



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la  
Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Mestanza Balarezo, Kristel Milagros ([orcid.org/0000-0003-4544-402X](https://orcid.org/0000-0003-4544-402X))

**ASESOR:**

Dr. Chang Jimenez, Carlos Alfredo ([orcid.org/0000-0002-5776-0620](https://orcid.org/0000-0002-5776-0620))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

La presente investigación dedico al ser más importante en mi vida, DIOS, por encaminarme y nunca abandonarme, a mi Madre Nora, por ser siempre mi apoyo incondicional, mi padre Carlos, por ser mi ejemplo a seguir, mis hijos, Arleth y Alejandro, por ser mi inspiración y empuje para continuar escalando profesional y personalmente.

Kristel Mestanza.

## **AGRADECIMIENTO**

Expresar mi sincera gratitud a DIOS, por estar siempre conmigo y nunca abandonarme. A la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo en especial al programa académico de Maestría en Gestión pública. Al Director Ejecutivo y a todo el personal administrativo de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS que laboran diariamente con el único objetivo de servir a la sociedad, a ellos por brindarme las facilidades para la ejecución de la presente investigación, al asesor Mg, Carlos Alfredo Chang Jiménez por su paciencia, dedicación y oportuno apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

La autora.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	V
RESUMEN .....	VI
ABSTRACT .....	VII
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. MÉTODOLOGÍA .....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y operacionalización de investigación .....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimiento de análisis de datos.....	16
3.6. Método de Análisis de datos .....	17
3.7 Criterios éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Población total de la Unidad Ejecutora Proamazonas .....	13
<b>Tabla 2.</b> Nivel de las dimensiones del clima organizacional .....	18
<b>Tabla 3.</b> Nivel de las dimensiones del desempeño laboral .....	19
<b>Tabla 4.</b> Correlaciones de la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral.....	20
<b>Tabla 5.</b> Correlación de la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral.....	20
<b>Tabla 6.</b> Correlación de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral.....	21
<b>Tabla 7.</b> Correlación de la dimensión comunicación y variable desempeño laboral.....	22
<b>Tabla 8.</b> Correlaciones e variables clima organizacional y desempeño laboral ...	22
<b>Tabla 9.</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....	47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Figura 1.</b> Gráfico de normalidad de clima organizacional .....	48
<b>Figura 2.</b> Gráfico de normalidad de desempeño laboral.....	48

## RESUMEN

El trabajo de investigación tiene por objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS en la ciudad de Chachapoyas. Presenta un enfoque cuantitativo, el diseño metodológico utilizado fue el no experimental de tipo descriptivo, transversal, y de transcendencia correlacional, se mencionan los beneficios relacionados con el clima organizacional y el desempeño laboral, reconociendo sus dimensiones y acciones que aportarán a una adecuada evaluación del desempeño; se usó cuestionarios con escala de medición de Likert, trabajándose con una muestra total de 45 colaboradores.

En la investigación se mencionan métodos de evaluación validados por los expertos. Los mismos que arrojaron resultados propuestos desde los objetivos estudiados, relacionado a ello se puede marcar con respecto al objetivo general se dice que existe una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de la ciudad de Chachapoyas. Demostrando una correlación de Pearson de 0.187 demostrando que mientras se debilita el clima organizacional el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas, se verá afectado, ocasionando que no se cumplan los objetivos trazados.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño laboral, evaluación de desempeño.

## **ABSTRACT**

The objective of the research work aims to analyze the relationship between organizational climate and job performance of administrative staff of the PROAMAZONAS executor unit of Chachapoyas. The methodological design used was the non-experimental descriptive, cross-sectional, and correlational transcendence type, describing the benefits related to organizational climate and work performance, identifying its dimensions and actions that contribute to an adequate evaluation of performance; Questionnaires with a Likert measurement scale were used. Working with a total sample of 45 collaborators.

The research mentions evaluation methods validated by experts. The same ones that yielded proposed results from the objectives studied, regarding this it can be marked with respect to the general objective, it is said that there is a significant relationship between the variables organizational climate and job performance of administrative staff of the PROAMAZONAS executor unit of Chachapoyas. Demonstrating a Pearson correlation of 0.187 of significance, denoting that while the organizational climate weakens, the job performance of the employees of the PROAMAZONAS Executor Unit or Chachapoyas, will be affected, causing the objectives set to not be met.

**Keywords:** Organizational climate, Job performance, performance evaluation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La mayoría de las instituciones públicas actualmente no brindan oportunidades o interés adecuado dentro del tema de clima organizacional y satisfacción de los empleados, es por ello que el actual proyecto de investigación busca explicar por qué estas ideas son fundamentales para el desarrollo y por qué las variables son las principales columnas para las instituciones que buscan competir en base a la calidad de sus servicios.

Se puede medir el clima organizacional con el desempeño laboral que desarrollan los trabajadores, buscando permanentemente la mejora de resultados y cumplimiento de los objetivos previstos, teniendo en cuenta que un aspecto relevante es la motivación institucional a fin de poder concretar y propiciar una relación con los factores personales y profesionales que impulse como característica de la organización para ser más exitosa en el mercado laboral, por ello podemos decir que los elementos de apoyo para lograr un adecuado espacio laboral son el compromiso familiar y profesional (Ellegren, 2015).

Al igual, Villamil (2012) manifestó que en perfeccionar el desarrollo de una entidad es primordial tener en cuenta las perspectivas de cada colaborador tiene demostrados en su centro laboral, dependiendo en gran magnitud el comportamiento que este demuestre. Existen una gran variedad de estímulos dentro del entorno donde el colaborador realiza sus actividades los mismos que determinarán el clima laboral.

En la actualidad, tanto las organizaciones públicas como las privadas deben considerar al capital humano como su pilar fundamental porque es el único factor que puede alcanzar la eficiencia y eficacia en la culminación de los objetivos. Por esta razón, la atención debe centrarse principalmente en mejorar el manejo de los recursos humanos (Santos et al., 2021).

Por lo que las entidades deben priorizar y presentar estrategias oportunas y pertinentes que conlleven a reconocer las diferentes variables que contribuyan en el desempeño laboral permitiendo aceptar las tareas oportunas a fin de obtener los los objetivos institucionales.



Numerosas instituciones han intentado aplicar las normas que rigen el servicio civil en la República Dominicana, pero existen muchos obstáculos para hacerlo, como las diversas asignaciones de fondos para un mismo puesto. por otro lado los procedimientos administrativos poseen deficiencias especialmente los que están dirigidos a los servicios de calidad para los usuarios, adicionalmente, a partir que entró en vigencia la Ley del Servicio Civil, no se han tomado medidas para conseguir un manejo adecuado de los recursos humanos, incluyendo la selección, retención, capacitación y promoción de estas personas (Encarnación, 2018).

Según las “Normas para la gestión de la SAGRH en las entidades públicas”, adoptadas por la Directiva 002-2014, Sistema de Gestión Administrativa de los Recursos Humanos” RPE 238-2014 10.11.2014.

La entidad encargada del Sistema de Recursos Humanos se denomina SERVIR y los lineamientos que emite sobre este, son adaptados a todas las organizaciones de la administración pública. Según el trabajo de investigación el sistema administrativo que interviene en la problemática es Ss4 Gestión del rendimiento: (14) Evaluación del desempeño.

En estos últimos años el clima organizacional es un motivo imprescindible, tomando en cuenta que toda institución, busca un perfeccionamiento continuo que les permita interactuar de modo excelente, con la intención de potenciar el desempeño laboral, la entidad debe tener en cuenta criterios que le permitan contrarrestar los conflictos internos de tipo diverso los cuales generan un mal espacio laboral, repercutiendo en el rendimiento de los colaboradores de la U.E PROAMAZONAS, de Chachapoyas, reflejándose en el servicio al usuario.

En función de lo expresado se propone como problema de investigación: ¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas?; consecuentemente, el estudio presente tiene como justificación social que permite identificar la percepción y concepto que se forman los colaboradores relacionados a su institución, en un espacio y tiempo específico. Asimismo, se justifica desde un punto de vista metodológico, porque utiliza los procedimientos, métodos, instrumentos y técnicas estructuradas y aplicadas en el desarrollo del estudio. Finalmente, se justifica en sentido teórico en cuanto contribuirá con valiosa información referida a la conexión que existe entre las dos variables en estudio, la cual ayudará a investigaciones

próximas.

Para alcanzar el propósito de la investigación se plantea como objetivo general: Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas; y como objetivos específicos: i) Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la U.E PROAMAZONAS de Chachapoyas; ii) Determinar la relación que existe entre la dimensión autorrelación de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas; y iii) Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas; iv) Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas. Asimismo, se plantea la hipótesis H0: Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la U.E. PROAMAZONAS de Chachapoyas 2022 H1: No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la U.E. PROAMAZONAS de Chachapoyas 2022.

