



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima organizacional y desempeño laboral de los
colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia
Moyobamba, año 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Vargas Vásquez, Gerson (orcid.org/0000-0002-0871-6949)

ASESOR:

Dr. De La Torre Collao, Cristhians Omar (orcid.org/0000-0001-6313-2295)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

MOYOBAMBA – PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres, a mi hijo y a mis hermanos que día a día me apoyan en mis proyectos, también va dedicado a Dios todopoderoso por la guía y bendición.

Agradecimiento

Agradecer a Dios en primer lugar, a mis padres por su apoyo incondicional, y al asesor por su invaluable enseñanza y asesoría para la elaboración de esta tesis.

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **CRISTHIANOS OMAR DE LA TORRE COLLAO**, docente de la **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES** de la escuela profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA**, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un Centro Nacional de Estadística, provincia de Moyobamba, año 2023.", cuyo autor es **VARGAS VASQUEZ GERSON**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

MOYOBAMBA, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRISTHIANOS OMAR DE LA TORRE COLLAO DNI: 40701687 ORCID: 0000-0001-6313-2295	Firmado electrónicamente por: COELATORREC el 02-12-2023 16:02:01

Código documento Trilce: TRI - 0663395

Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VARGAS VASQUEZ GERSON estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - MOYOBAMBA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un Centro Nacional de Estadística, provincia de Moyobamba, año 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GERSON VARGAS VASQUEZ DNI: 74251880 ORCID: 0000-0002-0871-6949	Firmado electrónicamente por: GEVARGASV01 el 23-11-2023 19:55:14

Código documento Trilce: TRI - 0663396

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.1.1. Tipo de investigación	15
3.1.2. Diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad muestra	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
4.1. Resultados descriptivos	23
4.2. Resultados inferenciales	28
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra de estudio	19
Tabla 2 Resultados de la variable Clima Organizacional	23
Tabla 3 Resultado de la variable Desempeño Laboral	24
Tabla 4 Resultado de la dimensión Liderazgo	25
Tabla 5 Resultado de la dimensión Motivación	26
Tabla 6 Resultado de la dimensión Condiciones Laborales	27
Tabla 7 Prueba de normalidad	28
Tabla 8 Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral	29
Tabla 9 Correlación entre Liderazgo y Desempeño Laboral	30
Tabla 10 Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral	31
Tabla 11 Correlación entre Condiciones Laborales y Desempeño Laboral	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de variables de investigación	16
Figura 2 Variable Clima Organizacional	23
Figura 3 Variable desempeño Laboral	24
Figura 4 Dimensión Liderazgo	25
Figura 5 Dimensión Motivación	26
Figura 6 Dimensión Condiciones Laborales	27

RESUMEN

La presente investigación abordó el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, Provincia de Moyobamba, año 2023. La metodología utilizada es de tipo básica, con estructura no experimental y correlacional. Se empleó una encuesta y un cuestionario como instrumento. El sistema poblacional y muestra de la pesquisa estuvieron compuestas por 28 colaboradores. Los resultados revelaron que el clima organizacional predominante es de categoría regular o medio, según el 57.1% de los encuestados. El desempeño laboral, se encontró que es de categoría alta para el 46.4% de los colaboradores. Adicionalmente, se identificó que la mayoría de los informantes que se aplicaron la encuesta mencionaron que el entorno de trabajo ejerce influencia sobre su comportamiento en el ámbito laboral. Los hallazgos de esta pesquisa concluyeron que existe un vínculo significativo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023, con un grado de significancia menor a 0.00 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.663. Esta relación es positiva, directamente proporcional, intensa y alta, lo que destaca la importancia del clima organizacional en el rendimiento laboral y la productividad de los colaboradores en la institución.

Palabras Clave: Clima organizacional, Desempeño laboral, institución, colaboradores.

ABSTRACT

The present research addressed the link between the organizational climate and the work performance of employees in a national statistics center, Province of Moyobamba, year 2023. The methodology used is basic, with a non-experimental and correlational structure. A survey and a questionnaire were used as instruments. The population system and sample of the research were made up of 28 collaborators. The results revealed that the predominant organizational climate is of the regular or medium category, according to 57.1% of the respondents. Job performance was found to be of high category for 46.4% of the collaborators. Additionally, it was identified that the majority of informants who took the survey mentioned that the work environment influences their behavior in the workplace. The findings of this research concluded that there is a significant link between the organizational climate and the work performance of employees in the national statistics center, province of Moyobamba, year 2023, with a degree of significance less than 0.00 and a correlation coefficient of Spearman of 0.663. This relationship is positive, directly proportional, intense and high, which highlights the importance of the organizational climate in the work performance and productivity of employees in the institution.

Keywords: Organizational climate, work performance, institution, employees.

I. INTRODUCCIÓN

Según autores como Stoner (1996), Chiavenato (2017) y Robbins (2009) coinciden en que el clima organizacional es un concepto que se refiere al marco psicoemocional que prevalece en una institución. Este ambiente se basa en las percepciones, actitudes y sentimientos de los empleados hacia su lugar de trabajo y se forma a partir de una aleación de factores, como las políticas de recursos humanos, la comunicación, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, la estructura de la organización y otros elementos. Es importante entender que el clima organizacional es diferente a la cultura organizacional, aunque están severamente relacionados. Su importancia radica en la productividad, retención del talento, bienestar de los empleados y comunicación efectiva. Su importancia radica porque afecta la productividad, retención de talento, atracción de nuevos empleados, innovación, comunicación, salud y bienestar de los empleados, cumplimiento de objetivos, imagen de marca y cumplimiento normativo. Los expertos en administración trabajan para mantener laboralmente un ambiente positivo y productivo.

De la época actual, la relevancia de disponer de un entorno de trabajo propicio se ha vuelto esencial tanto para las entidades del sector privado como para las instituciones gubernamentales, dado que el Clima Organizacional (CO) propicia una influencia de considerable magnitud en el Desempeño Laboral (DL) de los colaboradores. Sin embargo, no todas las entidades exhiben un clima organizacional favorable, lo cual puede resultar en consecuencias graves, tanto en lo que respecta a la salud de los empleados como al rendimiento global de la entidad. En el ámbito global, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) presentó en 2022, resaltando en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 08 la importancia de asegurar la existencia de un entorno laboral que sea tanto digno como seguro, teniendo en cuenta los riesgos relacionados con el estrés laboral y sus efectos perjudiciales para la salud. Simultáneamente, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en 2022 resalta la crucial significación de proporcionar ambientes de trabajo que sean seguros, saludables y placenteros, así como condiciones de empleo equitativas con el propósito de que la productividad y el bienestar se maximicen en los colaboradores. En

contraste, las situaciones laborales precarias tienen el potencial de dar origen a accidentes, enfermedades e incluso fallecimientos en el ámbito laboral. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su presentación de 2019 señala que la falta de un clima organizacional adecuado puede generar estrés laboral, especialmente cuando los trabajadores perciben una falta de respaldo por parte de sus supervisores. Se ha comprobado, a través de investigaciones, que el estrés laboral ha tenido una influencia negativa en la eficacia y productividad de 264 millones de colaboradores. En concordancia con estos resultados, una encuesta realizada por ManpowerGroup en 2015 revela que el 66% de los trabajadores en América Latina contempla la posibilidad de dejar su empleo debido a un ambiente laboral adverso, lo que tiene una influencia negativa en el 17% de los beneficios económicos de la institución. En consonancia con el reporte del Ministerio de Salud en 2019, los niveles elevados de estrés en el contexto laboral pueden propiciar problemas de salud de gravedad, incluyendo infartos y enfermedades cardiovasculares. El estrés laboral puede impactar negativamente a aquellos individuos que se desenvuelven en condiciones de alta presión y que destinan la mayor parte de su vida al trabajo. Según las estimaciones del Ministerio de Salud (MINSA), se anticipa que para el año 2025, el estrés se convertirá en la fuente de mortalidad del Perú, en gran medida debido a prácticas laborales poco saludables y a estilos de vida desfavorables. Un entorno organizacional adverso podría contribuir a una elevada tasa de rotación, como señalado por Diario Gestión en su publicación de 2019, que informa que el 86% de los trabajadores renuncia a sus posiciones debido a un espacio laboral hostil. La continuidad de las operaciones puede verse perjudicada y es factible que se presenten desafíos en materia de rotación si las organizaciones no intensifican esfuerzos en trabajar para que las necesidades de sus empleados sean satisfechas y se vean mejoras en la calidad del entorno laboral.

En 2019 a nivel nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) determinó que 20% de los peruanos experimentaba niveles críticos de estrés laboral, representando el 80% del total de casos de estrés en adultos. Asimismo, en 2018 el reporte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), se ha registrado un incremento del 12% en los indicadores de

empleados que experimentan estrés crónico, lo que ha generado un aumento en la informalidad laboral y en la tasa de abandono de empleo. En el ámbito local, se han identificado diversas circunstancias por parte del INEI en su sede Moyobamba que contribuye al deterioro del ambiente laboral. Estas incluyen la baja disposición al compromiso, la desmotivación de los colaboradores, la realización de extensas jornadas laborales sin una adecuada compensación, un estilo de liderazgo caracterizado por su autoritarismo y falta de participación, y la carencia de criterios estandarizados para evaluar el desempeño de los empleados. A partir de estos hallazgos, se hace patente que el cultivo de un entorno organizacional favorable adquiere un carácter esencial para promover el bienestar de los trabajadores, elevar la eficiencia laboral, y asegurar la sostenibilidad y éxito de las organizaciones, ya sea en el ámbito local y el contexto internacional.

Según el análisis efectuado, se ha formulado el siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la naturaleza de la relación entre el CO y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023? Este cuestionamiento central se desglosa en problemas específicos, a saber: i) ¿Cómo se correlaciona el liderazgo con el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023? ii) ¿Cuál es el grado de influencia de la motivación en el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023? iii) ¿De qué manera inciden las condiciones laborales en el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023?

Basándonos en lo previamente mencionado, se presenta una justificación integral para esta pesquisa. En primer lugar, se establece una justificación teórica que se apoya en las referencias de investigación y las variables teóricas del estudio. Esta justificación tiene como objetivo abordar lagunas existentes en el conocimiento y proporcionar un enfoque más profundo sobre la cuestión que se investigará dentro de la institución. En segundo lugar, se expone una justificación práctica respaldada por la recopilación de datos a través del análisis de herramientas que generan información relevante para la institución en cuestión. Las conclusiones encontradas a través de esta pesquisa aportarán a la resolución del problema del presente estudio. Finalmente, se presenta una

justificación metodológica que se basa en la selección y aplicación de métodos y procedimientos específicos utilizados en la ejecución de la investigación. Estos métodos y procedimientos se han diseñado de manera les permitan servir de guía a los interesados en investigar y abordar temas similares. Se enfatiza que los instrumentos de recopilación de datos han sido validados y son confiables, lo que aportará utilidad no solo para esta investigación, sino también para futuros proyectos de investigación relacionados.

A partir de la problemática general planteada, el objetivo general de esta investigación se formula de la siguiente manera: Examinar la correlación existente entre el CO y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. Además, se derivan los objetivos específicos siguientes: i) Evaluar la relación entre el liderazgo y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. ii) Analizar la relación entre la motivación y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. iii) Investigar la relación entre las condiciones laborales y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. Estos objetivos específicos se han formulado con el fin de guiar la investigación hacia la comprensión detallada de las relaciones planteadas del CO y diversas dimensiones del DL en el marco particular de la entidad manifestada.

Se formuló la hipótesis general correspondiente de la siguiente manera: Se postula la existencia de una relación de importancia entre el CO y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. Además, se establecieron las hipótesis específicas de la siguiente manera: i) Se plantea que existe una correlación significativa entre el liderazgo y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. ii) Se sostiene que existe una dependencia significativa entre la motivación y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. iii) Se argumenta que existe una correspondencia significativa entre las condiciones laborales y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. Estas hipótesis específicas se han formulado con el fin de establecer relaciones cuantitativas entre el CO y diversas dimensiones del DL, permitiendo así la evaluación

empírica de las aseveraciones planteadas en el contexto particular de la institución mencionada.

II. MARCO TEÓRICO

En lo que respecta a los antecedentes a nivel internacional, Alzada et al. (2022) llevaron a cabo su tesis con el fin de establecer la correlación existente entre el CO y el DL en una unidad educativa ubicada en el cantón Salitre, durante el año 2022. El enfoque metodológico de esta pesquisa se basó en un enfoque no experimental y ámbito transeccional correlacional, la parte muestral ha sido de 40 colaboradores. Concluyeron en la existencia de correlación entre el DL y el CO en cuestión y además de positiva alta. En otras palabras, todo lo que incida en el ambiente de trabajo dentro de la institución tendrá una colisión significativa en el DL de los colaboradores.

De modo similar, Ramos et al. (2019) llevaron a cabo una investigación con el fin de evaluar la influencia del CO en el DL de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma. El enfoque metodológico empleado en esta pesquisa se caracterizó por ser de naturaleza cuantitativa y de tipo descriptivo-correlacional, teniendo como muestra a 65 colaboradores. La prueba estadística del chi cuadrado se aplicó para corroborar las relaciones planteadas. Los resultados alcanzados respaldaron la hipótesis alternativa, rechazando la hipótesis nula. Estos resultados indicaron una mejora significativa en la comunicación, una atención amable y de alta calidad, la capacitación de colaboradores para el mejoramiento de su DL y un aumento de compromiso de parte de los trabajadores con la institución. Se concluyó que es beneficioso proponer medidas dirigidas a mejorar el DL, dado que los colaboradores demuestran un mejor rendimiento cuando experimentan un ambiente laboral agradable.

De manera análoga, McHugh et al. (2019) efectuaron un estudio con el fin de investigar si las plantas industriales ubicadas en condados con resultados de salud relativamente desfavorables experimentan un bajo rendimiento entre sus colaboradores. La metodología aplicada se encuadró en un enfoque experimental y descriptivo-correlacional, y la muestra obtenida fueron de 6103 personas de 4 emporios manufactureras americanas. La conclusión principal que se extrajo de este estudio fue que el DL de los colaboradores se veía influenciado por la salud de la comunidad en la que residían. Se observó que los colaboradores que vivían en condados caracterizados por altas tasas de pobreza

y marcadores de salud precarios mostraban un DL más bajo. Los propios colaboradores indicaron que la mala salud se traducía en una disminución de la productividad y tenía un impacto negativo en su desempeño en el trabajo.

De igual modo a Ingusci et al. (2019), en su artículo, se propuso evaluar la influencia de crear puestos de trabajo en la relación entre la autoeficacia y el DL. De estructura metodológica de tipo no experimental y descriptivo correlacional, y se ha tenido como muestra 361 trabajadores de entidades italianas. Gracias a los resultados, se afirma que la creación de puestos de trabajo medía la influencia de la autoeficacia en el DL.

Por otra parte, en su estudio, Palacios (2019) tuvo como propósito central la determinación de la relación existente entre el CO y el DL del personal administrativo que labora en los distritos de salud pública de la provincia de Manabí, en Ecuador. La metodología empleada en este estudio se caracterizó por ser de diseño descriptivo correlacional, adoptando un enfoque cuantitativo en su análisis. En cuanto al cálculo de las variables, se observó un valor de 0.870 en el coeficiente de Spearman, lo que refleja un nivel de relación significativa entre las mismas. Determinaron la existencia de relación en ambas variables. Esto sugiere que el CO desempeña una función crucial en las organizaciones, pues un CO favorable está asociado a un mejor rendimiento laboral por parte del personal.