## II. MARCO TEORICO

El estudio actual se centrará en precisar la relación entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo de la U.E PROAMAZONAS de Chachapoyas 2022, esta teoría es preciso para el análisis de la productividad del trabajo del colaborador en la entidad antes precedida.

Considerando las referencias en los diferentes entornos, respecto a las variables se tiene a nivel internacional a Meza (2018) quien probó el nivel importante de las variables de estudio clima organizacional y desarrollando laboral de los trabajadores de una universidad mexicana, análisis que se desarrolló con un enfoque cuantitativo, transversal, y una demostración de 100 colaboradores, obteniendo como resultado la existencia de una correlación positiva y significativa entre ambas variables demostrada mediante R de Pearson ( $r=0.569$ ), describiéndose que el status o cargo laboral influye considerablemente, ya que los que perciben mayor prestaciones transmiten un mejor clima organizacional y que las variables demográficas edad, no existe significativa relación en la apreciación del clima organizacional mientras que la antigüedad tiene más relación con el clima laboral que con el desempeño laboral. Meza aportará en las teorías y dimensiones de la variable clima organizacional.

Alvarez (2017) estableció el nivel de incidencia entre los estímulos de los empleados públicos de carrera y el desempeño organizacional en un área particular de la administración pública colombiana. El estudio se realizó con un enfoque mixto con la presencia de 61 colaboradores, obteniendo como resultado que el grado de importancia entre los factores que motivan a los colaboradores del sector público, son afiliación, logros, seguridad, relaciones personales, expectativas, poder y remuneración, resaltando que los factores motivacionales ocasionan un mejor desempeño, demostrándose estadísticamente que estos factores se relacionan entre sí, lo cual permitió conocer las necesidades y motivaciones de cada colaborador, quedando claro las necesidades existentes entre los conceptos de desempeño y motivación.

Palmar (2014) determinó como objetivo estudiar el desempeño laboral y las competencias de los gerentes de la Alcaldía de la Municipalidad de Ciudad de Mara, Estado de Zulia identificando los diferentes niveles de competencias y su estado para el desarrollo, resaltando influyentes factores en el desempeño del personal

con el fin de crear planes de líneas estratégicas que estén enfocados en la capacidad y el desempeño. Utilizó el tipo de metodología descriptiva, transaccional y no experimental. Aplicándose en la recolección de datos el cuestionario de la escala de lickert, y se administró a 41 colaboradores en los institutos objetos de estudio, compuesto por 38 items, 5 alternativas de respuesta, en su validación participaron seis (06) profesionales expertos en el campo de las ciencias de gerencia; la confiabilidad se logró utilizando el coeficiente Alfa Crombach, dando como resultado 0.948. Utilizado en el análisis de los resultados un modelo estadístico descriptivo. Concluyendo en la presente investigación que existen factores influyentes para elaborar lineamientos estratégicos para la capacitación y desempeño.

Marroquin (2011) optaron por tomar como muestra a 125 colaboradores y aplicaron el método cuantitativo a fin de evaluar las diversas actividades y procedimientos de los diferentes restaurantes. Como principal objetivo describió la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados de Burqer King en Guatemala y determinar el nivel del clima organizacional en dichos colaboradores. Obteniendo como resultado que existe una conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de Burger King cumplen satisfactoriamente el enlace que permita a cada uno de ellos ejecutar las tareas diarias con responsabilidad y trascendencia.

En cuanto a los referentes nacionales, Huaripoma & Rosado (2018) determinó la existencia de una relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los empleados con contratos de servicios administrativos en una pública institución con sede en Lima mediante la realización de un estudio cuantitativo que aplicó el CL-SPC Palmar (2014) y los cuestionarios de Montoya (2016) a una muestra de 285 participantes demostrando si existe una correlación significativa entre los factores del estudio, concluyendo que se encontró una significativa relación de las dos variables de estudio ayudando a entender el funcionamiento de la entidad y que influencia tienen estas variables sobre los trabajadores. Según Victorio (2018) indaga la relación existente dentro del clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de las áreas de operaciones de tres empresas de Lima aseguradoras.

Sánchez (2020) planteó como objetivo establecer si la motivación está enlazada

con el desempeño laboral en los empleados de una empresa de la provincia de Trujillo, ETRAL SAC, utilizando como población y muestra de estudio a 21 trabajadores, y utilizando una encuesta de línea como herramienta de recolección de información. Mediante una escala tipo Likert de cinco niveles se aplicó el cuestionario a cada una de las variables. Motivación y Desempeño Laboral como variables, constaron cada una de 21 y 24 preguntas, respectivamente. Las variables Motivación y Desempeño en el lugar de trabajo tienen cada una 21 y 24 pregunta, respectivamente. Un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlativo, fue tomado como apoyo en la presente investigación, ni transversal ni experimental. El análisis de confiabilidad arrojó como resultado un coeficiente de Alfa de Cronbach de 82,4%, para las dos variables “motivación” y “desempeño laboral” de 85,8%, manifestando que ambas variables presentan buenos niveles de confiabilidad.

Bisetti (2015) se realizó correlaciones entre motivación y desempeño en el trabajo con los subalternos de una organización militar peruana utilizando un diseño transversal con enfoque cuantitativo, como muestra 151 empleados, entre hombres y mujeres, a quienes se les evaluó la motivación y el desempeño en el trabajo. se administraron cuestionarios. De los hallazgos encontrados resultó la existencia de una relación débil entre la motivación en el lugar de trabajo y la productividad. Según Pérez y Rivera (2015) el objetivo principal es establecer una conexión entre el clima organizacional y la satisfacción de los empleados con su trabajo. Esto se hace tomando una muestra de 148 empleados y utilizando un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlativo para un diseño de entrevista transversal no experimental, tomando solo una muestra de 107 colaboradores, el instrumento aplicado fueron 2 cuestionarios con la escala de likert, obteniendo como resultado de encontrar que existe un predominio en el nivel medio de 57,90%, un clima organizacional adecuado es fundamental para que la institución pueda influir en la satisfacción de los empleados, por lo que se fija la existencia de una relación positiva entre ambas variables de los empleados del Instituto Peruano de Investigaciones Amazónicas. Dentro del contexto local, mencionaremos a Paz (2017) quien en su investigación determinó la coherencia entre la complacencia de los empleados y el clima laboral a fin de brindar medidas correctivas que faciliten perfeccionar el comportamiento organizacional. La población objetivo fueron los trabajadores de administrativos de la M.P de Chachapoyas. Su población estuvo conformada por 95 colaboradores,

aplicándoseles un cuestionario, obteniéndose como resultado principal que el 32,63% de los colaboradores en cuanto a factores como las condiciones de confort y físicas, desarrollo personal, relaciones sociales, políticas administrativas, desempeño de tareas relacionadas con el trabajo y relaciones de autoridad, los empleados demuestran un nivel moderado de satisfacción laboral; sin embargo, en cuanto al clima laboral, el 44.21 por ciento de los empleados demuestran un nivel bajo, teniendo como dimensiones metas organizacionales, motivación, liderazgo, administración, comunicación y satisfacción, la relación demostrada entre las dos variables es que el clima laboral es mejor a mayor satisfacción de los colaboradores.

Las teorías que sustentan la presente investigación se presentan a partir del estudio flexible de las características del clima organizacional y el desempeño laboral. Esto se relaciona con cómo se justificaron con una variedad de autores que proyectan ejemplos similares a la propuesta de este estudio.

En ese sentido Uribe (2014) expuso que el clima organizacional, y el campo de trabajo tiene influencia de manera importante en la salud, producción y la aspiración de todo colaborador. Asimismo, manifiesta que el clima organizacional está abocado al análisis de las variables ambientales internas, las cuales afectan ocasionalmente en la conducta de los colaboradores en la organización. Según el intérprete indica que el desempeño laboral que expresa un empleado tendrá como soporte el buen entorno laboral en el que se ubique, por lo tanto, debe existir un benigno clima organizacional.

De tal manera Pavia (2014) indicó que la percepción que presentan los integrantes de una organización con conexión al ambiente donde desarrollan el cumplimiento de sus funciones laborales es a lo que se refiere el término “clima organizacional”. El clima organizacional se relaciona directamente con la motivación de los empleados y la satisfacción laboral. Concluyendo que, un colaborador motivado reflejará una satisfacción respecto al trabajo con un alto nivel, obteniéndose que su rendimiento y producción será considerable, dentro de la entidad.