A nivel nacional, Chacón y Hermosa (2022) en su tesis de pregrado se propusieron examinar la relación de las variables del CO y el DL de los trabajadores en una corporación de Cusco, año 2022. La parte poblacional y muestra estuvieron representados por los 25 colaboradores de la institución. Los resultados del estudio revelaron que el CO fue evaluado mayoritariamente como regular por el 52% de los encuestados, mientras que el DL se calificó en su mayoría como bueno por el 48% de los participantes. Se concluyó hay relación significativa del CO y el DL. Esta relación se respalda mediante un valor de $p < 0.00$ y un coeficiente de Spearman a 0.705. Además, se observa que esta relación es positiva y exhibe un grado de moderada a fuerte, particularmente en la dimensión de motivación, donde el 44% de los encuestados la calificó como "bueno" y otro 44% como "muy bueno". De manera similar, el estudio realizado

por Verde (2020) en su tesis tenía como objetivo principal investigar la relación que existe entre el CO y el DL de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa de Tocache durante el año 2020. La metodología empleada se caracterizó por ser descriptiva, correlacional y no experimental y como muestra se ha tenido a 45 trabajadores. Además, el resultado del coeficiente de Pearson ($r=0,920$), reveló una correlación positiva. Esto indica una correlación de consideración entre el CO y el DL. El coeficiente de determinación alcanzó un 84.4%. Como resultado de este análisis, concluyeron en la existencia de relación directamente proporcional entre las variables, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis de investigación. De manera análoga, en el artículo de Chanca (2021), se estableció como objetivo principal evaluar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Esta relación es de importancia fundamental, ya que busca asegurar un impacto positivo en el CO con respecto al rendimiento laboral. La investigación priorizó el análisis de la conexión entre la eficiencia del CO y el DL del personal militar del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército del Perú (IESTPE) durante el año 2020. Se usó una muestra de 158 estudiantes para el trabajo. Lo conseguido en los resultados indican una relación significativa ($r = 0.631$). Concluyeron en la existencia de una asociación destacable entre la eficacia del CO y el DL.

Además, en el artículo de Chagray et al. (2020), titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Caso de una Empresa Lechera Peruana," publicado en la Revista Nacional de Administración, exponen que, a través de las acciones y el rendimiento de sus empleados, se pueden identificar las relaciones que existen entre las distintas dimensiones del CO y el DL. 40 trabajadores fue la parte muestral de la empresa Inversiones Pecuarias Granados S.A.C. El estudio revela estas relaciones, y se obtiene un Rho de Spearman de 0.511. Entre las dimensiones del CO estudiadas, la motivación se muestra como la que presenta una correlación más baja, seguida por el liderazgo. En contraste, las relaciones interpersonales exhiben la correlación más alta con el DL. Los resultados del estudio confirman que el liderazgo como las relaciones interpersonales guarda relación con el DL de los colaboradores en la empresa lechera peruana objeto de estudio.

En su tesis, Chanduví (2019) se enfocó en la determinación de la relación que existe entre el CO y el DL de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión, ubicado en Piura en el año 2019. La metodología empleada en esta investigación se caracterizó por ser de tipo correlacional transversal-cuantitativo-no experimental. La muestra de estudio fue de 46 trabajadores. Concluyó que no existe correlación entre las variables del CO y el DL, como se evidencia en los valores de $\rho=0,889$ y $p=0,021$. No obstante, se destaca que la variable "relaciones" sí muestra correlación con algunas dimensiones del desempeño laboral. Concluyeron que no se puede establecer una conexión significativa entre la variable del clima CO y el DL. En consecuencia, se llegó a la conclusión de que existe una relación ajustada entre distintos aspectos relacionados con la generación de puestos laborales y el crecimiento de los desafíos laborales, lo que impacta en el DL de los colaboradores.

A nivel local, Cárdenas (2023) en su estudio de maestría tuvo el propósito fundamental de reconocer el vínculo existente entre el CO y el DL de los empleados en la Dirección Regional de Producción de la Región San Martín. La metodología adoptada para este estudio se enmarca en un diseño correlacional, y su ejecución se basó en una muestra compuesta por 46 trabajadores, cifra que equivale a la parte poblacional, materia de estudio en cuestión. Los resultados obtenidos revelaron que un porcentaje significativo, concretamente el 58.7% de los encuestados, no encontró dificultades considerables al integrarse al equipo de trabajo. Asimismo, un 50.0% de los participantes expresó que, en gran medida, asumen la iniciativa en sus labores. Al indagar acerca de la percepción del desempeño de sus colegas de trabajo, se registró que un 54.3% de los participantes lo calificó como regular. En resumen, el análisis estadístico basado en Spearman reveló una correlación positiva de magnitud moderada entre el CL y el DL en la DIREPRO San Martín.

Del mismo modo, en su tesis de maestría, Barbaran (2022) tuvo como objeto establecer el vínculo entre el CO y el DL en la Corte Superior de Justicia de San Martín en el año 2022. La investigación se encuadra en la categoría de investigación básica y adopta un enfoque cuantitativo, de diseño de tipo no experimental, correlacional y de corte transversal. Para la recolección y estudio

de datos en la muestra, se emplearon encuestas y cuestionarios. Con una muestra de 143 personas, y 617 colaboradores como población, arrojando como resultado los coeficientes α de 0.804 y 0.856 para las variables de CO y DL. Dichos valores categorizaron el CO y el DL como "aceptable," con un grado del 54.5% y 50.3%, respectivamente. En última instancia, se concluyó que la relación entre el CO y el DL se caracteriza por un coeficiente de Spearman de $r=0.22$, indicando una relación positiva de magnitud baja pero estadísticamente significativa, con un nivel de significancia de 0.008.

Por otro lado, Huatangare (2022), en su tesis de maestría tuvo como propósito de investigación en establecer la relación entre el CO y el DL en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín en el año 2022. Este estudio se clasificó como investigación básica, no experimental, descriptiva y correlacional. La población y muestra fueron conformadas por 68 colaboradores. Los resultados evidenciaron que el CO se calificó como regular en un 44.1%, malo en un 29.4%, y bueno en un 26.5%. En cuanto al DL, se encontró que el 75% se ubicó en un nivel medio, el 13.2% en un nivel alto, y el 11.8% en un nivel bajo. En relación a la asociación entre las dimensiones del CO y el DL, se constató una relación positiva de magnitud muy baja y no significativa, la cual se caracteriza por un coeficiente de Spearman (Rho) de 0.040, equivalente a una correlación positiva muy baja y no significativa, con un nivel de significancia de 0.748.

En el caso de Correa & Campos (2021) en su tesis de grado tuvieron como objetivo de estudio en plantear estrategias fundadas en el CO y el DL del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación en la Región San Martín. La metodología de investigación adoptada corresponde a un enfoque correlacional y un diseño transversal no experimental. La parte muestral es de 80 colaboradores de la Dirección Regional de Educación de San Martín. Los resultados indican, en el caso de CO, tiene el 55% en el nivel medio, el 35% en el nivel alto, y solo el 10% en el nivel bajo, lo que sugiere que la Dirección Regional de Educación ha implementado estrategias efectivas para reforzar el CO. En mención al DL, el nivel promedio es del 68.75%, y el nivel alto es del 31.25%. Esto muestra que existe un alto nivel de DL, lo que sugiere que se han aplicado estrategias apropiadas en la gestión del desempeño laboral.

Concluyeron, que se infiere la existencia de una buena percepción del CO y un sólido desempeño laboral en todos los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación en San Martín.

Finalmente, Ruiz (2021) en su tesis de maestría tuvo el objetivo de establecer la relación entre el CO y el DL en la Municipalidad Provincial de San Martín durante el año 2021. La investigación se clasificó como básica y adoptó un diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, teniendo a 115 trabajadores como población y muestra. Los resultados obtenidos reflejaron que el nivel de CO se ubicó en un nivel bajo en un 50%. De manera similar, el nivel de DL se registró en un nivel bajo en un 53%. A partir de estos hallazgos, se concluye que existe un vínculo entre el CO y el DL en la Municipalidad Provincial de San Martín en el año 2021. Respaldado por Spearman, el cual reflejó una estimación de 0.867, indicando una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia bilateral se situó en 0.000, lo que es menor que 0.05.

El investigador fundamentó su estudio en bases teóricas relevantes, entre las cuales se destaca la Teoría de McGregor (1971). Esta teoría aborda las relaciones entre la calidad del trabajo y el comportamiento humano, dividiendo su enfoque en dos perspectivas fundamentales. En primer lugar, la teoría X postula que los individuos tienen una inclinación natural a evitar el trabajo y todas las responsabilidades asociadas a él. En consecuencia, en esta perspectiva, se argumenta que la mayoría de los trabajadores deben ser controlados y motivados mediante la aplicación de castigos, amenazas u otros mecanismos coercitivos para que desplieguen su máximo esfuerzo en sus labores diarias. En contraste, la teoría Y propone que los individuos poseen un potencial motivacional intrínseco y necesitan un ambiente que los motive a cumplir con sus responsabilidades laborales. En este contexto, se asume que las personas no solo aceptarán la responsabilidad de sus tareas, sino que también se esforzarán activamente por alcanzar los objetivos propuestos y se comprometerán con el éxito de la organización. El enfoque en estas teorías ofrece un marco sólido para comprender y analizar las actitudes y comportamientos en un entorno laboral, y cómo estas percepciones pueden influir en su desempeño y compromiso con sus responsabilidades laborales. De acuerdo con Chiavenato (2017), argumento que existe una limitada correlación entre el CO y la motivación en el contexto laboral.

Cuando se logra un alto nivel de motivación entre los colaboradores, el CO tiende a ser positivo y saludable. Este ambiente propicia una mayor satisfacción y un compromiso más sólido por parte de las personas hacia sus responsabilidades laborales. En contraposición, un clima organizacional deficiente o poco favorable puede generar situaciones de desinterés, apatía, insatisfacción y, en casos extremos, incluso depresión entre los colaboradores. Por lo tanto, se sugiere que las dinámicas motivacionales de los empleados están intrínsecamente ligadas a la forma en que los líderes y directivos de la organización gestionan y supervisan el entorno laboral interno que ofrecen a sus colaboradores. El enfoque y la atención que se brinde al ambiente laboral pueden influir de manera significativa en la motivación de los colaboradores, lo cual a su vez repercute en su desempeño y en su grado de compromiso con los objetivos organizacionales. Siguiendo una perspectiva similar, Goncalves (1997) argumentó que el CO se adapta y se relaciona estrechamente con las características físicas y ambientales del lugar de trabajo. Dichos rasgos son apreciadas de manera directa o indirecta por los que trabajan en dicho entorno y ejercen una influencia significativa en su comportamiento en el trabajo. El clima organizacional, en este sentido, se manifiesta como una variable que actúa como intermediaria, influyendo en la interacción entre los componentes que determinan la conducta individual de los empleados y el sistema organizativo en el que se encuentran insertos. De igual forma, Brunet (1987) señala que la conceptualización del clima organizacional fue introducida por vez primera en 1960 por Gellerman, en el campo de la psicología organizacional. Este concepto se inscribe en el marco de dos corrientes principales: la Escuela Funcionalista y la Escuela de Gestalt. La Escuela Funcionalista, se sostiene que tanto el comportamiento como el pensamiento de cada individuo están condicionados por el factores externos que lo rodea, lo que subraya la influencia del ambiente organizacional en las personas. En contraste, desde la perspectiva de la Escuela de Gestalt, se postula que el entorno ejerce un impacto significativo en los individuos, y este impacto está mediado por la percepción del ambiente que se vive en el trabajo, por parte de los colaboradores. No obstante, en el marco de la teoría del CO, Likert (1968) sostiene que el comportamiento adoptado por los empleados se encuentra intrínsecamente vinculado a las condiciones organizativas y a la percepción que tienen de la administración en la organización. Según esta perspectiva, se afirma

que esta relación se fundamenta en función de la apreciación que los individuos tienen sobre el CO. Estos aspectos incluyen indicadores relacionados con el contexto laboral, la estructura del sistema organizacional y las tecnologías utilizadas, así como la posición jerárquica que ocupan dentro de la institución y su nivel salarial. Del mismo modo, Robbins (2013) sostiene que el DL se refiere a la aptitud de llevar a cabo las tareas de modo eficiente y eficaz, contribuyendo así a la satisfacción tanto de la organización como de los colaboradores. Argumenta que el DL es un indicador clave de la eficacia del personal en una empresa, y destaca su importancia fundamental. Un alto nivel de DL no solo contribuye al crecimiento y desarrollo individual de los colaboradores, afirmando la creación de un entorno laboral más positivo y productivo. De forma análoga, Campbell (1990) describe el DL como un conjunto de acciones y actitudes que están relacionadas con los objetivos de la organización. Esto abarca tanto los comportamientos de los colaboradores que contribuyen de manera positiva y productiva a los objetivos de la institución, como aquellos que pueden disminuir o socavar el valor de dichos objetivos. Dentro del contexto de las dimensiones del CO, de acuerdo con Stonner et al (1996), se destaca la dimensión del liderazgo como un elemento crítico en todas las organizaciones. Este aspecto ha sido una desazón permanente para las organizaciones que buscan mejorarlo y los teóricos que lo han estudiado en profundidad. Además, Robbins (2013) argumentan que el DL es "el grado en que un empleado alcanza los objetivos de su trabajo". Es un concepto multidimensional que incluye tanto los resultados del trabajo como el comportamiento del empleado. Los factores que más influyen son habilidades y capacidades, motivación, oportunidades, cultura organizacional. En ese orden de ideas, Alles (2022) abordó la dimensión de las condiciones laborales, que se refiere al entorno físico en el cual el individuo lleva a cabo sus actividades laborales y las comodidades disponibles para realizarlas de manera efectiva. Uno de los aspectos resaltados en esta dimensión es la iluminación, que se considera crucial para el desarrollo del trabajo. Lo que enfatiza la importancia de contar con una iluminación adecuada en el entorno laboral, con el propósito de evitar la fatiga visual y permitir la eficiencia de los colaboradores. Otra característica destacada en esta dimensión es el ruido presente en el ambiente de trabajo. La exposición continua al ruido impacta de manera negativa en la salud de los colaboradores y, como resultado, puede

contribuir a un menor rendimiento laboral. Por lo tanto, se subraya la importancia de controlar y minimizar el nivel de ruido en el entorno laboral para mantener un ambiente apropiado para el ejercicio efectivo de las tareas laborales. En ese contexto, Alles (2022) abordó las dimensiones del DL, y destacó la importancia de la dimensión de la satisfacción laboral en relación con el CO de la empresa y el DL de los empleados. Esta dimensión se refiere a los indicadores que evalúan el grado de satisfacción experimentado por los trabajadores en su entorno laboral. Además, Chiavenato resaltó la influencia del CO en el DL en términos de los resultados que logran alcanzar en su trabajo. En otras palabras, la satisfacción laboral y el CO desempeñan un rol vital en el rendimiento de los colaboradores y en su capacidad para alcanzar metas y objetivos laborales. Asimismo, Davis y Newstrom (1991) explicaron que la dimensión de satisfacción laboral engloba el conjunto de emociones, ya sean positivas o negativas, que los subordinados experimentan en relación con su trabajo. Estas emociones se reflejan en las actitudes y comportamientos específicos que muestran en su desempeño laboral. La satisfacción laboral está estrechamente vinculada tanto a la naturaleza de las tareas que los empleados realizan como a los aspectos del entorno laboral que incluyen la supervisión, la dinámica de trabajo en equipo y otros elementos similares. En resumen, esta dimensión se relaciona con cómo los trabajadores perciben y reaccionan ante su trabajo y su entorno laboral. Según Robbins (2013) la dimensión del trabajo en equipo se relaciona con la eficaz coordinación y colaboración entre los miembros del equipo de trabajo dentro de la organización. En otras palabras, se ha comprobado que, para que una institución pueda alcanzar sus objetivos de manera óptima, como el crecimiento sostenible, la rentabilidad, mejora de sus productos y servicios, sumado a la competitividad, entre otros, es fundamental gestionar adecuadamente los esfuerzos individuales de sus empleados. Esto no solo contribuirá al éxito de la organización, sino que también proporcionará a los trabajadores una base sólida, satisfacción en su trabajo y ocasiones de crecimiento personal y profesional. En última instancia, ambas partes se benefician mutuamente a través de esta colaboración efectiva.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La actual pesquisa es de naturaleza aplicada, generalmente se busca abordar un problema o cuestionamiento práctico en un entorno real y proporcionar recomendaciones o soluciones concretas para mejorar una situación o proceso. En este caso, se exploraría cómo el clima organizacional puede influir en el desempeño de los colaboradores en un entorno específico, lo que tiene trascendencias prácticas para la gestión y el liderazgo en esa organización. Vara-Horna (2012, p.202)

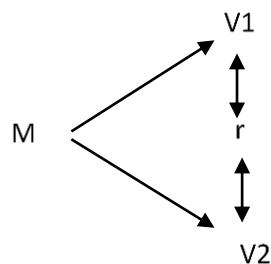
El investigador en cuestión optó por un enfoque descriptivo en su estudio, con el objetivo principal de adquirir nuevos conocimientos a través de la investigación. Además, se valió de diversas herramientas y mecanismos de recopilación de datos, incluyendo la toma de muestras, con la finalidad de recopilar información detallada y precisa. El propósito subyacente de esta labor consistía en compartir las conclusiones y hallazgos obtenidos, con la intención de proporcionar una base sólida para investigaciones futuras. Este enfoque metodológico se alinea con las directrices propuestas por Hernández y su equipo de investigadores en su trabajo publicado en 2014. Hernández, et al. (2014).

3.1.2. Diseño de investigación

El autor ha seleccionado un diseño de investigación no experimental, siguiendo el enfoque propuesto por Mollenhauer (2020), lo cual implica que no se realizarán manipulaciones de las variables en cuestión y se buscará identificar relaciones existentes. Este enfoque será de naturaleza cuantitativa, en línea con la perspectiva señalada por Hernández y su equipo en 2010, lo que significa que se basará en datos numéricos y porcentuales. Este enfoque permitirá el descubrimiento de nuevos hallazgos y oportunidades para futuras investigaciones. La naturaleza de la investigación es descriptiva correlacional, según la definición proporcionada por Canquil y colaboradores en 2019. Esto significa que el estudio se centrará en establecer relaciones entre las variables de interés, tanto aquellas que muestran relación como aquellas que no la presentan.

Figura 1

Esquema de variables de investigación



M : muestra
V1 : Clima organizacional
V2 : Desempeño laboral
R : relación de variables

Nota. Esquema elaborado a criterio del investigador

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

De naturaleza cuantitativa e independiente. El clima organizacional se medirá a través de indicadores cuantitativos y se utilizará para evaluar su influencia en la variable satisfacción laboral.

Definición conceptual

El clima organizacional comprende al espacio en una organización que incluye aspectos tanto humanos como físicos y que influye en la satisfacción, motivación y efectividad de los individuos que la componen (Chiavenato, 2017). Este concepto subraya la importancia fundamental del entorno en el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los empleados.

Definición operacional

Para medir el clima organizacional, se desglosó en tres dimensiones: liderazgo, motivación y condiciones laborales. El liderazgo se mide mediante la percepción de un liderazgo carismático que fomente el entusiasmo y el logro de resultados (Kotler, 2017). La motivación se evalúa a través de la presencia de múltiples motivaciones y satisfacciones internas de los empleados (Herzberg,

citado en Chiavenato, 2017). Las condiciones laborales se refieren al entorno físico, incluyendo factores como el ruido y la iluminación.

Indicadores

La medición del CO se basa en 11 indicadores clave: relaciones interpersonales (1 ítem), trabajo en equipo (2 ítems), comunicación (2 ítems), premios (1 ítem), incentivos (1 ítem), estructura de la organización (2 ítems), políticas administrativas (1 ítem) y mejoras salariales (2 ítems). Estos indicadores se relacionan directamente con las dimensiones mencionadas y son esenciales para evaluar la variable.

Escala de medición

Para cuantificar los ítems, se utilizará una escala ordinal del 1 al 5. Esto genera a los encuestados expresar su acuerdo o desacuerdo con cada afirmación en una escala de valores, la Escala de Likert, lo que facilita la recopilación y análisis de datos (Lee y Joo, 2019). La escala de 1 representa "fuertemente en desacuerdo" y la escala de 5 representa "fuertemente de acuerdo". Lo que permitirá utilizar baremos para identificar el estado de la variable.

Variable 2: Desempeño laboral

De naturaleza cuantitativa y dependiente, el desempeño laboral se medirá a través de indicadores cuantitativos y se espera que el DL esté influenciado por múltiples variables independientes, en esta investigación se observará la influencia del CL.

Definición conceptual

El desempeño laboral se concibe como el sistema de medición de la eficacia con la que los integrantes de una entidad llevan a cabo sus actividades de forma efectiva para alcanzar los objetivos establecidos (Stoner, 1996). Esta definición pone un énfasis en la importancia de evaluar el rendimiento en relación con las responsabilidades asignadas y cómo los individuos contribuyen al logro de los objetivos de la institución.

Definición operacional

Para medir la variable "Desempeño Laboral", se han identificado dos dimensiones clave: satisfacción laboral y trabajo en equipo.

Satisfacción Laboral se alude a la satisfacción personal que los empleados sienten con respecto a su trabajo en la organización (Robbins, 2013). Implica una evaluación subjetiva de su experiencia laboral, que incluye la percepción de que el trabajo es gratificante y que existe conformidad y satisfacción en la institución.

Trabajo en Equipo se hace referencia como la colaboración de los integrantes de una organización a través de grupos de trabajo, aprovechando las cualidades, aptitudes y conocimientos individuales para alcanzar los objetivos de la institución (Carrasco, 2018). El trabajo en equipo es esencial para el logro organizacional y puede influir en el desempeño laboral de manera significativa.

Indicadores

Para emplear la medición se estructuró en 6: ambiente de trabajo (2 ítems), desarrollo personal (1 ítem), reconocimiento (2 ítems), compromiso (ítems), organización (2 ítems) e interacción (1 ítem). Estos indicadores están diseñados para evaluar aspectos relevantes relacionados con la satisfacción laboral y el trabajo en equipo, y son esenciales para comprender y medir el desempeño laboral de manera integral.

Escala de medición

Para cuantificar los ítems, se utilizará una escala ordinal del 1 al 5. Esta escala de Likert permite a los encuestados expresar su acuerdo o desacuerdo con cada afirmación en una escala de valores, lo que facilita la recopilación y análisis de datos (Lee y Joo, 2019). La escala de 1 representa "fuertemente en desacuerdo" y la escala de 5 representa "fuertemente de acuerdo". Lo que permitirá utilizar baremos para identificar el estado de la variable.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad muestra

Población:

La población objeto de estudio consistió en los 28 colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023, seleccionado debido a su conveniencia para los propósitos de la investigación.

Muestra:

La muestra lo formaron los 28 colaboradores, incluyendo al personal administrativo, de servicio, de vigilancia y a los empleados de los 4 proyectos permanentes de la institución.

Muestreo:

No se aplicó un proceso de muestreo, ya que completamente las unidades de estudio disponibles se consideraron como muestra. Este enfoque de muestreo se clasifica como no probabilístico y se basa en la conveniencia del investigador, dado que la población de interés era relativamente pequeña. En este sentido, siguiendo la perspectiva de Vara-Horna (2012), en el muestreo por conveniencia, se selecciona a los sujetos de acuerdo con su propia conveniencia. Asimismo, el muestreo por juicio implica la elección de elementos de la parte poblacional de acuerdo con criterios específicos definidos por el investigador según sus necesidades de investigación. En cuanto al criterio de exclusión, no se incluyó en el estudio al personal que trabajaba en proyectos temporales ejecutados por la institución.

Tabla 1

Muestra de estudio

Lugar	Población
Instituto Nacional de Estadística e Informática Moyobamba	28

Nota. Cuadro elaborado a criterio del investigador

Criterios de Inclusión:

- Colaboradores del Centro Nacional de Estadística en la provincia Moyobamba en el año 2023.

- Colaboradores que han estado trabajando en el centro durante un período mínimo de tiempo (por ejemplo, al menos 6 meses) para tener una perspectiva significativa sobre el CO y el DL.
- Colaboradores de diferentes departamentos o áreas dentro del centro, para obtener una muestra representativa.
- Tantos colaboradores a tiempo completo, personal de planta y proyectos permanentes.
- Colaboradores de diferentes niveles jerárquicos, como personal de base, supervisores y gerentes.

Criterios de Exclusión:

- Colaboradores que no estén dispuestos o no puedan participar en la investigación debido a razones personales, de salud o cualquier otro motivo que los haga inaccesibles.
- Colaboradores que hayan estado en el centro por un período muy corto de tiempo (por ejemplo, menos de 6 meses) y que no puedan proporcionar información sustancial sobre el CO y el DL
- Colaboradores que estén en licencia de ausencia prolongada durante el período de la investigación.
- Excluir a cualquier empleado que no esté dispuesto a participar en el estudio, ya que la participación debe ser voluntaria y contar con el consentimiento informado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Marradi et al. (2010), la encuesta se define como un método científico de recopilación de datos de naturaleza cuantitativa permite conseguir información de las opiniones y creencias de los sujetos investigados, así como la exploración de diversos temas. Esto permite al investigador obtener datos fiables de la muestra bajo estudio, motivo por el cual se eligió esta técnica de recolección. Se empleará un cuestionario, como instrumento. Siguiendo la perspectiva de Sierra (1998), el cuestionario se considera una herramienta que posibilita la obtención de información de manera sistemática, organizada y estructurada sobre el objeto de estudio.

Validación

La validación fue por juicio de expertos, en el que participaron tres profesionales altamente calificados en el campo del desempeño laboral y el

comportamiento organizacional, como se detalla en el Anexo 10. Estos expertos evaluaron los instrumentos utilizando la escala V de AIKEN, otorgando una calificación de 1 a cada uno de ellos, es decir, tanto al cuestionario de Desempeño Laboral como al de Clima Organizacional. Este proceso de evaluación concluyó que los instrumentos son adecuados y pertinentes para su aplicación, como se evidencia en el Anexo 11.

Confiabilidad

En el Anexo 12, se presenta el análisis de la confiabilidad de los instrumentos utilizados en el contexto de esta investigación. El investigador optó por emplear el coeficiente Alfa de Cronbach, un método ampliamente reconocido para medir la consistencia interna de los ítems en un cuestionario. Los datos utilizados en este análisis provinieron de un grupo de población que compartía las características de la población. Tras calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.852 para el cuestionario relacionado con el CO y 0.855 para el cuestionario relacionado con la variable de DL. Estos resultados indican que los cuestionarios utilizados en esta investigación son altamente confiables para medir las dimensiones que se están evaluando.

3.5. Procedimientos

En el contexto de este estudio, se llevaron a cabo diversas etapas metodológicas clave. En primer lugar, se emprendieron actividades relacionadas con la identificación del problema de investigación, lo que condujo a la definición de las variables de estudio. Luego, se formuló el título del proyecto de investigación, junto con la especificación de sus objetivos e hipótesis pertinentes. A continuación, se realizó un proceso de conceptualización que implicó la recopilación de información relevante de diferentes autores. Esta información fue fundamental para fundamentar y respaldar el marco teórico del estudio. Para organizar y gestionar eficazmente la información recopilada, se levantó la información en el programa Excel. Esta base de datos se estructuró de manera ordenada y coherente, siguiendo las escalas de medición basadas en la técnica de Likert. Es importante señalar que los datos recopilados se procesaron en el software SPSS v25. Este software facilitará el análisis de los datos, permitiendo así una evaluación exhaustiva y una presentación estadística adecuada.

3.6. Métodos de análisis de datos

En este estudio se emplearon métodos de medición tanto descriptivos como inferenciales. Los métodos descriptivos, como se discute en Hernández et al. (2014), se centran en la recopilación y presentación de información detallada sobre los datos recabados de la muestra. Estos métodos permiten abordar los objetivos de la investigación mediante la creación de resúmenes estadísticos, como tablas de frecuencia y porcentajes. Esto facilita la visualización y comprensión de los resultados obtenidos. Por otro lado, se utilizará el método inferencial, que, según Hernández et al. (2014), se emplea para analizar la relación entre variables y probar hipótesis a través de procedimientos estadísticos. En este contexto, se recurrirá a pruebas no paramétricas, específicamente el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Esta elección se basa en el hecho de que las variables de interés en esta investigación se encuentran en una escala ordinal de tipo Likert. El análisis inferencial permitirá evaluar y confirmar las hipótesis planteadas y extraer conclusiones sólidas a partir de los resultados estadísticos.

3.7. Aspectos éticos

En la presente pesquisa, se enfocó según el principio de confidencialidad, siguiendo los protocolos establecidos de acuerdo con las directrices proporcionadas por la Universidad Cesar Vallejo. En línea con las recomendaciones de Sierra (1988), se garantizó que los participantes en el estudio tuvieran pleno conocimiento del fin de la investigación y otorgaran su consentimiento informado previo a su participación. Además, se hizo uso de la herramienta Turnitin con el propósito de salvaguardar la integridad académica y garantizar la honestidad en la realización de la investigación. La implementación de estas medidas éticas y académicas refleja el compromiso con la confidencialidad de la información de los colaboradores involucrados en el estudio, así como la transparencia en la conducción de la investigación.