Adicionalmente, Del Castillo & Borquez (2010) vieron a la entidad como una organización social formada por un grupo de individuos de ideas afines que funciona bien dentro de un entorno regulatorio teniendo como único fin conseguir

los objetivos establecidos por quienes la componen. El planteamiento acordado, dentro de los factores fundamentales de la entidad son la existencia de una relación jefe - subordinado, mencionado por Del Castillo & Bojórquez (2010) indicaron que las dimensiones organizacionales brindan una variedad de resultados para distinguir entre las características internas de la empresa que pueden existir, como la unidad de mando, la división del trabajo, la delegación de autoridad y el flujo de control; asimismo, el intérprete indica que la entidad en su conjunto tiene una dimensión contextual, comprendiendo metas establecidas, tecnología, el tamaño, y el ambiente; causando confusión ya que representan tanto al ambiente como a su organización.

Respecto a las dimensiones que asume el presente trabajo de investigación, se consideró:

**Estructura organizativa:** La estructura organizativa describe cómo se organiza el trabajo dentro de una organización. También establece los medios de comunicación y coordinación disponibles entre cada lugar de trabajo para el desempeño de las funciones.

**Autorrealización:** La autorrealización es lograr las aspiraciones u objetivos que cada individuo tiene en mente logrando y cumpliendo una o más metas personales las cuales suman como aporte al desarrollo y al potencial humano. Por intermedio de la autorrealización todo individuo expresa al máximo sus capacidades o talentos, habilidades, a fin de sentirse realizados tanto personal como profesionalmente.

**Motivación:** La motivación laboral está directamente relacionada con la compensación que reciben los empleados porque estos pagos evidentemente colman sus necesidades. Por lo que, esta dimensión es crucial y debe ser abordada para mantener un adecuado nivel de equilibrio en el ambiente de trabajo.

**Comunicación:** Sirve como la piedra angular de un ambiente de trabajo positivo, ya que eleva los niveles de confianza de los empleados. Una comunicación asertiva genera buenas relaciones entre los colaboradores, por lo que los líderes de la organización deben tener en cuenta la comunicación. Se debe obtener métodos asertivos para que los miembros de una organización se puedan comunicar y comprender mejor.

En cuanto a la segunda variable Desempeño Laboral, los puntos que pueden ser destacados por los siguientes autores.:

En su teoría Alles (2016) indica que es un proceso mediante el cual se evalúa el trabajo distinguido por todas las entidades. Plantar profundamente las percepciones de los agentes, resaltando uno a uno los aspectos que cada entidad permite o requiere.

Según Arbaiza (2016) presume que todo trabajo profesional puede evaluarse, logrando apreciar las funciones realizadas por los colaboradores a fin de incentivar la perfección de cada uno de ellos.

Según Chiavenato (2007) un buen desempeño laboral es el activo más distintivo que tiene una organización. Actualmente existe mucho beneficio para los jefes de recursos humanos, factores que los motivan a mejorar medir el desenvolvimiento de los empleados. El desenvolvimiento de los empleados siempre se ha considerado esencial para el crecimiento del éxito y eficacia de una organización.

Por lo tanto, el desempeño en el lugar de trabajo se refiere a las acciones o comportamientos que exhiben los miembros del equipo los cuales son cruciales para conseguir los objetivos planteados por la entidad y puedan ser medidos por el conjunto de habilidades por persona a un nivel de contribuir con la entidad. Este esfuerzo podría tener éxito o fracasar dependiendo de una serie de rasgos que frecuentemente se manifiestan a través del comportamiento del compañero de trabajo. Por lo tanto, el desempeño en el lugar de trabajo se refiere a las acciones o comportamientos que exhiben los miembros del equipo son cruciales para obtener los objetivos de la entidad y se miden por el conjunto de habilidades de cada persona y el grado de aporte a la empresa. Este esfuerzo podría tener éxito o fracasar dependiendo de una serie de rasgos que frecuentemente se manifiestan a través del comportamiento del compañero de trabajo.

A partir de ello el quehacer profesional asemeja las subsiguientes dimensiones: eficacia laboral, eficiencia laboral, orientación a resultados y proactividad

El trabajo en equipo se lleva a cabo por un grupo de miembros que tienen un objetivo común en mente, aunque cada uno desarrolla sus tareas individuales para lograrlo. Es una forma de fomentar un sentido de lealtad, seguridad y autoestima



mientras se valora la contribución de cada miembro y se trabaja para mantener relaciones positivas tanto dentro como fuera del equipo.

La eficiencia de la fuerza laboral es la capacidad de un grupo de empleados a fin de completar las tareas asignadas en menor tiempo posible y con menos cantidad de recursos. De manera similar, la eficiencia laboral tiene como objetivo ayudar a los empleados a realizar sus tareas de manera inteligente sin necesidad de trabajo adicional. En pocas palabras, se trata de sacar provecho la disponibilidad de tiempo para realizar las tareas con mayor eficacia.

Orientación a resultados: La orientación a resultados es la capacidad que un profesional tiene para enfocarse en lograr los objetivos trazados, garantizando que los resultados se alcancen como se espera. Siendo esta capacidad muy importante para impulsar el crecimiento de otros miembros del equipo. Esta habilidad permite que el conocimiento sea compartido de una manera que contribuya a los resultados que la organización logrará. La orientación a los resultados puede originarse por parte de los empleados y también de los líderes, gerentes y directores. Por lo que las organizaciones deben dar mucho valor a los colaboradores que cuentan con esta habilidad.

Proactividad: Es la actitud que adoptan algunos individuos para hacer frente a actividades o trabajos encomendadas controladas, gestión responsable y gran capacidad de respuesta. El término de proactividad es frecuentemente usado y reconocido en el campo organizacional y laboral, específicamente porque atañe al comportamiento que buscan y anticipan los colaboradores: que se muevan con decisión en cada situación, ser proactivo, con alta capacidad de respuesta, iniciativa y disposición.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Por la naturalidad de estudio, la presente investigación recuerda los requisitos metodológicos de un estudio aplicado porque se utilizó el conocimiento de las ciencias administrativas para aplicarlo al proceso para administrar la evaluación del desempeño de una competitiva organización como se demuestra cuantitativamente.

Según Mejía (2005) la investigación planteada esboza los argumentos teóricos de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

##### **Diseño de investigación**

Diseño se refiere a la estrategia o plan de levantamiento de la información requerida para abordar la premisa del problema (Hernández et al., 2014).

El diseño correlacional descriptivo se utilizó en el presente estudio para dar al investigador orientación o dirección para llevar a cabo un estudio en particular.

De acuerdo con la naturaleza del estudio de investigación, incorporar las características de un estudio esclarecedor y conectado en cada nivel. Hernández et.al. (2010) por su parte, explica o describe a las variables asociadas con sus características.

Esto sustenta la afirmación de que el estudio tiene una visión cuantitativa, según Hernández, et al., Fernández & Baptista (2010). Se utilizará análisis estadístico inferencial y descriptivo para procesar los datos de la exposición.

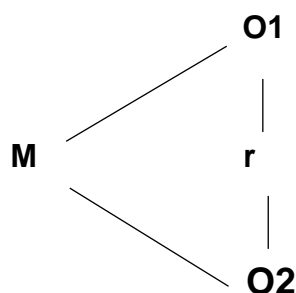
Hernández et.al. (2010) menciona que la investigación se realiza bajo un diseño no experimental, transversal y correlativo.

Hernández et al., (2014) en un estudio descriptivo busca identificar las características, propiedades y perfiles de un individuo, comunidades, grupos o cada fenómeno doblegado a un buen análisis.

Es correlacional porque vincula variables utilizando un patrón que es probable que se aplique a un grupo o población. Su objetivo es determinar si existe una relación entre dos o más teorías de variables en un ejemplo o situación determinada

(Hernández et al., 2014).

El siguiente modelo coincide exactamente con el diseño:



Dónde:

M: Muestra de los trabajadores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS

O1: Variable Clima organizacional

O2: Variable Desempeño Laboral

r: Relación de las variables estudiadas.

### 3.2 Variables y Operacionalización de Investigación

Para el actual trabajo se discurren las siguientes variables:

**Variable independiente:** Clima Organizacional

**Variable dependiente:** Desempeño Laboral

#### **Variable independiente: Clima Organizacional**

En esta fase identificamos la variable como los indicadores y dimensiones que permiten su desarrollo. El conjunto colectivo de características o atributos del lugar de trabajo al que se refieren los empleados cuando se refieren a su entorno de trabajo y las interacciones que tienen lugar allí se denomina clima organizacional. Según este punto de vista, la organización es propietaria del clima (Chiang, 2010).

#### **Definición operacional.**

Por lo expuesto por Chiang (2010) se determina el funcionamiento de esta variable en cuatro dimensiones. Estructura Organizacional, proponiendo 3 indicadores Nivel organizativo, Visión y Misión, Manual de operación y funciones.