IV. RESULTADOS

El investigador llevó a cabo el análisis y procesamiento de la información recopilada durante la encuesta a un grupo de 28 colaboradores en un centro nacional de estadística ubicado en la provincia de Moyobamba, 2023. Después de realizar un riguroso tratamiento estadístico, como se observa a continuación.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 2

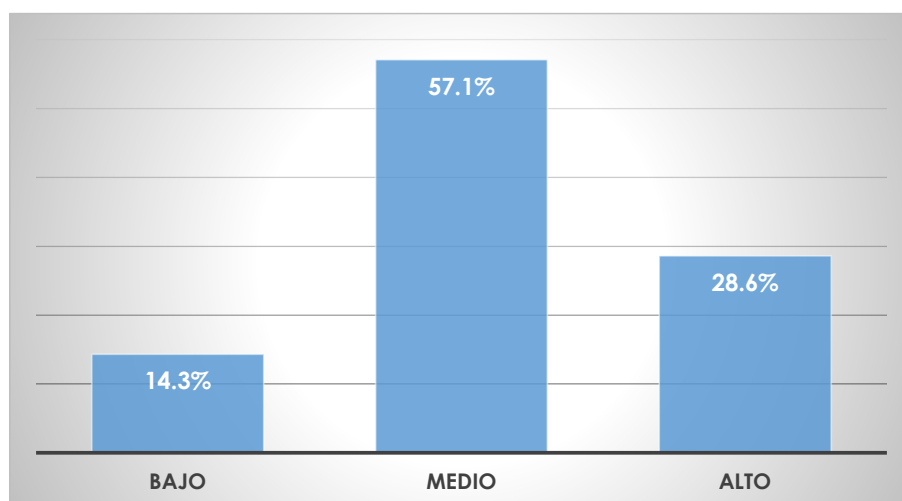
Resultados de Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	14.3%
Medio	16	57.1%
Alto	8	28.6%
Total	28	100.0%

Nota. Diseñado por el investigador, a partir de los resultados del instrumento.

Figura 2

Variable Clima Organizacional



Nota. Diseñado por el investigador, a partir de los resultados del instrumento.

Interpretación:

En la Tabla 2 y la Figura 2, se observan los resultados adquiridos reflejan que, en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023, el CO de los colaboradores se sitúa en un nivel medio, con un porcentaje del 57.1%. Esto

indica que de la mitad de los colaboradores a más perciben el CO como regular. Además, un 28.6% considera que el CO es alto, mientras que un 14.3% opina que es bajo. En resumen, los resultados sugieren la presencia de un clima organizacional mayormente positivo en la institución. Este fenómeno puede atribuirse, en gran medida, a la experiencia acumulada por la organización a lo largo del tiempo y a la claridad en la definición de las jerarquías internas, lo que contribuye al cumplimiento efectivo de metas y procedimientos.

Tabla 3

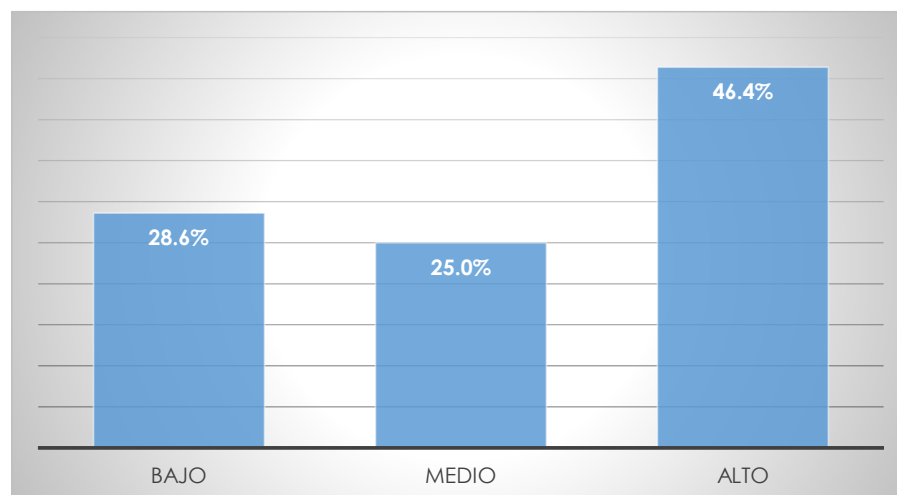
Resultado de la variable Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	28.6%
Medio	7	25.0%
Alto	13	46.4%
Total	28	100.0%

Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los resultados del instrumento.

Figura 3

Variable desempeño Laboral



Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los resultados del instrumento.

Interpretación:

Los puntajes obtenidos en la encuesta del DL en un centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023, fueron de un 46.4%, lo que

significa que opinan que existe un alto desempeño por parte de los colaboradores, mientras que un 28.6% opina que es bajo y un 25.0% opina que es medio o regular. Esto se observa en los objetivos y metas claras que comparte la institución con cada uno de sus colaboradores y el seguimiento constante del cumplimiento de las mismas.

Tabla 4

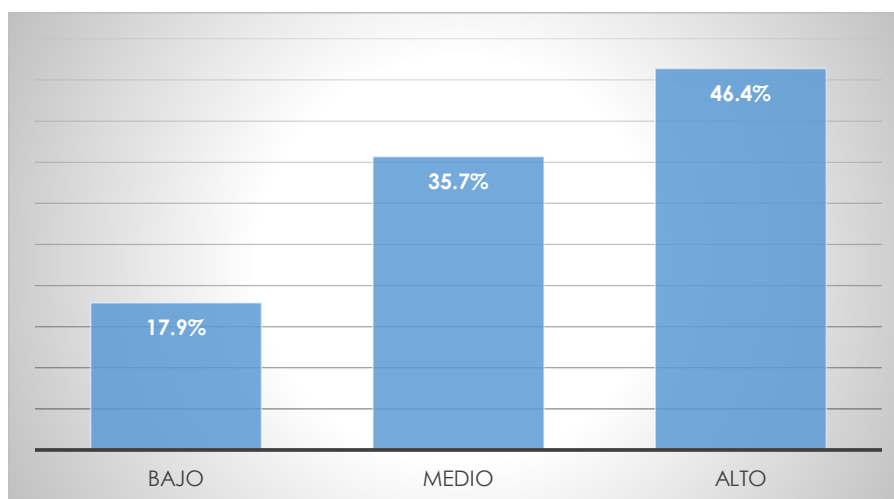
Resultado de la dimensión Liderazgo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	17.9%
Medio	10	35.7%
Alto	13	46.4%
Total	28	100.0%

Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los resultados del instrumento.

Figura 4

Dimensión Liderazgo



Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los resultados del instrumento.

Interpretación:

Los puntajes obtenidos en la encuesta, en el apartado de la dimensión liderazgo en los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023, fueron de un 46.4%, lo que significa que opinan que existe un alto nivel de liderazgo por parte de los colaboradores, mientras que un

35.7% opina que es de medio a regular y un 17.9% opina que es bajo. Esto se observa en las reuniones periódicas que realiza la dirección con los colaboradores, instándoles a alcanzar los objetivos de la carga de trabajo. En suma, se observa un liderazgo positivo.

Tabla 5

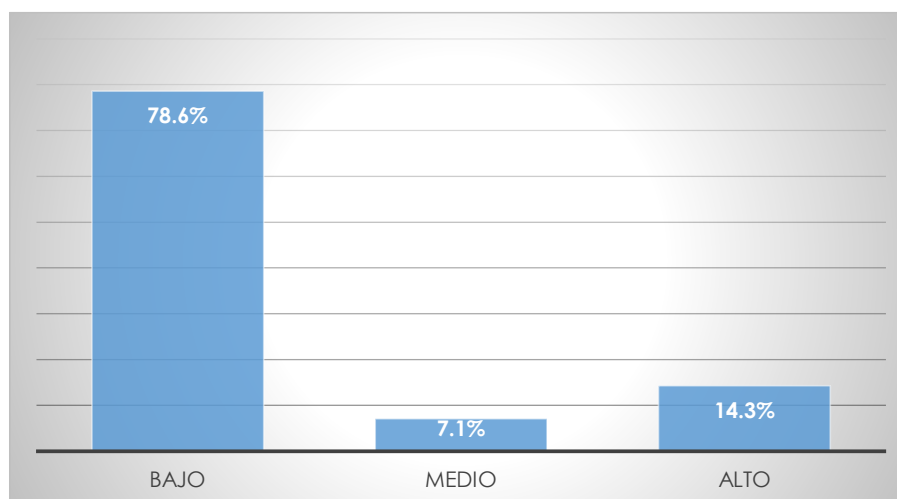
Resultado de la dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	78.6%
Medio	2	7.1%
Alto	4	14.3%
Total	28	100.0%

Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los resultados del instrumento.

Figura 5

Dimensión Motivación



Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los resultados del instrumento.

Interpretación:

Los puntajes obtenidos en la encuesta, en el apartado de la dimensión motivación en los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023, fueron de un contundente 78.6%, lo que significa que opinan que existe un bajo nivel de motivación por parte de los colaboradores, mientras que un 14.3% opina que es alto y un 7.1% opina que es de medio a

regular. Esto se observa en el alto nivel de estrés que indican los colaboradores, por el tipo de trabajo que realizan, las encuestas tienen metas y objetivos claros, pero el levantamiento de información depende del estado de ánimo de los encuestados, cuando el nivel de rechazos aumenta, el cumplimiento de las metas se ve afectado y eleva el nivel de estrés.

Tabla 6

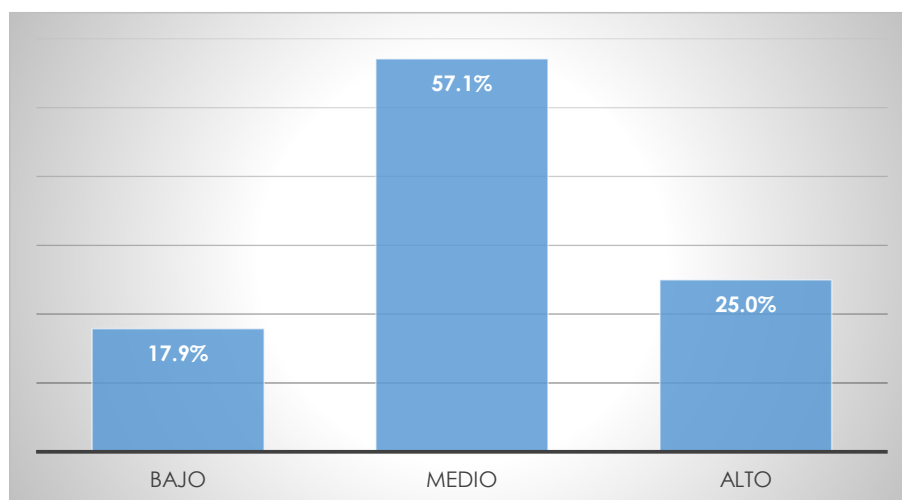
Resultado Condiciones Laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	17.9%
Medio	16	57.1%
Alto	7	25.0%
Total	28	100.0%

Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los resultados del instrumento.

Figura 6

Dimensión Condiciones Laborales



Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los resultados del instrumento.

Interpretación:

Los puntajes obtenidos en la encuesta, en el apartado condiciones laborales en los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023, fueron de un 57.1%, lo que significa que opinan que existe un nivel de condiciones laborales medio o regular por parte de los colaboradores, mientras

que un 25.0% opina que es alto y un 17.9% opina que es de bajo. Se observa un nivel positivo, pero mejorable en algunos aspectos, observamos que se implementa a los trabajadores con los equipos adecuados y necesarios para sus funciones, pero existen algunos factores como la confortabilidad y la necesidad de áreas comunes.

4.2. Resultados inferenciales

Normalidad de los datos

El investigador optó por emplear el test de normalidad de Shapiro-Wilk como método de elección, en virtud de que la dimensión de la muestra en análisis consiste en un conjunto de datos que consta de menos de 50 observaciones. Esta selección metodológica se fundamenta en la idoneidad de la prueba de Shapiro-Wilk para estudiar la normalidad de una distribución en muestras de tamaño reducido, dada su posibilidad para poner a disposición resultados confiables y precisos en tales condiciones.

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.938	28	0.010
Desempeño Laboral	0.934	28	0.008

Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los datos procesados en el programa SPSS 25.

Interpretación:

Como se evidencia en la Tabla 7, se llevó a cabo un análisis de normalidad para las variables de "clima organizacional" y "desempeño laboral". Los resultados revelan que se ha obtenido un valor p igual a 0.010 y 0.008, siendo ambos valores inferiores a un nivel de significancia previamente establecido de 0.05. Por tal razón, se procede a rechazar la hipótesis nula (H0) y a aceptar la hipótesis

alternativa (H1). Esto implica que los datos no se adecuan a una distribución normal. Se determina que es apropiado emplear métodos de estadística no paramétrica para analizar entre estas dos variables, su relación. En particular, se recurre al coeficiente de correlación Rho de Spearman, un enfoque que es robusto ante la ausencia de normalidad en los datos y que permitirá evaluar la relación entre el CO y el DL.

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el CO y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023

Tabla 8

Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,663
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	28	28
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,663	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	28	28

Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los datos procesados en el programa SPSS 25.

Interpretación:

Como se puede constatar en la Tabla 8, se llevó a cabo un análisis de correlación entre las variables CO y DL. Los resultados obtenidos revelan un $p=0.000$, lo cual es significativamente menor que 0.05. En consecuencia, la hipótesis nula es rechazada en favor de la hipótesis propuesta por el investigador, que sostiene la existencia de una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, ubicado en la provincia de Moyobamba durante el año 2023. Esta correlación presenta un valor positivo, indicando un vínculo directamente proporcional entre las dos variables. Esto implica que a medida que el CO mejora, el DL de los colaboradores tiende a aumentar, y viceversa. Además, el valor del coeficiente de correlación Rho de

Spearman, que es de $\rho = 0.663$, señala una relación intensa y alta entre las variables.

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el liderazgo y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023.

Tabla 9

Correlación entre Liderazgo y Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Liderazgo
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,677
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	28	28
	Liderazgo	Coeficiente de correlación	,677	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	28	28

Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los datos procesados en el programa SPSS 25.

Interpretación:

Según se presenta en la Tabla 9, se ha realizado un análisis de correlación entre la dimensión Liderazgo y la variable DL. Los resultados evidencian un $p=0.000$, lo cual es significativamente menor que 0.05. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis formulada por el investigador, que postula la existencia de una relación sustancial entre el liderazgo y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. Cabe destacar que el resultado de esta correlación exhibe un valor positivo, lo que denota una relación directamente proporcional entre ambas. Es decir que un aumento en los niveles de liderazgo se asocia con un incremento en el DL de los colaboradores, y viceversa. Además, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, calculado en $\rho = 0.677$, indica una relación intensa y elevada entre estas dos dimensiones.

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre la motivación y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023.

Tabla 10

Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Motivación
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.284
		Sig. (bilateral)		0.143
		N	28	28
	Motivación	Coeficiente de correlación	0.284	1.000
		Sig. (bilateral)	0.143	
		N	28	28

Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los datos procesados en el programa SPSS 25.

Interpretación:

Como se puede visualizar en la Tabla 10, se ha efectuado un análisis de correlación entre la dimensión Motivación y la variable DL. Los resultados revelan un $p=0.143 > 0.05$. Tal es así, que se procede a aceptar la hipótesis nula y a rechazar la hipótesis formulada por el investigador, lo que indica que no se encuentra evidencia de una relación significativa entre la motivación y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. Es importante señalar que este resultado refleja no existe asociación estadísticamente significativa entre estas dos variables. En otras palabras, los niveles de motivación no muestran una influencia apreciable en el DL de los colaboradores, según los datos analizados. Esta conclusión tiene implicaciones relevantes para la gestión del área del talento humano y sugiere que, en este contexto específico, otros factores pueden estar desempeñando un papel más destacado en la determinación del DL de los empleados del centro de estadística.