En cuanto a la variable Autorrealización propone 1 indicador que es: Actividades que permiten el desarrollo personal mediante oportunidades de progreso.

Con respecto a la variable Motivación propone 1 indicador que es: Conocimiento de los elementos físicos, económicos y tecnológicos de la entidad.

La variable Comunicación propone 1 indicador que es: Grado de flujo de información y precisión requerida para llevar a cabo las tareas asignadas.

**Variable dependiente: Desempeño laboral**

Implica evaluar el trabajo que producen los empleados de una institución para medir qué tan bien se están cumpliendo las metas y objetivos y luego tomar las medidas necesarias para beneficiar a la organización (Roca, 2016).

**Definición operacional.**

Según lo propuesto por Rocca (2016) 4 dimensiones son propuestas: trabajo en equipo con los indicadores: actitudes, logro de objetivos, efectividad y respecto a la eficiencia laboral propone los indicadores: competencia, productividad, liderazgo, en cuanto a la dimensión Orientación a resultados cuyos indicadores planificación, cumplimiento de metas, trabajo bajo presión, culminación de metas, Proactividad propone los indicadores: acuerdos y compromisos, flexibilidad, procedimientos y esfuerzo extra.

**3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1 Población**

La población del presente estudio está compuesta por 45 colaboradores de las oficinas administrativas de la institución caracterizada como Unidad Ejecutora PROAMAZONAS del distrito y provincia de Chachapoyas, región Amazonas. La distribución de la población, se demuestra en la tabla siguiente:

**Tabla 1.**

*Población total de la Unidad Ejecutora Proamazonas*

<b>POBLACIÓN</b>	<b>TOTAL</b>
D.L. 728	14
Locadores	31
Total	45

*Fuente: Nomina según CAP de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS.*

**3.3.2 Muestra y Muestreo**

Se utilizará una pantalla no probabilística de conveniencia; es apoyado por Hernández et al., (2010) siendo el motivo que la institución solo tiene 45 empleados, se tomará en cuenta el total de la población como muestra del estudio para que la muestra sea representativa.

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

La rutina demostrada en la recopilación de información se está posicionando como un procedimiento que permitirá almacenar las filiaciones para tener en cuenta los métodos de evaluación en la tesis (Hernández et al., 2018). En el trabajo de investigación se empleará la encuesta como técnica, la que permitirá la recolección de datos para obtener contacto directo con la muestra, en este caso, los 45 colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS, a fin de conseguir datos sobre el predominio del clima laboral en el desempeño laboral sobre las dimensiones que estas variables poseen, a fin de obtener una perspectiva cuantitativa de forma general de la Entidad.

El instrumento estará compuesto por dos partes: primero, medir el clima organizacional de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas, 2022 conformada por 12 ítems, con sus dimensiones Estructura organizacional, Autorrealización, Comunicación y Motivación y segundo cuestionario para medir el Desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas, 2022 conformada de 14 ítems que componen las cuatro dimensiones: trabajo en equipo, Eficiencia laboral, Orientación a resultados y Proactividad.

La entrevista será remitida a la Unidad de Administración-Área de Recursos Humanos con la finalidad de obtener la autorización del trabajo, y al culminar la tarea se entregará copia del documento-tesis para que cada parte pueda realizar sus propias mejorías.

La base de datos que se estableció cuando se recolectó la información por primera vez servirá como base para el cuestionario, las fichas y el análisis estadístico. Teniendo en cuenta que el cuestionario (consulta) será la herramienta utilizada, permitiendo la recolección de datos del anexo del estudio.

En cuanto a las fichas, esto nos permitirá recopilar la información tomando como fuentes confiables y crear una lista de la información que ha sido revisada y evaluada y elegir información valiosa en el contexto teórico.

El procesamiento se realizó utilizando la herramienta informática de Excel para confección de tablas y figuras estadísticas con la distribución de los resultados por ítems que permitirá realizar posteriormente la interpretación y análisis de los resultados estableciendo posteriormente la vinculación entre los factores objeto de

investigación.

Es importante señalar que Varela y Rial (2008) afirman que una prueba no paramétrica es el coeficiente de correlación de Spearman (cualitativa) debe aplicarse cuando las variables no tienen una distribución normal a pesar de estar medidas en una escala de razón o intervalo.

Para medir las variables clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas se utilizará un cuestionario de 26 ítems.

Nombre del Instrumento: Clima organizacional y Desempeño laboral

Autor: Kristel Milagros Mestanza Balarezo. Procedencia: Chachapoyas – Amazonas.

El objetivo de este estudio es recopilar información sobre la relación entre el clima organizacional y los trabajadores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS en la provincia amazónica de Chachapoyas.

### **Validez**

Tres profesionales altamente calificados validarán la validez de la herramienta de recaudación de datos. Según Hernández et.al. (2010) Los términos básicos se refieren al nivel dentro de un equipo que medirá realmente la variable que se pretende ser medido.

Dentro de los Instrumentos: Se utilizarán dos cuestionarios, cada uno con sus propias dimensiones y nivel de evaluación en relación a los tipos de hipótesis identificadas por la investigación.

### **Confiabilidad**

La integridad de la investigación requiere la consideración de las opiniones y la confiabilidad de los expertos.

### **3.5 Procedimiento de análisis de datos**

#### **Criterios de inclusión**

- a) Ingresan al estudio aquellos trabajadores que pertenezcan a la Unidad Ejecutora Proamazonas de Chachapoyas 2022.
- b) Trabajadores Todo lo que existe en el momento en que se utiliza el instrumento.
- c) Colaboradores que deseen participar en el presente estudio.

#### **Recolección de datos.**

De acuerdo con Bernal (2010) esta parte del desarrollo del estudio implica el procesamiento de los datos de la muestra del trabajo de campo con el fin de brindar resultados organizados y agrupados para realizar el análisis de acuerdo con las preguntas, hipótesis u objetivos.

Se utilizaron dos preguntas, Clima Organizacional y Desempeño Laboral, como parte de los instrumentos a tener en cuenta al momento de recopilar los datos previos. Cada una de estas preguntas se distinguió por sus dimensiones y escalas de valoración.

Este proceso se inició con la creación del instrumento, el cual fue aprobado por un panel de expertos luego de aplicar las preguntas para cada variable con sus correspondientes ítems. Al mismo tiempo, la Escuela de Graduados emitió un documento a la institución donde se utilizará el instrumento. Para probar la confiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba piloto teniendo en cuenta los lineamientos sugeridos por la universidad. Esto se realizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, siendo combinados los resultados obtenidos en el programa Excel antes de ser registrados mediante el programa SPSS versión 25.

Los datos se analizaron mediante estadística descriptiva para procesar y organizar los resultados mediante tablas que mostraban la media, la mediana y el tipo de desviación. Se utilizaron las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para realizar el análisis inferencial. Estas pruebas examinaron la relación entre las variables usando el coeficiente de correlación de Pearson para determinar si había o no una relación entre las dos variables.

### **3.6. Método de Análisis de datos**

Al final de la encuesta se realizará utilizando el programa estadístico SPSS versión 26 a partir de los datos, y se utilizará Excel para evaluar, analizar y mostrar los resultados periódicamente. distribución proporcional en mesas de una y dos entradas, además de gráficos de barrera.

Se ejecutará la estimación de la confiabilidad de Cronbach de los datos por dimensión y la validez. Este procedimiento se realizará mediante los resultados finales de los cuestionarios.

Además de utilizar estadística inferencial por el uso de variables ordinales, también se utilizó estadística descriptiva para observar la mediana, la desviación estándar entre valores estadísticos alternativos y el tamaño de la pantalla. Posteriormente, cada objetivo específico fue examinado utilizando sus tablas de acuerdo con su plan original mostrándose la correlación de las variables probándose el comportamiento de estos, obteniéndose la tabla de Resultados y su Diagrama de Dispersión Figura, permitiendo hacer una correspondiente toma de decisiones, denegando o aprobando la hipótesis alterna o nula. Procediéndose a realizar el análisis descriptivo para finalmente proceder con el análisis de la hipótesis.

### **3.7 Criterios éticos**

Según Noreña et al. (2012) la aplicabilidad de los criterios éticos son básicamente estándares empleados en la investigación cuantitativa son los siguientes:

#### **1. Consentimiento Informado**

Es un proceso mediante el cual los individuos estuvieron de acuerdo en aceptar a dar información reconociendo sus responsabilidades y derechos

#### **2. Confidencialidad**

Se notifica la protección y seguridad de su identificación para reservar la información valiosa de la investigación.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

#### Determinación de los niveles de las dimensiones del clima organizacional

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones del clima organizacional*

	Estructura Organiza.		Autorealización		Motivación		Comunicación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel nunca	9	20,0	12	26,7	10	22,0	14	31,1
Nivel ocasionalmente	14	31,1	18	40,0	12	27,0	16	35,6
Nivel siempre	22	48,9	15	33,3	23	51,0	15	33,3
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0	45	100,0

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

**Interpretación:** En la tabla 2 evidenciamos un 48.90% del personal administrativo respecto al clima organizacional manifiesta que la Entidad siempre prioriza la estructura organizacional, mientras que el 31.10% de los colaboradores indican que en la entidad ocasionalmente destaca la estructura organizacional y el 20.00% manifiestan una estructura organizacional señalada como mala, debido a un nivel mal organizado.

Además, el 40.00% del personal, con respecto al clima organizacional manifiestan que ocasionalmente la entidad promueve la autorrealización de los colaboradores, mientras que el 33.00% señala siempre y el 26.70% indica que nunca en la entidad priorizan la autorrealización de los colaboradores.

Así mismo, el 51.00% de los trabajadores administrativos en relación a la dimensión motivación de la variable clima organizacional, el 51.00 manifiesta que la entidad siempre motiva a los colaboradores, y el 27.00% indica que ocasionalmente, mientras que el 22.00% indica que nunca son motivados o reconocidos por parte de la entidad.

Finalmente, el 35,60% de los trabajadores, manifiestan que el nivel de comunicación se da de manera ocasional, un 33.33% señala que siempre es positiva, mientras que el 31.10% señala que nunca se da una buena comunicación entre los colaboradores de la entidad, debido a que el grado de flujo de información y precisión obtenida no se da oportunamente.

#### Determinación de los niveles de las dimensiones del Desempeño Laboral

**Tabla 3***Nivel de las dimensiones del desempeño laboral*

	<b>Trabajo en equipo</b>		<b>Eficiencia laboral</b>		<b>Orientación a resultados</b>		<b>Proactividad</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nivel Bueno	34	75,6	34	75,6	32	71,2	35	78,0
Nivel Regular	11	24,4	9	20,0	11	24,4	7	16,0
Nivel malo	0	0	2	4,4	2	4,4	3	6,0
Total	45	100,0	45	100,0	45	100,0	45	100,0

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

**Interpretación:** En la tabla 6 se evidencia que el 75.60% de los colaboradores, manifiestan que el nivel de trabajo en equipo es bueno y el 24.40% de los trabajadores de la entidad indica que el nivel de trabajo en equipo es regular.

El nivel de eficiencia laboral el 75.60% es bueno, mientras que el 20.00% indica que el nivel de eficiencia laboral de los colaboradores es regular, y el 4.40% presenta un nivel de eficiencia laboral bajo.

El 71,20% del nivel de orientación por resultados es bueno, el 24,40 es regular, mientras que el 4,40% indica que el nivel de orientación por resultados es malo en los colaboradores de la entidad.

El 78.00% del nivel de proactividad es bueno, el 16,00% es regular y el 6.00% manifiesta que el nivel de orientación por resultados es malo, como consecuencia del incumplimiento de los acuerdos y compromisos procedimientos deficientes y falta de compromiso demostrando un esfuerzo extra por parte de los colaboradores de entidad.

## 4.2 Análisis Inferencial

### 4.2.2.1 Determinación de correlación del OE1

H0: No existe Relación significativa entre la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la U.E. PROAMAZONAS de Chachapoyas.

H1: Existe Relación significativa entre la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la U.E. PROAMAZONAS de Chachapoyas.

**Tabla 4**

*Correlaciones de la dimensión estructura organizacional y la variable desempeño laboral*

		<b>desempeño laboral</b>
Estructura organizacional	Correlación de Pearson	,758**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	45

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

*Nota:* extraído de la aplicación del cuestionario.

**Interpretación** De acuerdo a lo que se observa en la Tabla 11, un umbral de significancia de 0.05 rechaza la hipótesis H0, demostrando que si existe relación entre la dimensión organizacional de la variable clima organizacional y la variable desempeño ocupacional, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.758 indica que existe es una relación fuerte, con una intensidad positiva porque la relación es directa, lo que indica que cuando una variable sube, la otra disminuye.

En cuanto al segundo objetivo específico tenemos:

#### **4.2.2.2 Determinación de correlación del OE2**

H0: No existe relación significativa entre la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la U.E. PROAMAZONAS de Chachapoyas.

H1: Existe una relación significativa entre el clima organizacional entre la dimensión autorrealización de los colaboradores de la Unidad Ejecutora de Chachapoyas U.E. PROAMAZONAS y su desempeño profesional.

**Tabla 5.**

*Correlación de la dimensión autorrealización y la variable desempeño laboral*

		<b>desempeño laboral</b>
Autorrealización	Correlación de Pearson	,632**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	45

*Nota:* extraído de la aplicación del cuestionario.

**Interpretación:** Como se observa en la Tabla 12, el coeficiente de correlación de Pearson fue igual a 0,632 y tuvo un nivel de significancia 0,000 inferior al umbral decisional de 0,05. En ese momento, se rechaza la hipótesis nula H0 y se acepta la hipótesis nula H1, demostrando que existe una relación directa entre la dimensión y la variable, así como una correlación positiva entre la intensidad media y la

variable.

En relación al tercer objetivo específico.

#### 4.2.2.3 Determinación de correlación del OE3

H0: No existe Relación significativa entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas.

**Tabla 6**

*Correlación de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral*

		<b>desempeño laboral</b>
Motivación	Correlación de Pearson	,771**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	45

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

*Nota:* extraído de la aplicación del cuestionario.

**Interpretación:** Como se observa en la Tabla 13, los resultados muestran un coeficiente de correlación de Pearson de 0,771 y un nivel de significancia de 0,000, rechazando la hipótesis nula y demostrando que existe una correlación positiva entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación. Dado que la relación es directa, esto sugiere que, si bien una correlación puede ser alta, es probable que sea fuerte.

#### 4.2.2.4 Determinación de correlación del OE4

H0: No existe Relación significativa entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas.

H1: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas.

**Tabla 7***Correlación de la dimensión comunicación y variable desempeño laboral*

		<b>desempeño laboral</b>
Comunicación	Correlación de Pearson	,633**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	45

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

**Interpretación:** De acuerdo con la Tabla 14, si el nivel de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis H0, demostrando que existe relación entre la dimensión comunicación y las variables clima organizacional y desempeño laboral. Adicionalmente, el coeficiente de correlación de Pearson de 0.633 y el nivel de significancia de 0.000 indican una relación moderada, con sentido positivo porque la relación es directa, indicando que a medida que aumenta una variable aumenta la correlación.

#### **Determinación de la correlación del Objetivo General**

H0: No existe Relación entre la variable clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas.

H1: Existe Relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas.

**Tabla 8***Correlaciones e variables clima organizacional y desempeño laboral*

		<b>desempeño laboral</b>
clima organizacional	Correlación de Pearson	,187
	Sig. (bilateral)	,002
	N	45

Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

**Interpretación:** Según la Tabla 15, el nivel de significancia es de 0.02, siendo menor a 0.05, lo cual rechaza la hipótesis nula y demostrando la existencia de una correlación entre las dos variables, reflejando una correlación negativa de 0.187, dado que las dos variables tienen una directa relación y positiva entre sí, concluyendo que mientras mejoremos el clima organizacional, consecuentemente lo hace el desempeño de los compañeros en el trabajo.

## V. DISCUSIÓN

En lo que se refiere a lo obtenido aplicándose el instrumento del cuestionario a los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas, observamos la presencia de una positiva y moderada relación entre las variables, según el correlacional de Pearson es de 0,187, es decir que al perfeccionar el clima organizacional el desempeño laboral mejora moderadamente. Según manifiesta Anzola (2013) el clima organizacional es la apreciación acertada de los empleados tienen en relación a su organización representando mucha influencia en la conducta de los colaboradores, diferenciados por tipos de cada organización.

En cuanto al objetivo general de examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la unidad PROAMAZONAS en Chachapoyas, encontramos que debemos rechazar la nulidad de la hipótesis porque los datos muestran una correlación débil entre las dos variables, similar a la hallazgos de López (2017) quien encontró una coherencia favorable y positiva entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, llegando a la conclusión de que la calidad y el nivel de satisfacción del centro de empleo de un trabajador estarán muy influenciados por el nivel de compromiso que esa persona tenga con la organización; Asimismo Victorio (2018) llegó a la conclusión de que la calidad y cantidad de satisfacción que un trabajador pueda experimentar en un lugar de trabajo estará muy influenciada por el nivel de compromiso que esa persona desarrolle con la organización. Esto significa que estos factores tienen un efecto positivo tanto en el crecimiento de la entidad como en el de sus empleados. Cabrera (2018) encontraron una conexión directa y efectivo entre el nivel de clima organizacional medio y la satisfacción laboral. La definición de todo esto es que climas organizacionales más altos se traducirán en niveles mayores de satisfacción laboral, y que ambos factores se influyen mutuamente (Victorio, 2018).