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023.

Tabla 11

Correlación entre Condiciones Laborales y Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,409
		Sig. (bilateral)		0.031
		N	28	28
	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	,409	1.000
		Sig. (bilateral)	0.031	
		N	28	28

Nota. Elaborado por el investigador, a partir de los datos procesados en el programa SPSS 25.

Interpretación:

Tal como se muestra en la Tabla 11, se ha realizado un análisis de correlación entre la dimensión condiciones laborales y la variable DL. Los resultados obtenidos indican un $p=0.031 < 0.05$. A causa de lo que antes se ha dicho, se procede a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis propuesta por el investigador. Esto respalda la afirmación de que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística de Moyobamba, año 2023. Es relevante destacar que el resultado de esta correlación revela un valor positivo, lo que denota una relación directamente proporcional entre el CO y el DL. Dicho de otro modo, a medida que mejoran las condiciones laborales, se espera un incremento en el DL de los colaboradores, y viceversa. Además, el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, calculado en $\rho = 0.409$, indica una relación considerable y regular entre estas dos dimensiones.

V. DISCUSIÓN

Al precisar la relación entre el CO y el DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023, fue posible evidenciar: En cuanto a la variable CO, se observa que un 57.1%, perciben un nivel medio o regular, con una tendencia hacia el nivel alto. Este hallazgo indica que, aunque existen áreas de mejora identificadas, en términos generales, los colaboradores experimentan un entorno de trabajo favorable. Por otro lado, en lo que respecta a la variable "desempeño laboral", se ha obtenido un resultado del 46.4%, señalando un nivel alto de desempeño por parte de los colaboradores. Esto sugiere que los empleados están logrando un rendimiento destacado en sus responsabilidades y tareas. En conjunto, estos resultados indican que la organización ha establecido una base sólida para la comodidad y la satisfacción de sus colaboradores. Para estudiar la correlación entre ambas variables, se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0.000, que es menor que el valor predeterminado de 0.05. Esto resultó en el rechazo de la hipótesis nula y la obtención de un coeficiente de correlación positivo de 0.663. Este valor señala una relación directamente proporcional, intensa y alta entre el CO y el DL. En otras palabras, a medida que el CO mejora, se observa un aumento concomitante en el desempeño laboral de los colaboradores. Estas conclusiones ofrecen una comprensión más profunda de la relación entre el ambiente de trabajo y la efectividad en la ejecución de tareas por parte de los empleados, con implicaciones significativas para la gestión del área del talento humano y la toma de decisiones en la organización. Este análisis es coherente con investigaciones previas, como la de Alzada et al. (2022), que encontró una vinculación positiva alta entre el CO y el DL en una unidad educativa en el cantón Salitre. También se alinea con el estudio de Ramos et al. (2019), que identificó que un ambiente laboral agradable influye en el DL en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma. Además, Chagray et al. (2020) demostraron una relación significativa entre el CO y el DL en colaboradores de una empresa lechera peruana. Estos estudios coinciden en que el CO ejerce una influencia sustancial en el DL, afectando la percepción del colaborador sobre su entorno de trabajo y, en última instancia, la productividad y el desarrollo general de la organización. Esta perspectiva se

encuentra en sintonía con los postulados de la Escuela Funcionalista, que sostiene que el comportamiento y el pensamiento de cada individuo están intrínsecamente ligados al entorno que los rodea. Además, coincide con la Escuela Gestalt, que enfatiza que el ambiente ejerce una influencia en los trabajadores y su percepción del ambiente laboral. Este enfoque reconoce que las personas son influenciadas en su percepción, como lo señala Brunet (1987). En un contexto similar, Davis y Newstrom (1991) definen la satisfacción laboral como la amalgama de emociones placenteras o desagradables que los subordinados experimentan en relación con su trabajo. Estas emociones se manifiestan a través de actitudes hacia tareas específicas y están influenciadas tanto por la naturaleza del trabajo como por los elementos que componen el entorno laboral, como la supervisión y el trabajo en equipo, entre otros. Por lo tanto, el ambiente de trabajo, es decir, el día a día en la organización, se revela como un componente de suma importancia para alcanzar los objetivos institucionales. El CO se ajusta a las características del espacio de trabajo, como indica Goncalves (1997). Estas características valoradas por los colaboradores en ese entorno laboral, tienen un impacto considerable en su comportamiento laboral. El clima organizacional sirve como un vínculo entre los factores que influyen la conducta individual y el sistema organizativo en su conjunto. Desde una perspectiva práctica, las instituciones pueden emplear el CO como una herramienta que se puede usar para medir la percepción y el bienestar de sus colaboradores en relación con las prácticas, políticas y cultura organizacional. Asegurándose de que estos elementos estén alineados con la perspectiva general, los objetivos a largo plazo y la estrategia de la empresa, se genera un entorno laboral en donde se siente el compromiso y prosperan. A medida que los empleados experimentan un mayor nivel de satisfacción y bienestar, su nivel de compromiso con la institución tiende a aumentar. Como resultado, su rendimiento y resultados generales también se ven beneficiados. En última instancia, invertir en la difusión de un CO positivo y propicio para crecer de manera personal y profesional de los colaboradores tiene una impresión positiva en los logros y el éxito de la institución.

En este trabajo de investigación, se analizó en el caso del primer objetivo específico, al determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de

los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023, se alcanzaron los siguientes resultados: En lo referente a la dimensión del liderazgo, se ha registrado un nivel alto de 46.4%, con una tendencia que apunta hacia el rango medio a alto, lo que denota una percepción positiva de la calidad del liderazgo. Para evaluar la correlación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en el Centro Nacional de Estadística en la provincia de Moyobamba durante el año 2023, los resultados arrojan un nivel de significancia de 0.000, que es inferior al valor predeterminado de 0.05, y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.677. Este coeficiente indica una relación directamente proporcional, intensa y alta entre estas dos variables. Estos resultados subrayan la trascendental importancia del liderazgo efectivo en la promoción del DL de los colaboradores. Los hallazgos sugieren que el liderazgo desempeña un papel fundamental en la creación de un entorno laboral productivo y satisfactorio, lo que puede incidir notablemente en el éxito global de la organización. Este hallazgo puede orientar tanto las prácticas de gestión de recursos humanos como el desarrollo de líderes en el contexto específico del centro de estadística y, potencialmente, en otras organizaciones similares. Estos resultados coinciden con los descubrimientos de Chanca (2021), quien, en un estudio similar al presente, concluyó que hay una sociedad significativa entre la eficacia del clima organizacional y el desempeño laboral en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Ejército. Esta conclusión concuerda con la teoría de Chiavenato (2002), que reconoce al liderazgo como un componente esencial en cualquier organización y un asunto de interés tanto para las organizaciones que lo requieren como para los teóricos. Esta afirmación está directamente relacionada con la crucial función del liderazgo en la guía hacia la consecución de los objetivos y metas organizacionales. En resumen, el liderazgo emerge como un elemento fundamental para el bienestar de los empleados y el éxito global de las instituciones. Los líderes que fomentan un ambiente de trabajo colaborativo, apoyan el desarrollo profesional y promueven una cultura de respeto y empatía contribuyen significativamente a la edificación de un CO positivo y productivo.

En mención al segundo objetivo específico, al determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional

de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023, se alcanzaron los siguientes resultados: En lo que concierne a la dimensión de la motivación, se ha registrado un nivel bajo, con un 78.6% de los participantes reflejando una percepción negativa de la motivación. Sin embargo, al examinar la correlación entre la motivación y el DL de los colaboradores en el Centro Nacional de Estadística en la provincia de Moyobamba durante el año 2023, los resultados señalan un nivel de significancia de 0.143, que supera el nivel predefinido de 0.05. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que no existe una relación significativa el CO y el DL. A pesar de no encontrar una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral en este contexto particular, los resultados enfatizan la importancia de abordar la motivación de los empleados como un componente esencial para mejorar su compromiso y rendimiento en el lugar de trabajo. Es imperativo para la organización comprender las complejidades de la motivación y explorar enfoques para abordar cualquier problema que pueda estar impactando negativamente la disposición y el desempeño de los colaboradores. La ausencia de una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral podría sugerir que otros factores, como la formación, el ambiente laboral o la satisfacción general de los empleados, podrían estar ejerciendo una influencia más marcada en el rendimiento laboral. Este resultado compara con el estudio realizado por Chacón y Hermosa (2022), que determinó una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una corporación en Cusco durante 2022. En ese estudio, el CL se calificó como regular en un 52% de los encuestados, mientras que el DL se evaluó como bueno en un 48%. La relación encontrada fue positiva, moderada y sólida, con un nivel de motivación considerablemente más alto que el registrado en esta investigación. Estas discrepancias con respecto a nuestros resultados también contrastan con la opinión de Chiavenato (2017), quien considera que el CO y la motivación están estrechamente vinculados. Según Chiavenato, un alto nivel de motivación tiende a elevar el clima organizacional, generando una mayor satisfacción y compromiso entre los individuos. Sin embargo, en el caso de este estudio, existen consideraciones específicas, como la naturaleza exigente del trabajo y las dinámicas sociales en juego, que podrían estar impactando en los niveles de motivación y DL de manera única. Además, la presencia de rechazos debido al estado de ánimo de los encuestados puede

estar afectando a los colaboradores de la institución de diversas maneras. El investigador considera que, a pesar de los resultados actuales, la motivación sigue siendo un factor decisivo para el bienestar y el éxito tanto de la institución como de sus colaboradores. Promover la motivación en el entorno laboral contribuye a un equipo más comprometido, productivo y satisfecho, lo que, a su vez, conduce a un mayor rendimiento y logros para la organización en su conjunto. Por lo tanto, es fundamental abordar estratégicamente la motivación en este contexto para mejorar el panorama a largo plazo.

En relación al tercer objetivo específico, al determinar la relación entre condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023, es posible evidenciar: Concerniente a la dimensión de las condiciones laborales, se ha registrado un nivel del 57.1%, indicando un nivel que se encuentra en el rango medio o regular, con una tendencia que sugiere una evaluación que se aproxima al nivel alto. Esto señala una percepción positiva en cuanto a las condiciones laborales. Para evaluar la correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores en el Centro Nacional de Estadística en la provincia de Moyobamba durante el año 2023, los resultados indican un nivel de significancia de 0.031, que es menor que el nivel predeterminado de 0.05. Además, se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.409. Este coeficiente señala una relación directamente proporcional, que puede ser considerada como considerable y regular. El investigador destaca la importancia crítica de las condiciones laborales en la promoción del DL de los colaboradores. Los hallazgos sugieren que proporcionar un entorno de trabajo adecuado y cómodo puede actuar de modo significativa en el compromiso y efectividad de los colaboradores. Estos resultados resaltan la necesidad imperativa de que las entidades consideren la mejora continua de las condiciones laborales como una inversión esencial en el éxito a largo plazo de la empresa y el bienestar de su personal. Estos hallazgos son congruentes con la investigación realizada por Ramos et al. (2019), quienes se propusieron determinar la incidencia del CO en el DL. En su estudio, concluyeron que mejorar el DL está vinculado a la creación de un ambiente laboral agradable en el que los colaboradores se sientan cómodos. Este resultado respalda la conclusión

obtenida por el investigador de que un mejoramiento de las condiciones laborales también conlleva una mejora en el desempeño laboral. En línea con la perspectiva de Chiavenato (1999), quien identificó las condiciones laborales como el espacio físico donde un individuo lleva a cabo sus tareas, proporcionando las comodidades necesarias para llevarlas a cabo, la institución objeto de estudio ofrece todos los recursos y materiales necesarios tanto para el trabajo en oficina como en campo. Esto permite que el trabajador tenga las condiciones apropiadas para desempeñar de manera más efectiva sus funciones. En resumen, el investigador considera que la dimensión de las condiciones laborales es esencial para el bienestar y el rendimiento de los colaboradores, así como para el éxito a largo plazo de la institución. Valorar y mejorar las condiciones laborales se traduce en la generación de un entorno de trabajo positivo, saludable y productivo, lo que a su vez beneficia tanto a la institución como a los colaboradores en su conjunto.

Fortalezas de la Metodología:

Amplia Participación de Colaboradores: la pesquisa se fundamentó en la percepción de un gran número de colaboradores (28 en total), lo que proporciona una muestra representativa de la organización y mejora la efectividad de los hallazgos.

Método de Recolección de Datos Objetivo: Se utilizó una metodología basada en encuestas estandarizadas, como la escala Likert, lo que brinda un enfoque objetivo para medir el CO, el liderazgo, la motivación y las condiciones laborales.

Análisis Estadístico Riguroso: La aplicación de pruebas estadísticas, como la prueba de correlación de Spearman, fortalece la validez de los resultados y proporciona una base sólida para las conclusiones.

Consideración de Múltiples Dimensiones: La inclusión de múltiples dimensiones (CO, liderazgo, motivación y condiciones laborales) genera un panorama completa de los factores que pueden influir en el DL, enriqueciendo la comprensión de la relación entre estas variables.

Debilidades de la Metodología:

Percepción Subjetiva de la Motivación: El estudio se basó en la percepción subjetiva de la motivación de los colaboradores, lo que podría estar influenciado por factores personales y emocionales que no se capturan plenamente en las encuestas.

Falta de Diversidad en la Muestra: El estudio se centró en un solo centro nacional de estadística en una ubicación determinada, lo que limita la amplitud de los resultados a otras organizaciones o contextos.

Enfoque Cuantitativo Exclusivo: Aunque el enfoque cuantitativo proporciona datos objetivos, no se recopilaron datos cualitativos que podrían haber enriquecido la comprensión de la dinámica organizacional.

Relevancia de la Investigación en el Contexto Científico-Social:

Este estudio es preeminente en el contexto científico-social dado a su contribución al entendimiento de la relación entre el CO, el liderazgo, la motivación, las condiciones laborales y el DL de los colaboradores. Los resultados tienen implicaciones directas en la gestión de recursos humanos y en la mejora de la efectividad organizacional. Al comprender cómo estos factores se relacionan entre sí, las organizaciones pueden tomar medidas más informadas para mejorar el bienestar de los empleados y su rendimiento.

Además, este estudio se alinea con previas investigaciones que han identificado relaciones similares entre el CO, el liderazgo y el DL en diferentes contextos. Esto contribuye a la consolidación de un cuerpo de conocimiento en el campo de la gestión de recursos humanos y la psicología organizacional.

Aporte de la Investigación en Relación con Otros Estudios:

Los hallazgos de este estudio se alinean con investigaciones previas que han encontrado correlaciones significativas entre el CO, el liderazgo y el DL. Además, este estudio proporciona evidencia adicional sobre la influencia de la motivación y las condiciones laborales en el DL. Estos resultados contribuyen a fortalecer la base de conocimientos existente en este campo.