El estudio se relaciona con el realizado por Marroquin (2011) por el hecho de que ambos presentan una visión cuantitativa; en relación con la prueba de hipótesis, las variables clima organizacional y desempeño laboral en el actual estudio están conectadas; es crucial resaltar la libertad que demuestran los trabajadores en realizar sus actividades laborales. Todo individuo, en especial los empleados de una organización, merece un estímulo constante para aumentar su tendencia hacia

su nivel de desempeño profesional, adaptarse al puesto y perfil de cada empleado y trabajar en ambientes saludables; si no, habrá descontento y desmotivación. Efectivamente, sin las adecuadas relaciones interpersonales, toda organización se tambalea, afectando una buena atención al cliente mediante una mala la calidad del servicio. Según la encuesta a empleados de restaurantes, la mayoría de los empleados disfrutaban trabajar con sus compañeros de trabajo, lo que indica que existe un clima organizacional positivo y estabilidad en su nivel de satisfacción laboral. El hecho de que las tareas realizadas por los miembros del equipo se realicen con la importancia que ameritan demuestra que el desempeño general del trabajo de la organización es positivo y que sus funciones de desarrollo tienen una consideración primordial. Los resultados mostraron que los empleados de la organización se enfocaron más en la necesidad de mejorar las dos variables antes mencionadas, que en las condiciones presentadas dentro del ambiente de trabajo y el área física nos facilita la ejecución de las tareas o si se sugiere mejorar dichas condiciones para su desenvolvimiento. Este indicador debe mantenerse para que la cultura del lugar de trabajo que apoya la productividad y el desempeño sea constante y beneficiosa para los empleados. La mayoría de los trabajadores manifestó que la organización sí toma en cuenta los beneficios laborales al mismo tiempo que fortalece el clima organizacional en relación a cómo se sienten ante la posibilidad de escalar y ser promovidos a otros cargos de trabajo en los restaurantes.

Con relación al objetivo específico primero, se fijó la correlación entre la dimensión organizacional, el clima organizacional y el desempeño de todos los empleados de la entidad, rechazando la hipótesis H0 y demostrando la presencia de la relación entre estas dos variables, el coeficiente de correlación de Pearson de 0,758 indica una fuerte correlación, una fuerte relación positiva y una relación directa. con un efecto pequeño y moderadamente fuerte, conocer la visión y misión de la organización, las políticas de gestión y el nivel que permitirá la perfección del trabajador será crucial para la percepción del bienestar en el trabajo por parte del empleado. Casana (2015) descubrió una correlación positiva de alto nivel entre la realización del autor y los factores siguientes: condiciones relacionadas con la salud física y psicológica, las relaciones sociales, el crecimiento personal y las relaciones con la autoridad con la finalidad de lograr la satisfacción laboral. Por su parte, Pérez

y Rivera (2015) demostraron una correlación moderadamente positiva en medio del desempeño del autor y la satisfacción laboral, lo que demuestra que la eliminación de los requisitos laborales permite valorar más las calificaciones.

Rechazándose la hipótesis nula en el segundo objetivo específico, lo que confirma una significativa correlación directa de la dimensión autorrealización y el desempeño laboral. Adicionalmente, se dice que la compatibilidad de los colaboradores con los valores de la organización tiene una influencia particularmente fuerte en el grado de satisfacción que tienen con su trabajo.

Casana (2015) se refiere a la realidad positiva y significativa entre las dimensiones de implicación y complacencia, con los factores siguientes: relación con la autoridad, relaciones sociales, condiciones físicas, desarrollo personal y desempeño de tareas. Ante ello existe una negativa relación significativa para el factor política administrativa. En consecuencia, se piensa que la participación es el mayor compromiso que puede asumir un colaborador, lo que lo lleva a asumir roles de liderazgo. y valores organizacionales porque esto muestra una pertenencia con la institución.

En el tercer objetivo específico, señalamos el rechazo de la hipótesis nula ya que existe una correlación entre la dimensión motivadora de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral, como lo demuestra el coeficiente de correlación de Pearson de 0.771, lo cual es sustentado por la investigación de Pérez y Rivera. (2015) descubrieron una relación positiva y algo significativa entre la dimensión de supervisión y la satisfacción de los empleados; Adicionalmente, Casana (2015) descubrió una relación significativa y favorable entre esta dimensión y los elementos relacionados con las condiciones físicas, las relaciones sociales, la autoridad, el crecimiento personal y el desarrollo de trabajos que conducen a la satisfacción laboral. Según Del Castillo y Bojórquez (2010), afirman que la organización es un ente conformado por una serie de componentes que operan favorablemente bajo un ambiente de supervisión y cuyo único propósito es obtener los fines propuestos por la institución.

Para rechazar la hipótesis nula, según el objetivo específico cuarto se confrontó la coherencia de la dimensión comunicación y el desempeño laboral. Lo obtenido



incluyó una correlación de Pearson de 0,633 y un nivel de significación de 0,00, destacando la existencia de una correlación positiva moderadamente fuerte con la relación directa. Se descubrió una correlación significativa y positiva entre la dimensión comunicación y los factores con las condiciones físicas y psicológicas, las relaciones sociales, la autoridad, el crecimiento personal y el desarrollo de tareas relacionadas con el trabajo, es decir, que la veracidad y calidad de la información son necesarios para completar las tareas que afecta la satisfacción con el trabajo de cada uno. Estos hallazgos son similares a los de (Casana, 2015)

Enfocándose en la idea de que una organización es un sistema de acciones debidamente coordinadas, y esa contribución es la fortaleza para la existencia de ese sistema, siendo esa contribución lo que pueda realizarse cuando los empleados pueden participar efectivamente entre sí y con sus jefes (Chiavenato 2011).

Los resultados anteriores están conectados con la investigación que examinó estos factores en los predecesores del presente estudio, que obteniéndose como resultado nivel bajo, resaltando que es un problema frecuente entre todos los países del mundo.

Existen varios conceptos relacionados a la medición del clima laboral, sin embargo, la mayoría utiliza los mismos factores, o al menos unos que son similares. Para comprender y evaluar el clima organizacional en una organización, todas estas teorías son útiles. Dessler (1986) reúne todas estas teorías, que provienen de diversos autores, con el fin de comprender cuál es el clima laboral y el desempeño de los colaboradores en el interior de la institución. Recordando cada tema que necesita ser evaluado en las entidades es el clima organizacional y cómo se conecta con el desarrollo de los trabajadores.

Tenemos que resaltar que desde el criterio de los principales indicadores caracterizados en todas sus dimensiones y variables caracterizadas en la presente investigación los efectos resultantes nos permitirán considerar si aprobamos o validamos la hipótesis plasmada como general objetivo. Demostrado al aplicar la correlación de Pearson resultando 0.187, la misma que ordena una conexión débil y reveladora entre el clima organizacional y los empleados de la U.E. PROAMAZONAS de Chachapoyas. Esto está de acuerdo no solo con esta

institución, sino también con una serie de otras entidades públicas y/o privadas donde podemos enfatizar que los factores de intervención son importantes, como: la estructura organizacional, autorrealización, motivación y comunicación se ven influenciadas significativamente en el nivel organizativo, visión y misión actividades que permitan el desarrollo personal, reconocimiento de la entidad, grado de precisión y flujo de la información, como encontrar flexibilidad horaria para aportar a mejorar sus actividades; teniendo en consideración que la principal actividad es lograr las metas trazadas por cada colaborador dentro de los plazos asignados; para ello, es necesario que a cada uno le siga una evaluación del trabajo profesional que realiza teniendo en cuenta sus respectivas competencias y antecedentes personales en la eficiencia y optimización del tiempo de la institución muestran los resultados de todos los esfuerzos desarrollados, según esta perspectiva de evaluación se tiene que KoontzHeinz, Weihrich & Cannice (2014) indica que el desempeño en el trabajo toma en cuenta la actitud, el conocimiento y el comportamiento del trabajador para que cumpla con sus metas y sea evaluado y motivado con el objetivo de mejorar la medicina laboral y desarrollar nuevos criterios de evaluación empresarial con actividades que se puedan completar y sean acompañada de las habilidades de una persona con criterio para liderar, dialogar y tomar decisiones fundamentadas en la lógica.