La identificación de la carencia relación significativa entre la motivación y el DL en este contexto específico también es valiosa, ya que sobresa la dificultad de estos factores en el entorno laboral. Esto podría inspirar investigaciones adicionales que exploren las dinámicas específicas que influyen en la motivación y el rendimiento en organizaciones similares.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general de la investigación, el investigador concluye que, en el Centro Nacional de Estadística en la provincia de Moyobamba, año 2023, existe una conexión sólida y estadísticamente significativa entre el CO y el DL de los colaboradores. Esta conclusión se basa en la obtención de un coeficiente de correlación positivo, lo cual muestra una relación directamente proporcional, intensa y positiva entre estas dos variables clave.
2. En relación al primer objetivo específico de la investigación, el autor concluye que, en el Centro Nacional de Estadística en la provincia de Moyobamba durante el año 2023, existe una conexión sólida y estadísticamente significativa entre la dimensión del liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores. Esta conclusión se sustenta en la obtención de un coeficiente de correlación de 0.677, lo cual indica una relación directamente proporcional, intensa y positiva entre estas dos variables fundamentales.
3. En relación al segundo objetivo específico de la investigación, se concluye que, en el Centro Nacional de Estadística en la provincia de Moyobamba, año 2023, no existe una relación significativa entre la dimensión de la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores. Esto se fundamenta en el resultado obtenido de la prueba estadística, donde se registra un p-valor de 0.143, que supera el nivel de significancia predefinido de 0.05. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador que planteaba una relación entre estas variables.
4. Con respecto al tercer objetivo específico, se concluye que existe una conexión sólida y significativa entre la dimensión condiciones laborales y DL de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023. Obteniendo un coeficiente de correlación de 0.409, lo que se traduce en una relación directamente proporcional, considerable y regular.

VII. RECOMENDACIONES

1. Diseñar una Estrategia Integral de Comunicación para Fomentar la Participación Activa y el Compromiso de los Colaboradores, esta estrategia deberá contar con los siguientes puntos: Identificación de Plataformas de Comunicación, Creación de Espacios de Diálogo Estructurados, Mecanismos de Retroalimentación Continua, Fomento de la Cultura de la Comunicación Abierta, Evaluación de la Efectividad, Reconocimiento de Contribuciones, Liderazgo Ejemplar, Seguimiento de las Iniciativas.
2. Establecer un liderazgo positivo, debido a que juega un papel crucial en la creación de un clima organizacional favorable. Capacitar a los líderes para que sean inspiradores, motivadores y capaces de apoyar a sus equipos de manera efectiva y empática generará un ambiente de trabajo donde los colaboradores se sientan respetados y valorados, lo que influye positivamente en su rendimiento laboral.
3. Monitorear el bienestar emocional de los colaboradores y proporcionar apoyo adecuado en momentos de estrés o dificultades, ya que va a contribuir a un CO positivo y, es así, a un mejor desempeño. Los colaboradores altamente motivados experimentan una mayor satisfacción en su vida laboral y sienten un propósito claro en su trabajo. Además, muestran una menor tendencia a ausentarse sin justificación, reduciendo así los costos asociados a la capacitación y contratación de nuevos colaboradores debido a una menor rotación de personal. Invertir en el bienestar y motivación de los colaboradores podría traer consigo un impacto significativo y positivo en la productividad y éxito a nivel general de la institución.
4. Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional, que es clave para mejorar las aptitudes, destrezas y competencias de los colaboradores. Esto no solo beneficiará su crecimiento personal y profesional, sino que también contribuirá positivamente al desempeño general de la organización al contar con un equipo más capacitado y preparado para enfrentar desafíos futuros, tomando en consideración la realidad de cada área.

REFERENCIAS

- Achoma, M. R. (2020). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro SAC-2019, para optar el título profesional de licenciado en Administración, en la Universidad Peruana de las Americas. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1795>
- Alles, Martha (2022). Desempeño Por Competencias. Estrategia, Evaluación De Personas: Desarrollo 360 (6ta ed.). México. Granica
- Blanch N. y S. Joekes (1997g) "Diseño de experimentos y selección de muestras aleatorias de aplicaciones finitas". Módulo XI del Curso de Postgrado Estadística Aplicada a la Investigación, Departamento de Educación a Distancia, Facultad de Ciencias Económicas, UNC.
- Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
- Canquil Silva, L., Alarcón Espinoza, M., & Zambrano Constanzo, A. (2019). Incorporación del enfoque psicoeducativo a la gestión educativa en programas de acogimiento residencial haciendo uso de la Metodología Investigación Acción. Educación, 28(54), 27-44. <https://doi.org/10.18800/educacion.201901.002>
- Carpio, J. Herrera, R. Carpio, K. & Vásquez, Á. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Carrasco Campos, E. (2018). Motivación laboral y trabajo en equipo en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas, Sede Pueblo Libre, 2018. [Tesis doctoral, Doctorado en Educación]. Universidad César Vallejo.
- Chagraj Ameri, N. H., Ramos Y Yovera, S. E., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa lechera peruana. Revista Nacional de Administración, 11(2). <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

- Chanca Guerra, J. A. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22). <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Chanduví, S. M. (2020). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión-Sechura 2019, tesis de maestría, en la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40072>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Décima edición
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGRAW-HILL.
- Chiavenato, Idalberto (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*, 5ta Edición, México, D.F.: McGraw Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V
- Chiavenato, Idalberto (2002). *Administración en los Nuevos Tiempos*. Bogota, Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, Idalberto. *Comportamiento Organizacional 2a Edición*. “La dinámica del éxito de las Organizaciones” Editorial McGrawHill/Interamericana Editores, S.A. De C.V. México 2009.
- Čičak, J. (2023). Sustainable Development Goals Reporting in Public Sector Organizations. *Lecture Notes in Networks and Systems*, 562 LNNS, 372-385. https://doi.org/10.1007/978-3-031-18645-5_23
- Davis, k. Newtrom, J. (1991) *Comportamiento humano en el trabajo*. Comportamiento organizacional. Editorial Mac Graw Hill Interamericana S.A. Mexico
- GESTIÓN, N. (2019, abril 29). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes” | *ECONOMIA. Gestión*; NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>

- Goncalves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Bogotá, Colombia: Prentice Hall.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación (6a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mr. Graw Hill Education (6ta ed.). México.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M., (2010). Metodología de la Investigación. Quinta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V
file:///F:/Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%20-%20Setiembre/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Ingusci, E., Callea, A., Cortese, C. G., Zito, M., Borgogni, L., Cenciotti, R., ... & Demerouti, E. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of job crafting in middle-age workers. *International Journal of Business and Society*, 20(2), 533-551.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). Informe de Empleo N°9 – Trimestre: jun-jul-Ago, 2021.
<https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/09-informe-tecnico-mercado-laboral-jun-jul-ago-2021.pdf>
- Kotler, P. (22 de 04 de 2017). Liderazgo Carismatico. Obtenido de Liderazgo Carismatico:
- Lee, P., Joo, S. H., and Lee, S. (2019). Examining stability of personality profile solutions between Likert-type and multidimensional forced choice measure. *Personality and Individual Differences*, 142,13-20.
- Likert, R. (1968). El factor humano de la empresa. Bilbao, España: Devito
- Lipa, J. L. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la Mype Voltrailer, Huachipa. Tesis para maestria, en la Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47633>
- Maman, Y. M., & Cáceres, J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica.

- ManpowerGroup. (2015). Encuesta de escasez de talento. Estados Unidos.
https://www.manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/9a40a381-98d0-4e53-8ca8-ab79cb47fba6/MG_Escasez_Talento.pdf?MOD=AJPERES
- Maslow, A. (1964). Religions, Values and Peak-experiences. Columbus, OH: Ohio State University Press
- Maxwell, J.A. (1996) Qualitative Research Design. An Interactive Approach. Londres: Sage. Traducción: Lic. María Luisa Graffigna. Revisión y corrección de la traducción: Dra. Irene Vasilachis de Gialdino.
- Mc Gregor D. El aspecto humano de las empresas. México: Diana. 1971
- McHugh, M., French, D, Farley, D, Maechling, C. R., Dunlop, D. D., & Holl, J. L. (2019). Community health and employee work performance in the American manufacturing environment. *Journal of Community Health*, 44(1), 178-184.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). PLADES- trabajo decente en América Latina.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/234120/PLADES__Trabajo_decente_en_Am%C3%A9rica_Latina__1_.pdf
- Mollenhauer, K. (2020). Modelo instrumental para proyectos complejos. *Bitacora Urbano Territorial*, 30(2), 127-140.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2019). Salud mental en el lugar de trabajo. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Panamericana de la Salud (2022). Salud de los trabajadores— OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Palacios, D. L. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí-Ecuador, tesis para Doctorado, en la Universidad

Nacional Mayor de San Marcos.
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/10989>

Quinto, M, Torres, M, Ramírez, M, & Campaña, M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393.

Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*, México: Mc Graw Hill.

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista educación en valores*, 1(25), 3-18.

Sierra Bravo, R. (1988) *Técnicas de Investigación Social*. Madrid: Paraninfo.

Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1996). *Administración* (7a ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamericana.

Vara-Horna, Arístides (2012). *Desde la Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Lima. www.aristidesvara.net 451 pp.

Vásquez, J. López, R, Ayay, N., & Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de Operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN							
Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023							
VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO DE LA VARIABLE
Clima Organizacional	Chiavenato (2017) acerca del clima organizacional se centra en concebirlo como el contexto compuesto por aspectos tanto humanos como físicos que envuelve a una organización y que se manifiesta en la satisfacción, motivación y efectividad de los individuos que forman parte de ella. Esta caracterización enfatiza la relevancia fundamental del ambiente de trabajo en relación con el bienestar psicológico y el desempeño laboral de los empleados que integran una entidad organizativa	Para medir el uso de la variable clima organizacional se utilizaron 3 dimensiones y 9 indicadores	Liderazgo	Relaciones Interpersonales	1	Escala ordinal Tipo Likert	1 Nunca 2 Casi nunca 3 raras veces 4 casi siempre 5 siempre
				Trabajo En Equipo	2-3		
				Comunicación	4-5		
			Motivación	Premios	6		
				Incentivos	7		
			Condiciones laborales	Estructura de la organización	8-9		
				Políticas administrativas	10		
				Mejoras	11-		
				Salariales	12		

Nota. Cuadro elaborado al criterio del investigador

ANEXO 2: Matriz de Operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO DE LA VARIABLE
Desempeño Laboral	Chiavenato (2017), manifiesta que el desempeño laboral es la facultad de desarrollar las actividades de forma eficiente y eficaz generando de tal forma una satisfacción entre los colaboradores y la empresa. Menciona que el desempeño laboral determina la actividad participativa de los colaboradores, pues es necesario y de mucha importancia, de forma que el personal presenta una gran labor y satisfacción laboral.	Para medir el uso de la variable desempeño laboral se utilizaron 2 dimensiones y 6 indicadores	Satisfacción laboral	Ambiente de trabajo	13-14	Escala ordinal Tipo Likert	1 Nunca 2 Casi nunca 3 raras veces 4 siempre 5 casi siempre
				Desarrollo personal	15		
				Reconocimiento	16-17		
				Compromiso	18-19		
				Trabajo en equipo	Organización		
				Interacción	22		

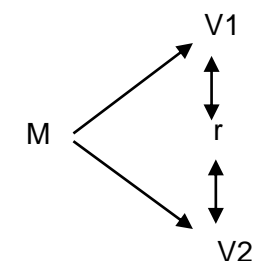
Nota. Cuadro elaborado al criterio del investigador

ANEXO 3

Matriz de consistencia

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la naturaleza de la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística ubicado en la provincia de Moyobamba durante el año 2023?</p> <p>ESPECIFICO</p> <p>¿Cómo se correlaciona el liderazgo con el desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística en la provincia de Moyobamba en el año 2023?</p> <p>¿Cuál es el grado de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística en la provincia</p>	<p>GENERAL</p> <p>Examinar la correlación existente entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística ubicado en la provincia de Moyobamba durante el año 2023</p> <p>ESPECIFICO</p> <p>Evaluar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística en la provincia de Moyobamba durante el año 2023.</p> <p>Analizar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística en la provincia de Moyobamba durante el año 2023</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación de importancia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística ubicado en la provincia de Moyobamba durante el año 2023.</p> <p>ESPECIFICO</p> <p>Existe una correlación significativa entre el liderazgo y el rendimiento laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística en la provincia de Moyobamba durante el año 2023.</p> <p>Se sostiene que existe una dependencia significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística en</p>	<p>VARIABLE: X</p> <p>Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Liderazgo</p> <p>Motivación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>VARIABLE: Y</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<ol style="list-style-type: none"> Enfoque Cuantitativo Tipo de estudio Básico Nivel Correlacional Diseño de estudio No experimental Población 28 trabajadores del INEI Moyobamba Muestra



de Moyobamba durante el año 2023?

¿De qué manera inciden las condiciones laborales en el rendimiento laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística en la provincia de Moyobamba en el año 2023?

Investigar la relación entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística en la provincia de Moyobamba durante el año 2023.

la provincia de Moyobamba durante el año 2023.

Se argumenta que existe una correspondencia significativa entre las condiciones laborales y el rendimiento laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística en la provincia de Moyobamba durante el año 2023.

28 trabajadores del INEI Moyobamba

7. **Técnica**
Encuesta
8. **Instrumento**
Cuestionario
9. **Análisis de datos**
SPSS V25

Nota. Cuadro elaborado al criterio del investigador

ANEXO 4
CONSENTIMIENTO INFORMADO “CUESTIONARIO”

Estimado participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de administración de la Universidad Cesar Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en manera voluntaria, SI () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia de Moyobamba, año 2023; asimismo autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: gevargasv01@ucvvirtual.edu.pe

Anexo 5. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario del Clima Organizacional

A continuación, se presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en el proceso de investigación, el cual busca conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La información será manejada confidencialmente.

Marque con una X la opción que considere, 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: raras veces, 4: casi siempre, 5: siempre.

Variable: clima organizacional						
	Dimensión 1: liderazgo	1	2	3	4	5
1	¿El directivo de su institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?					
2	¿Mi jefe institucional se reúne regularmente con los colaboradores para coordinar aspectos de trabajo y objetivos logrados?					
3	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					
4	¿Mi jefe comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo según las normas de rendimiento?					
5	¿Es fácil comunicarse con mi supervisor y/o jefe?					
	Dimensión 2: motivación	1	2	3	4	5
6	¿Existen premios cuando la institución cumple las metas y objetivos trazados?					
7	¿Existen incentivos laborales para que usted trate de hacer un mejor trabajo?					
	Dimensión 3: condiciones laborales					
8	¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?					

9	¿Las normas y procedimientos para el cumplimiento de las actividades laborales en la institución facilitan un trabajo eficaz y eficiente?					
10	¿Se ven frustradas mis aspiraciones por las políticas de la empresa?					
11	¿Su remuneración es adecuada con el trabajo que realiza?					
12	¿Existe equidad en las remuneraciones?					

Cuestionario de Desempeño laboral

A continuación se presenta una serie de preguntas que deberá responder de acuerdo a su punto de vista. Estas serán utilizadas en el proceso de investigación, el cual busca conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La información será manejada confidencialmente.

Marque con una X la opción que considere, 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: raras veces, 4: casi siempre, 5: siempre

Variable: desempeño laboral						
	Dimensión 1: satisfacción laboral	1	2	3	4	5
13	¿Dentro de la organización siempre son aceptadas las nuevas ideas?					
14	¿El ambiente de trabajo es adecuado para realizar mi trabajo de manera eficiente?					
15	¿Las actividades que realizo permiten mi desarrollo personal?					
16	¿El trabajo que realizo es reconocido por mi jefe?					
17	¿Se reconoce los logros en el trabajo?					
	Dimensión 2: trabajo en equipo	1	2	3	4	5
18	¿Están mis compañeros comprometidos a realizar un trabajo de calidad?					
19	¿Está comprometido con su organización?					