Como resultado de lo anterior, la contribución que un investigador puede hacer al proyecto de investigación actual con el objetivo de tener un impacto significativo mediante el uso del pensamiento crítico basado en los resultados e implicaciones que permitan crear las herramientas estadísticas que se toman en consideración, permitiéndonos tener una perspectiva clara al momento de caracterizar la gestión activa de la institución para resaltar la trascendencia de la conducta o acciones es altamente significativa y a partir de ahí, el clima organizacional cambia a uno de liderazgo donde un verdadero líder establece una meta con un propósito compartido basado en las características de cada miembro del equipo. Este se inspira en el trabajo en equipo teniendo como fin principal es que todos trabajen hacia la meta y si es posible, la superen. Sin embargo, para hacer esto, es fundamental contar con un proceso para motivar a todos Inspirado en un proyecto de equipo donde el objetivo principal es conseguir resultados y el objetivo secundario es ver si es posible superar ese objetivo y, en caso afirmativo, superar las metas establecidas. Sin embargo, para lograrlo, es fundamental contar con un proceso de motivación mediante el cual las

personas, al completar una tarea, desarrollen sus habilidades innovadoras, teniendo en cuenta la amabilidad, la flexibilidad con respecto a la programación y la apreciación de los logros en cualquier entorno de trabajo, lo que podría entenderse como un criterio que atañe al calibre del trabajo. que cada empleador proporciona a sus empleados.

La idea detrás del pensamiento constructivo es proponer mejoras institucionales basadas en características de desempeño laboral con actividades que estén alineadas y deben estar conectadas con las habilidades y destrezas que se espera que uno demuestre en el desarrollo de su trabajo, a través de su eficiencia y el calibre de su trabajo, como lo demuestra su formación adquirida, permitirán a la organización alcanzar sus objetivos, destacando un estándar temporal y las fortalezas naturales del empleado a través de su productividad y calidad de trabajo, y le permitirán alcanzar sus metas en cooperación con las fortalezas fundamentales de la organización, destacando un criterio trascendente dentro de las áreas en las que un trabajador puede resaltar y observar la relación con la forma en que contribuye o tiene el potencial de contribuir a los valores básicos, el motor y la cultura de la organización a través de su rendimiento y acciones.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Con relación al objetivo general, existe una conexión positiva directa entre las dos variables: clima organizacional y desempeño laboral; debido a que el 0,187 tiene un nivel significativo inferior a 0,05, rechazando la hipótesis nula, demostrando la existencia de una relación entre las dos variables, reflejando una correlación negativa, indicando que el desempeño laboral mejorará a medida que lo haga el clima organizacional de los trabajadores de la U.E. PROAMAZONAS de Chachapoyas, aumentando de manera favorable.
2. Con respecto al primer objetivo específico, en el clima organizacional, el 48.90% prima la estructura organizacional, el 31.10% de los empleados de la entidad indican que ocasionalmente destaca la estructura organizacional, mientras que el 20.00% manifiestan una mala estructura organizacional, ocasionado por la falta de inducción a los nuevos colaboradores, resultando el desconocimiento del manual de operación y funciones, lo objetivos y la visión y misión de la entidad.
3. Respecto al segundo objetivo específico concluimos que ocasionalmente un 40.00% demostraron tener una autorrealización, según el 33.33% indican que siempre se da un buen clima organizacional, mientras que el 26.72% entendida como mala, debido a que los directivos de la entidad no fomentan actividades que permitan el desarrollo de los colaboradores en el ámbito profesional, ocasionando un descontento por parte de los colaboradores.
4. Según el objetivo específico 3, concluimos que solo el 51.0% de los colaboradores administrativos muestra motivación de manera constante, el 27.7% lo hace a veces, y el 22% un bajo desempeño a consecuencia de la falta de reconocimiento constante de la organización, lo que hace que los empleados se sientan infravalorados o desmotivados.
5. En el objetivo específico 4, respecto al clima organizacional, ocasionalmente el 35,60%, demostró comunicación, el 33.30% señalan que siempre se da una comunicación buena, mientras que el 31.10% manifiestan que nunca se da una comunicación acertada entre los colaboradores de la UE. PROAMAZONAS, específicamente porque la información obtenida no es entregada a tiempo y precisión, impidiendo el logro de sus objetivos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Precisar si los empleados son elegibles para promociones laborales con el fin de obtener su aprobación y motivarlos para que brinden un desempeño más preciso y efectivo.

Fomentar un sistema de compensación no monetaria acorde al buen desempeño laboral de las funciones de cada colaborador, tales como flexibilidad laboral, reconocimientos públicos mediante documento, capacitaciones de acuerdo a su especialidad, por los ejecutivos de la institución con el fin de perfeccionar la calidad de trabajo de los trabajadores.

A todos los nuevos trabajadores de la Entidad, darles cursos de inducción en relación a las funciones inherentes al cargo a desempeñar, asimismo entregarles los documentos de gestión como, el Manual de Operación y Funciones y Reglamento Interno.

Realizar la planificación de actividades, con los integrantes de cada área a fin de cumplir con objetivos trazados por la entidad.

Incentivar a que los colaboradores de la entidad se sientan comprometidos con la misión de esta, siempre pensando en el bien común.

Realizar talleres, seminarios, reuniones de camaradería mensualmente, dirigidos a los colaboradores de la entidad, con el fin de crear una cultura organizacional de apoyo mientras se refuerza el desempeño de los empleados.

## REFERENCIAS

- Alles, G. (2016). El desempeño laboral - Evaluación de forma integral. Obtenido de repositorio.uss.edu.pe
- Altez-Salazar, F. (2019). *El clima organizacional y su impacto en el s;desempleo laboral - Empresa de calzado- Emporio Comercial Gamara*. Obtenido de repositorio.autonomadeica.edu.pe
- Alvarez, F. (2017). *El clima organizacional como factor determinante en el rendimiento academico de los alumnos de la institucion educativa tecnico industrial Simona Duqye del Municipio de Marinilla*. Marinilla: Universidad de Antioquia. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/393197216/Alvarez-2017#>
- Andrianova, M. A. (2021). Legal regulation of remote work in russia. In Lecture Notes in Networks and Systems (Vol. 139). Springer International Publishing. Obtenido de [https://doi.org/10.1007/978-3-030-53277-2\\_81](https://doi.org/10.1007/978-3-030-53277-2_81), repository.unab.edu.co
- Arbaiza, L. (2016). Dirección de recursos humanos: el factor humano. Obtenido de repositorio.uss.edu.pe
- Ardila, C. O. (2015). Análisis del impacto del teletrabajo en los resultados de gestión de las organizaciones. Estudio de caso en un área de una organización financiera en Bogotá (Trabajo de grado para obtener el título de Maestro en Gestión de Organizaciones). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14011>
- Arriola, G & Neyra, H. (2020). *Análisis en la eficiencia del trabajo remoto en el Poder Judicial. Tesis de Maestría*. Obtenido de

- [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola\\_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654024/Arriola_GM.pdf?sequence=3&isAllowed=y), repositorio.ucv.edu.pe
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf), repositorio.ucv.edu.pe
- Baldeon, K. (2020). *Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. Tesis de Marestría*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon\\_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56966/Baldeon_AKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y), repositorio.ucv.edu.pe
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de [https://www.academia.edu/28294782/Libro\\_metodologia\\_investigacion\\_Behar\\_1\\_](https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1_), repositorio.ucv.edu.pe
- Bernal, A. (2010). Aspectos de la investigación metodológica .
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti\\_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bowen, T. (2020). Work-integrated learning placements and remote working: Experiential learning online. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(4), 377–386. Obtenido de [repository.unab.edu.co](https://repository.unab.edu.co)
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista Científica Scielo*. ISSN 2145-7719. Obtenido de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2145-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-)

77192020000100001

Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%200a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>, [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Cabrera, E. (2018). *La gestión por competencias y la evaluación del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ascención*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica. Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f07884d5-5eed-4bbe-8c20-a37d15349032/content>

Cachón, C. (2019). Factores Determinantes del Desarrollo de la Carrera Profesional de la Mujer Directiva (Tesis de doctorado). Obtenido de <https://burjcdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/16091/TESIS%20DOCTO>, [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos. Obtenido de [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Casana, M. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquitoy*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1809/1/RE\\_PSICOLOGIA\\_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.TRA](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/1809/1/RE_PSICOLOGIA_CLIMA.ORGANIZACIONAL.SATISFACCI%c3%93N.LABORAL.TRA)



Collantes, Y. (2010). *Como potenciar el talento humano de los trabajadores de las empresas hoteleras en la ciudad de Chachapoyas, 2010*. Chachapoyas - Perú.

Collantes, Y. (2010). *Como potenciar el talento humano de los trabajadores de las empresas hoteleras en la ciudad de Chachapoyas, 2010*. Chachapoyas - Perú: [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].

De la Cruz, E. y. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la Provincia de Huancavelica*. Huancavelica - Perú.