20	¿Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización?					
21	¿Brinda la institución estabilidad laboral?					
22	¿Existe una interacción fluida entre el jefe y colaborador?					

Anexo 6. Solicitud de Autorización para ejecución de proyecto

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Moyobamba, 24 de abril del 2023

Señor

LIC. CESAR AUGUSTO RIOS ANDREU
Director de la Oficina Departamental del INEI Moyobamba

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

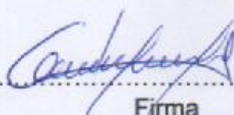
De mi mayor consideración

Es muy grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo, y en el mío propio deseando la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo su autorización a fin de que mi persona, alumno del programa de titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar la investigación titulada "**Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023**", en la institución que pertenece a su digna Dirección, agradeciendo se me brinde las facilidades correspondiente.

Sin otro particular, me despido de usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.




Firma

Apellidos y nombres: Vargas Vásquez Gerson
DNI: 74251880



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Instituto Nacional de
Estadística e Informática

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Moyobamba, 24 de abril de 2023

OFICIO N° 0209-2023-INEI/ODEI-SM-MOYOBAMBA

Señor

GERSON VARGAS VÁSQUEZ

Estudiante de la Escuela Académica Profesional de Administración

Asunto : Autorización para la Ejecución del Proyecto de Investigación

Referencia: Solicitud de Fecha 24-04-2023

Es muy grato dirigirme a usted y en atención al documento de la referencia, se le autoriza ejecutar el Proyecto de Investigación de Administración titulada "**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores en un Centro Nacional de Estadística, provincia de Moyobamba, año 2023**", en la Oficina Departamental de Estadística e Informática de Moyobamba.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA
ODEI SAN MARTÍN MOYOBAMBA

Lic. César Ríos Andreu
DIRECTOR DEPARTAMENTAL



ANEXO 7

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Moyobamba, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

.....

Firma

Apellidos y nombres: Vargas Vásquez Gerson

DNI: 74251880

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima organizacional

Según Chiavenato (2009), son la sumatoria de todas las características fundamentales que se aprecian en los empleados de una organización y que intervienen esencialmente en las prácticas de las actividades laborales y por ende en el resultado de la productividad laboral.

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1

Liderazgo, Kotler (2017), se refiere acerca de un liderazgo carismático, que abarca aquella capacidad de generar entusiasmo en los colaboradores, y a partir de ello ver reflejado cambios y mejores resultados gracias al desempeño que presenten los trabajadores en la organización.

Dimensión 2

Motivación, Según Herzberg, citado por Chiavenato (2009). Los individuos que ejercen diferentes tipos de trabajo, presentan variadas motivaciones y satisfacciones de origen internas. De tal modo, con respecto a esta teoría, un trabajador que carece de motivación tendrá el pensamiento de que en su centro laboral no le genera estabilidad, carece de ambición y superación en las líneas organizacionales, en tal sentido que su reacción será variable ante cualquier tipo de situación.

Dimensión 3

Según Chiavenato (1999), manifiesta las condiciones laborales como el ambiente físico en las que el colaborador desarrolla sus ocupaciones y genera sus comodidades para llevarlas a cabo. Es así que presenta varias características físicas que permitirá el mejor desempeño laboral tales como el ruido y la iluminación.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Desempeño laboral

Para Stoner (1994), define como la forma en que los integrantes de la organización laboran eficazmente para cumplir con los objetivos, basados en una política y cultura de trabajo, para la cual, dentro de estos se debe analizar el desempeño en las actividades asignadas.

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1

Según Robbins (2013), para presentar una satisfacción en el lugar de trabajo, es encontrar primero una valoración personal de lo que se realiza en el ambiente laboral; y el trabajo que presenta en la organización, es complaciente, es decir tener conformidad y satisfacción en la institución.

Dimensión 2

Para Carrasco (2018), el trabajo en equipo corresponde a los esfuerzos integrados por los miembros de una organización mediante grupos de trabajo sacando provecho las cualidades, aptitudes y conocimientos de cada uno para obtener los objetivos trazados por la institución.

Matriz de Operacionalización

Operacionalización de la variable 1: *Clima Organizacional*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Clima organizacional	Según Chiavenato (2017), indicó que el clima organizacional está estrechamente relacionado con la motivación, es decir, si se tiene un alto grado de motivación, se tendrá un mejor clima organizacional, esa así que habrá una mayor satisfacción y compromiso en la asistencia de los colaboradores. Por el contrario, al tener bajo grado de motivación en los colaboradores, existirá desinterés, poca participación de los colaboradores en la institución. Es así que dependerá mucho de las decisiones que tomen los directivos en la organización para llevar un mejor ambiente laboral y generar mejor desempeño de los colaboradores.	Para medir el uso de la variable clima organizacional se utilizaron 3 dimensiones y 9 indicadores	Liderazgo Motivación Condiciones laborales	Relaciones Interpersonales Trabajo En Equipo Comunicación Premios Incentivos Estructura de la organización Políticas administrativas Mejoras Salariales	1 2,3 4,5 6 7 8,9 10 11,12	Escala ordinal Tipo Likert	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Desempeño laboral	<p>Chiavenato (2012), manifiesta que el desempeño laboral es la facultad de desarrollar las actividades de forma eficiente y eficaz generando de tal forma una satisfacción entre los colaboradores y la empresa. Menciona que el desempeño laboral determina la actividad participativa de los colaboradores, pues es necesario y de mucha importancia, de forma que el personal presenta una gran labor y satisfacción laboral.</p>	<p>Para medir el uso de la variable desempeño laboral se utilizaron 2 dimensiones y 6 indicadores.</p>	Satisfacción laboral	Ambiente de trabajo Desarrollo personal Reconocimiento	13,14 15 16,17	Escala ordinal Tipo Likert	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
			Trabajo en equipo	Compromiso Organización Interacción	18,19 20,21 22		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a ¹		Relevanci a ²		Clarida d ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Liderazgo							
1	¿El directivo de su institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?							
2	¿Mi jefe institucional se reúne regularmente con los colaboradores para coordinar aspectos de trabajo y objetivos logrados?							
3	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?							
4	¿Mi jefe comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo según las normas de rendimiento?							
5	¿Es fácil comunicarse con mi supervisor y/o jefe?							
	Dimensión 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Existen premios cuando la institución cumple las metas y objetivos trazados?							
7	¿Existen incentivos laborales para que usted trate de hacer un mejor trabajo?							
	Dimensión 3: Condiciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?							

9	¿Las normas y procedimientos para el cumplimiento de las actividades laborales en la institución facilitan un trabajo eficaz y eficiente?							
10	¿Se ven frustradas mis aspiraciones por las políticas de la empresa?							
11	¿Su remuneración es adecuada con el trabajo que realiza?							
12	¿Existe equidad en las remuneraciones?							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Satisfacción laboral							
13	¿Dentro de la organización siempre son aceptadas las nuevas ideas?							
14	¿El ambiente de trabajo es adecuado para realizar mi trabajo de manera eficiente?							
15	¿Las actividades que realizo permiten mi desarrollo personal?							
16	¿El trabajo que realizo es reconocido por mi jefe?							
17	¿Se reconoce los logros en el trabajo?							
	Dimensión 2: trabajo en equipo							
18	¿Están mis compañeros comprometidos a realizar un trabajo de calidad?							
19	¿Está comprometido con su organización?							
20	¿Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización?							
21	¿Brinda la institución estabilidad laboral?							
22	¿Existe una interacción fluida entre el jefe y colaborador?							

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

ANEXO 8: RESULTADO DE TURNITIN

Trabajo_III

Setting changes will not be saved.

I. INTRODUCCIÓN

En la época actual, la relevancia de disponer de un entorno de trabajo propicio se ha vuelto esencial tanto para las entidades del sector privado como para las instituciones gubernamentales, dado que el Clima Organizacional (CO) ejerce una influencia de considerable magnitud en el Desempeño Laboral (DL) de los colaboradores. Sin embargo, no todas las empresas exhiben un clima organizacional favorable, lo cual puede resultar en consecuencias graves, tanto en lo que respecta a la salud de los empleados como al rendimiento global de la entidad. En consonancia con el reporte del Ministerio de Salud en 2019, los niveles elevados de estrés en el contexto laboral pueden propiciar problemas de salud de gravedad, incluyendo infartos y enfermedades cardiovasculares. El estrés laboral puede impactar negativamente a aquellos individuos que se desenvuelven en condiciones de alta

16%
Overall Similarity

1	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	5%
2	hdl.handle.net INTERNET	<1%
3	Universidad Privada del Norte on 2023-09-12 SUBMITTED WORKS	<1%
4	Universidad Alas Peruanas on 2022-01-06 SUBMITTED WORKS	<1%
5	Universidad Privada del Norte on 2023-09-11 SUBMITTED WORKS	<1%
6	repositorio.unas.edu.pe INTERNET	<1%
7	Universidad Nacional de San Cristóbal de H... SUBMITTED WORKS	<1%
8	repositorio.autonomaedica.edu.pe INTERNET	<1%
9	Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-31 SUBMITTED WORKS	<1%
10	Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-09 SUBMITTED WORKS	<1%
11	prezi.com INTERNET	<1%
12	dspace.unitru.edu.pe	<1%

Page 1 of 51

Escritorio 12:55 p.m. 17/09/2023

ANEXO 9. TABULACION DE DATOS

ENCUESTADO	VARIABLE 1												VARIABLE 2									
	D1: Liderazgo					D2 : Motivacion		D3 : Condiciones laborales					D1: Satisfaccion laboral					D2: Trabajo en equipo				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	5	4	5	5	5	1	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4
2	2	5	4	5	4	1	1	5	4	3	2	3	4	4	5	3	3	5	5	4	3	4
3	4	5	4	5	3	1	1	5	5	1	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5
4	3	5	4	5	4	1	3	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4
5	5	4	3	4	4	1	1	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	5	5	4	3	4
6	3	5	3	5	5	1	1	5	3	2	1	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4
7	3	5	5	3	3	1	1	3	3	2	4	5	3	4	2	5	4	5	5	5	4	5
8	4	5	4	3	5	1	1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4
9	2	2	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	5	5	5	2	2
10	4	4	4	5	3	2	4	2	4	3	1	2	3	4	3	4	4	4	5	4	3	4
11	4	3	5	5	4	1	4	5	4	1	1	1	3	4	4	4	4	5	5	4	2	4
12	5	4	5	4	3	1	1	5	4	1	5	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5
13	5	4	4	4	5	3	3	5	5	1	1	2	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4
14	3	3	2	3	4	1	1	5	5	1	2	1	3	5	5	1	1	3	5	3	4	3
15	4	5	4	3	5	1	1	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5
16	5	5	3	5	4	2	3	3	5	2	2	2	5	3	3	4	4	3	5	3	4	4
17	4	4	3	3	3	1	2	5	5	2	3	2	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4
18	4	4	3	5	4	1	3	5	4	1	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
20	3	3	4	4	3	1	2	4	3	4	1	2	2	4	2	2	3	3	5	4	5	3
21	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
22	5	4	3	5	5	1	3	5	5	1	1	3	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5
23	4	4	3	3	3	1	1	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	5	4	1	3
24	5	4	3	1	1	1	1	3	4	4	1	1	3	3	2	2	2	4	5	4	1	2
25	2	3	4	4	2	1	2	4	5	3	3	2	3	4	3	3	3	4	5	4	1	3
26	5	5	4	4	4	1	1	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	4	5	4	2	4
27	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	5	4	2	2
28	2	2	3	2	2	1	1	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	5	3	1	3

ANEXO 10. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Lic. Adm. German Villanueva Montoya

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Moyobamba, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

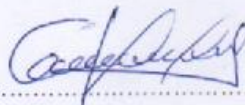
El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Apellidos y nombres: Vargas Vásquez Gerson

DNI: 74251880

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima organizacional

Según Chiavenato (2009), son la sumatoria de todas las características fundamentales que se aprecian en los empleados de una organización y que intervienen esencialmente en las prácticas de las actividades laborales y por ende en el resultado de la productividad laboral.

Dimensiones de la variable 1:

Dimensión 1

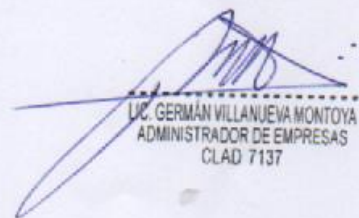
Liderazgo, Kotler (2017), se refiere acerca de un liderazgo carismático, que abarca aquella capacidad de generar entusiasmo en los colaboradores, y a partir de ello ver reflejado cambios y mejores resultados gracias al desempeño que presenten los trabajadores en la organización.

Dimensión 2

Motivación, Según Herzberg, citado por Chiavenato (2009). Los individuos que ejercen diferentes tipos de trabajo, presentan variadas motivaciones y satisfacciones de origen internas. De tal modo, con respecto a esta teoría, un trabajador que carece de motivación tendrá el pensamiento de que en su centro laboral no le genera estabilidad, carece de ambición y superación en las líneas organizacionales, en tal sentido que su reacción será variable ante cualquier tipo de situación.

Dimensión 3

Según Chiavenato (2009), manifiesta las condiciones laborales como el ambiente físico en las que el colaborador desarrolla sus ocupaciones y genera sus comodidades para llevarlas a cabo. Es así que presenta varias características físicas que permitirá el mejor desempeño laboral tales como el ruido y la iluminación.



LIC. GERMÁN VILLANUEVA MONTOYA
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
CLAD 7137

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: Desempeño laboral

Para Stoner (1994), define como la forma en que los integrantes de la organización laboran eficazmente para cumplir con los objetivos, basados en una política y cultura de trabajo, para la cual, dentro de estos se debe analizar el desempeño en las actividades asignadas.

Dimensiones de la variable 2:

Dimensión 1

Según Robbins (2013), para presentar una satisfacción en el lugar de trabajo, es encontrar primero una valoración personal de lo que se realiza en el ambiente laboral; y el trabajo que presenta en la organización, es complaciente, es decir tener conformidad y satisfacción en la institución.

Dimensión 2

Para Carrasco (2018), el trabajo en equipo corresponde a los esfuerzos integrados por los miembros de una organización mediante grupos de trabajo sacando provecho las cualidades, aptitudes y conocimientos de cada uno para obtener los objetivos trazados por la institución.



LIC. GERMAN VILLANUEVA MONTOYA
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
CLAD 7137

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Operacionalización de la variable 1: Clima Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Clima organizacional	Según Chiavenato (2009), indicó que el clima organizacional está estrechamente relacionado con la motivación, es decir, si se tiene un alto grado de motivación, se tendrá un mejor clima organizacional, esa así que habrá una mayor satisfacción y compromiso en la asistencia de los colaboradores. Por el contrario, al tener bajo grado de motivación en los colaboradores, existirá desinterés, poca participación de los colaboradores en la institución. Es así que dependerá mucho de las decisiones que tomen los directivos en la organización para llevar un mejor ambiente laboral y generar mejor desempeño de los colaboradores.	Para medir el uso de la variable clima organizacional se utilizaron 3 dimensiones y 9 indicadores	Liderazgo	Relaciones Interpersonales	1	Escala ordinal Tipo Likert	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Trabajo En Equipo	2,3		
				Comunicación	4,5		
			Motivación	Premios	6		
				Incentivos	7		
			Condiciones laborales	Estructura de la organización	8,9		
				Políticas administrativas	10		
Mejoras Salariales	11,12						


 LIC. GERMAN VILLAMUEVA MONTOYA
 ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
 CLAD 7137

Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango de la variable
Desempeño laboral	<p>Chiavenato (2009), manifiesta que el desempeño laboral es la facultad de desarrollar las actividades de forma eficiente y eficaz generando de tal forma una satisfacción entre los colaboradores y la empresa. Menciona que el desempeño laboral determina la actividad participativa de los colaboradores, pues es necesario y de mucha importancia, de forma que el personal presenta una gran labor y satisfacción laboral.</p>	<p>Para medir el uso de la variable desempeño laboral se utilizaron 2 dimensiones y 6 indicadores.</p>	Satisfacción laboral	Ambiente de trabajo	13,14	Escala ordinal Tipo Likert	<p>Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
				Desarrollo personal	15		
				Reconocimiento	16,17		
			Trabajo en equipo	Compromiso	18,19		
				Organización	20,21		
				Interacción	22		

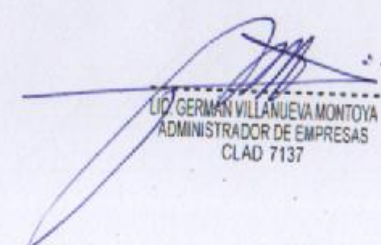

 D.C. GERMAN VILLANUEVA MONTOYA
 ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
 CLAD 7137

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Liderazgo								
1	¿El directivo de su institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?	X		X		X		
2	¿Su jefe inmediato se reúne frecuentemente con los colaboradores para coordinar aspectos de trabajo y objetivos logrados?	X		X		X		
3	¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo integrado?	X		X		X		
4	¿Su jefe comunica si está realizando bien o mal su trabajo según las normas de rendimiento?	X		X		X		
5	¿Es fácil comunicarse con su jefe inmediato?	X		X		X		
Dimensión 2: Motivación		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Su institución brinda premios cuando se cumplen la meta u objetivos trazados?	X		X		X		
7	¿Existen incentivos laborales para que usted trate de hacer un mejor trabajo?	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones laborales		Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Dispone usted de un espacio adecuado para realizar su trabajo?	X		X		X		



 DR. GERMAN VILLANUEVA MONTOYA
 ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
 CLAD 7137

9	¿Las normas y procedimientos para el cumplimiento de las actividades laborales en su institución facilitan un trabajo eficaz y eficiente?	X		X		X	
10	¿Se ven frustradas sus aspiraciones por las políticas de su institución?	X		X		X	
11	¿Considera usted que su remuneración es adecuada al trabajo que realiza?	X		X		X	
12	¿Existe equidad en las remuneraciones que otorga su institución?	X		X		X	


 LIC. GERMAN VILLANUEVA MONTOYA
 ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
 CLAD 7137

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Satisfacción laboral							
13	¿Dentro de su institución siempre son aceptadas las nuevas ideas?	X		X		X		
14	¿El ambiente de trabajo es adecuado para realizar su trabajo de manera eficiente?	X		X		X		
15	¿Las actividades que realiza permiten su desarrollo personal?	X		X		X		
16	¿Considera usted que su trabajo es reconocido por su jefe inmediato?	X		X		X		
	Dimensión 2: trabajo en equipo							
17	¿Se encuentran sus compañeros comprometidos a realizar un trabajo de calidad?	X		X		X		
18	¿Está comprometido con su institución?	X		X		X		
19	¿Considera usted que los colaboradores se sienten identificados con su institución?	X		X		X		
20	¿Siente usted que su institución le brinda estabilidad laboral?	X		X		X		
21	¿Existe una interacción fluida entre su jefe inmediato y sus colaboradores?	X		X		X		


 LIC. GERMAN VILCANUEVA MONTOYA
 ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
 CLAD 7137

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: German Villanueva Montoya

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta	Doctorado en Ciencias de la Educación (Egresado)	2013 – 2015
02	Universidad César Vallejo	Maestría en Gestión Financiera y Tributaria (Egresado)	2006 – 2007
03	Universidad César Vallejo	Licenciado en Administración	1998 – 2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Católica Sedes Sapientae	Docente	Nueva Cajamarca	2019	Docencia e Investigación
02	Universidad Nacional de San Martín	Docente	Rioja	2019	Docencia e Investigación
03	Universidad César Vallejo	Docente	Moyobamba	2018	Docencia e Investigación
04	Universidad Alas Peruanas	Docente	Moyobamba	2012 – 2017	Docencia e Investigación

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


LIC. GERMAN VILLANUEVA MONTOYA
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
CLAD 7137



Colegio Regional de Licenciados en Administración CORLAD SAN MARTÍN

Resolución Decanal Nacional N° 023-2016-CLAD/CND-DN

CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL

2022 - 2023

Decano Regional

Lic. Mauro Trigozo Paredes

Vice Decano Regional

Lic. Alcides Muñoz Ocas

DIRECTORES REGIONALES

Directora Regional Secretaria

Lic. Evelyn Azan Rodríguez

Directora Regional de Economía y

Finanzas

Lic. Nicol Lisbeth Cedamano

Saavedra

Directora Regional de Imagen

Institucional

Lic. Astrid Carolina Gamez Marreros

Directora Regional de Información

Científica y Tecnológica

Lic. Jelsy Elvith Rios Culqui

Directora Regional de Desarrollo y

Habilitación Profesional

Lic. Sandra Chufandama Sangama

Directora Regional de Seguridad y

Bienestar Social

Lic. Diana Carolina Josefa Rocha

Sandoval

CERTIFICADO DE HABILIDAD

El que suscribe, Decano Regional del Colegio de Licenciados en Administración – CORLAD San Martín, en uso de sus facultades conferidas mediante Decreto de Ley N° 22087 y D.S. N° 020-2006-ED, expide el presente Certificado de Habilitación Profesional a nombre de:


Licenciado en Administración

**GERMAN
VILLANUEVA MONTOYA**

Miembro activo ordinario de nuestra orden, inscrito con Registro Único de Colegiación Nacional CLAD N° 7137, encontrándose hábil y autorizado para ejercer la profesión, de conformidad con la Ley del Ejercicio Profesional, Decreto Ley N° 22087 y con el estatuto aprobado mediante D.S. N° 020-2006-ED.

El presente certificado tiene vigencia hasta el término del mes de junio del 2023.

Tarapoto, 29 de mayo de 2023


CONSEJO DIRECTIVO REGIONAL
Mg. Mauro Trigozo Paredes
REGUI N° 7129
DECANO REGIONAL
CORLAD SAN MARTÍN

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Tony V. Pereyra Gonzales

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Moyobamba, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.


El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Apellidos y nombres: Vargas Vásquez Gerson

DNI: 74251880

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Liderazgo							
1	¿El directivo de su institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?	X		X		X		
2	¿Su jefe institucional se reúne regularmente con los colaboradores para coordinar aspectos de trabajo y objetivos logrados?	X		X		X		
3	¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?	X		X		X		
4	¿Su jefe comunica si está realizando bien o mal su trabajo según las normas de rendimiento?	X		X		X		
5	¿Es fácil comunicarse con su supervisor y/o jefe?	X		X		X		
	Dimensión 2: Motivación							
6	¿Existen premios cuando la institución cumple las metas y objetivos trazados?	X		X		X		
7	¿Existen incentivos laborales para que usted trate de hacer un mejor trabajo?	X		X		X		
	Dimensión 3: Condiciones laborales							
8	¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?	X		X		X		

9	¿Las normas y procedimientos para el cumplimiento de las actividades laborales en la institución facilitan un trabajo eficaz y eficiente?	X		X		X		
10	¿Se ven frustradas sus aspiraciones por las políticas de la empresa?	X		X		X		
11	¿Su remuneración es adecuada con el trabajo que realiza?	X		X		X		
12	¿Considera usted que existe equidad en las remuneraciones según las funciones que realizan los colaboradores?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Satisfacción laboral							
13	¿Dentro de la organización siempre son aceptadas las nuevas ideas?	X		X		X		
14	¿El ambiente de trabajo es adecuado para realizar mi trabajo de manera eficiente?	X		X		X		
15	¿Las actividades que realizo permiten mi desarrollo personal?	X		X		X		
16	¿El trabajo que realizo es reconocido por mi jefe?	X		X		X		
17	¿Se reconoce los logros en el trabajo?	X		X		X		
	Dimensión 2: trabajo en equipo							
18	¿Están mis compañeros comprometidos a realizar un trabajo de calidad?	X		X		X		
19	¿Está comprometido con su organización?	X		X		X		
20	¿Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización?	X		X		X		
21	¿Brinda la institución estabilidad laboral?	X		X		X		
22	¿Existe una interacción fluida entre el jefe y colaborador?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador:

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Gestión pública y gobernabilidad Marketing digital	

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Dr. Dayu Valencia Peryre Gonzales
CLAP. 12857

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Julton Tomanguillo Sepúlveda

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Administración de la Universidad César Vallejo, en la sede Moyobamba, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de un centro nacional de estadística, provincia Moyobamba, año 2023, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Apellidos y nombres: Vargas Vásquez Gerson

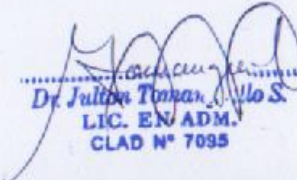
DNI: 74251880

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Liderazgo							
1	¿El directivo de su institución mantiene una comunicación clara y abierta lo que permite fortalecer las relaciones interpersonales?	X		X		X		
2	¿Su jefe institucional se reúne regularmente con los colaboradores para coordinar aspectos de trabajo y objetivos logrados?							
3	¿El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado?							
4	¿Su jefe comunica si está realizando bien o mal su trabajo según las normas de rendimiento?							
5	¿Es fácil comunicarse con su supervisor y/o jefe?							
	Dimensión 2: Motivación							
6	¿Existen premios cuando la institución cumple las metas y objetivos trazados?	X		X		X		
7	¿Existen incentivos laborales para que usted trate de hacer un mejor trabajo?	X		X		X		
	Dimensión 3: Condiciones laborales							
8	¿Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo?	X		X		X		

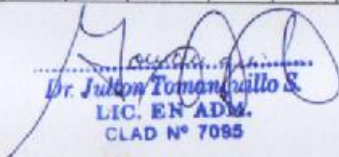

 Dr. Julián Poma S.
 C. B. N. A.
 N° 7095

9	¿Las normas y procedimientos para el cumplimiento de las actividades laborales en la institución facilitan un trabajo eficaz y eficiente?	X		X		X	
10	¿Se ven frustradas sus aspiraciones por las políticas de la empresa?						
11	¿Su remuneración es adecuada con el trabajo que realiza?	X		X		X	
12	¿Considera usted que existe equidad en las remuneraciones según las funciones que realizan los colaboradores?						


 Dr. Julio Tamarillo S.
 LIC. EN ADM.
 CLAD N° 7095

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Satisfacción laboral							
13	¿Dentro de la organización siempre son aceptadas las nuevas ideas?	X		X		X		
14	¿El ambiente de trabajo es adecuado para realizar mi trabajo de manera eficiente?	X		X		X		
15	¿Las actividades que realizo permiten mi desarrollo personal?	X		X		X		
16	¿El trabajo que realizo es reconocido por mi jefe?	X		X		X		
17	¿Se reconoce los logros en el trabajo?	X		X		X		
	Dimensión 2: trabajo en equipo							
18	¿Están mis compañeros comprometidos a realizar un trabajo de calidad?	X		X		X		
19	¿Está comprometido con su organización?	X		X		X		
20	¿Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización?	X		X		X		
21	¿Brinda la institución estabilidad laboral?	X		X		X		
22	¿Existe una interacción fluida entre el jefe y colaborador?	X		X		X		


 Dr. Julson Toman Cuillo S.
 LIC. EN ADM.
 CLAD N° 7095

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Tomanguillo Sepúlveda Jultón

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Particular San Martín de Porres – Lima	Administración	1980 - 1985
02	Universidad César Vallejo	Mg. En Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa	2007 – 2008
03	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Doctor en Ciencias de la Educación	2012 - 2013

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

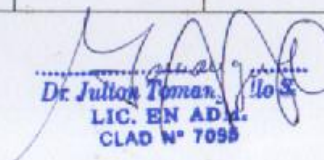
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	IESTP AM ¹	Docente	Moyobamba	1987 – 2023	Docente
02	Instituto Feliz de la Rosa	Docente	Moyobamba	2009 - 2011	Docente
03	Universidad Alas Peruanas	Docente	Moyobamba	2009 - 2017	Docente
04	Universidad César Vallejo	Docente	Moyobamba	2014 - 2023	Docente

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


Dr. Jultón Tomán Sepúlveda
LIC. EN ADM.
CLAD N° 7099

ANEXO 11. ESCALA V DE AIKEN

**V DE AIKEN
VARIABLE 1 y 2**

Pertinencia								
S	N	C	ITEM	J1	J2	J3	V AIKEN	DE
3	3	2	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	1	1	1	1	1
3	3	2	3	1	1	1	1	1
3	3	2	4	1	1	1	1	1
3	3	2	5	1	1	1	1	1
3	3	2	6	1	1	1	1	1
3	3	2	7	1	1	1	1	1
3	3	2	8	1	1	1	1	1
3	3	2	9	1	1	1	1	1
3	3	2	10	1	1	1	1	1
3	3	2	11	1	1	1	1	1
3	3	2	12	1	1	1	1	1
3	3	2	13	1	1	1	1	1
3	3	2	14	1	1	1	1	1
3	3	2	15	1	1	1	1	1
3	3	2	16	1	1	1	1	1
3	3	2	17	1	1	1	1	1
3	3	2	18	1	1	1	1	1
3	3	2	19	1	1	1	1	1
3	3	2	20	1	1	1	1	1
3	3	2	21	1	1	1	1	1
3	3	2	22	1	1	1	1	1
3	3	2	23	1	1	1	1	1
3	3	2	24	1	1	1	1	1
3	3	2	25	1	1	1	1	1
3	3	2	26	1	1	1	1	1
3	3	2	27	1	1	1	1	1
3	3	2	28	1	1	1	1	1
PROMEDIO								1

Interpretación:

De acuerdo a la evaluación de validez mediante el indicador o escala de V de AIKEN, del cual se obtuvo el valor de 1 se puede indicar o concluir que el instrumento es pertinente para su aplicación.

ANEXO 12. ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	10	100.0

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

Para la Variable Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.852	12

Interpretación: de acuerdo al análisis empleado bajo el indicador del alfa de Cronbach, cuyo valor es de 0.852, se concluye que el instrumento para la medición de la Variable Clima Organizacional es confiable.

Para la Variable Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.855	10

Interpretación: de acuerdo al análisis empleado bajo el indicador del alfa de Cronbach, cuyo valor es de 0.855, se concluye que el instrumento para la medición de la variable Desempeño Laboral es confiable.