De la Cruz, E. y. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional CUNA MAS en la Provincia de Huancavelica*. Huancavelica - Perú: [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica].

Delgado, M. (2020). *Calidad de servicio y desempeño laboral en colaboradores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Moyobamba*. Tesis de maestría. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55436/Delgado\\_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55436/Delgado_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y), repositorio.ucv.edu.pe

Dessler, G. (1986). *Administración de Personal*. México: Diane Peirano. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/440665331/ADMINISTRACION-DE-PERSONAL-GARY-DESSLER#>

Dinero, G. (2020). Conozca las diferencias entre teletrabajo y desempeño del trabajo en casa, a partir del Covid-19. Obtenido de

<https://www.dinero.com/pais/articulo/cual-es-la-diferencia-entre-teletrabajo-y-trabajo-en-casa/303479>, repository.unab.edu.co

Domínguez, D. I. (2018). El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito maquita Ltda. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27434/1/DOM%c3%8dN%20GUEZ%20ALTAMIRANO%20DIANA%20ISABEL%201804532883.pdf>

El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores e Burguer King. (2011). Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/11309/>

Elgegren, U. (2015). Fortalecimiento del Clima Organizacional en establecimientos de Salud. *Av. psicol*, 87-102. Obtenido de [http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Ursula\\_Elgegren.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf)

Encarnación, M. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas*. Madrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>

Escobedo, A. (2020). Diferencias entre teletrabajo y trabajo remoto. Obtenido de <https://lpderecho.pe/diferencias-teletrabajo-trabajo-remoto/>, repository.ucv.edu.pe

Espinoza, N. E., & Estrada, J. L. (2019). Motivación, satisfacción y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la red de salud ii Cajamarca, 2018 Para Licenciatura en Psicología, Universidad Privada Antonio Guillermo, Perú, Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1191/Tesis%20Es>

pinoza%20y%20Estrada.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Figuroa, R. (2017). *Talento Humano y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la unidad de gestión educativa local Yungay*. Ancash - Perú: [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte].

Garcia, T. y. (2015). *Influencia del subsistema de aprovechamiento de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del sistema local de atención integral en ESSALUD (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, 2015*. Matagalpa - Nicaragua.

Garcia, T. y. (2015). *Influencia del subsistema de aprovechamiento de recursos humanos en el desempeño laboral de los trabajadores del sistema local de atención integral en ESSALUD (SILAIS) del Municipio de Matagalpa, 2015*. [Tesis de Maestría, Matagalpa - Nicaragua].

González, E., López, J., González, S., García, G. y Álvarez, T. (2020). *Major health consequences a rising from the continued use of new electronic devices with visual display units*. *Revista Científica Scielo*. ISSN 1135-5727. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272019000100011&lng=es&nrm=iso&tlng=es), repositorio.ucv.edu.pe

Gutierrez & Soto. (2018). *Desempeño Laboral*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe

Halpern, D. & Castro, C. (2020). *Como trabajar a distancia, manteniendo la cercanía*. Pontifica Universidad Católica de Chile. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe

Hernández et.al. (2010). *Metodología de la investigación*. Obtenido de [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce\\_Malvas\\_tesis\\_maestr%C3%ADa\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1)

Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hi .

- Obtenido de [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.* Obtenido de [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)
- Huamán, M. F. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. Tesis Maestra en gestión de los servicios de la salud, Univercidad Cesar Vallejo, Peru, Cusco.
- Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman\\_am.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1)
- Huaripoma & Rosado. (2018). *El clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo Entidad publica - Cercado de Lima.* Obtenido de [repositorio.autonomaedica.edu.pe](http://repositorio.autonomaedica.edu.pe)
- Jensen, N., Lyons, E., Chebelyon, E., Bras, L., Ronan, & Gomes, C. (2020). Monitoreo visible y trabajo remoto. *Revista de organización y comportamiento económico*, 176, 489-511. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2020.05.010>, [repositorio.uss.edu.pe](http://repositorio.uss.edu.pe)
- José, B. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú.* Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti\\_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- KoontzHeinz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2014). *Administracion. Una*

- perspectiva Global y Empresarial. Obtenido de repositorio.uss.edu.pe
- López, D. (2017). Barcelona: Universidad de Murcia. Obtenido de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/56107/6/TESIS%20DOCTORAL%202017%20L%C3%B3pez%20Mart%C3%ADnez%2C%20M%C2%AA%20Dolores%2023032034H%20DIF.pdf>
- Magallán, N. (2017). *Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de mendoza, de Amazonas, Chachapoyas, 2017-II*. Chachapoyas -Perú.
- Magallán, N. (2017). *Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de mendoza, de Amazonas, Chachapoyas, 2017-II*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas -Perú].
- MARIO, B. (1212). XXXXX. LIMA.
- Marroquin, S. (2011). *El clima organizacional y su relacion con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. Obtenido de <https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUSAC11309>
- Meza, S. (2018). *El Desempeño laboral y clima organizacional En colaboradores Universidad Linda Vista - Chiapas*. Obtenido de [repositorio.autonomadeica.edu.pe](https://repositorio.autonomadeica.edu.pe)
- Mina, P. (2015). *Atracción y retención del talento, problemática en empresas IT de Argentina, 2015*. Argentina.
- Mina, P. (2015). *Atracción y retención del talento, problemática en empresas IT de*

- Argentina, 2015.* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Plermo - Argentina].
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). Guía para la aplicación del trabajo remoto. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/541100-guiapara-la-aplicacion-del-trabajo-remoto>, repositorio.ucv.edu.pe
- Miyahira, J. (2020). What can bring us the pandemic. Revista Científica Scielo. ISSN 1729-214X. Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2020000200083](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2020000200083), repositorio.ucv.edu.pe
- Montalván, S., Hopkins F., Ascue, M. & Ajito A. (2019). *Introducción a la Investigación científica*. Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe
- Montoya, D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Navarro, Jiménez y Rappoport. (2017). *Enfoque de la metodología científica*. repositorio.ucv.edu.pe, revistas.unj.edu.pe
- Ortega, L. F. (2017). Teletrabajo: una opción para la mejora de los beneficios de las organizaciones y de los empleados (Trabajo de grado). Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/2880>, revistas.upc.edu.pe
- Osorio, Y. (2016). *Gestión del talento humano y la calidad de servicio en la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial Gobierno Regional Huancavelica*. Huancavelica - Perú.
- Palmar, R. (2014). Competencias y desempeño de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del Municipio de Mara del estado Zulia. 159-188. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>

Pérez, R. (2015). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana*. Iquitos: Universidad de la Amazonía Peruana. Obtenido de [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe et. al. (2021). Quality management for remote work. 9 (2). 43-57. Obtenido de <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/181/219>

Quispe, H. (2018). Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la agencia Manchay de una financiera privada, Lurín-Pachacámac - 2018. Tesis licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19592/Flores\\_NJE.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19592/Flores_NJE.pdf?sequence=1)

Rappaccioli, R., Hernández, F. & Zamora, A. (2021). Repercusiones en la salud a causa del teletrabajo. Revista Médica Sinergia. ISSN:2215-4523. Obtenido de <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/641/1110>, [repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Reátegui, D. (2020). Barreras al acceso de la mujer a puestos directivos y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín – 2020. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59290/Reategui\\_GD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59290/Reategui_GD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazonía Peruana . Obtenido de

- [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. & Timothy, A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Pearson. México. Obtenido de [repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)
- Rocca, A. (2016). *Herramientas para la evaluación del desempeño laboral del personal y para la auto-evaluación de la jefatura de una Biblioteca*. La Plata. Obtenido de [repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe), [repositorio.uss.edu.pe](https://repositorio.uss.edu.pe)
- Rojas, R. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima - Perú].
- Sambrano, M. (2015). *Factores que inciden en la gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del distrito de Chachapoyas*. Chachapoyas - Perú.
- Sambrano, M. (2015). *Factores que inciden en la gestión del talento humano en las micro y pequeñas empresas del distrito de Chachapoyas*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas Chachapoyas - Perú].
- Santos, A. (2021). Análise de custos da primeira vaga da pandemia COVID-19 na gestão de recursos humanos num hospital português. *Referencia. Revista de enfermagem | Jurnal of nursing*, v.8. Obtenido de <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=29d9d419-2528-4303-a0e1-5499be25637d%40redis>
- Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Editorial Limusa S.A. Obtenido de [repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)
- Tapasco, O. & Giraldo, J. (2020). Association between administrative positions of



- managers and their disposition to adopt teleworking. 31 (1). . 39. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci\\_arttext&tlng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100149&script=sci_arttext&tlng=n)
- Thorner, V. (2020). From a Distance. Obtenido de <https://valentinathoerner.com/from-a-distance-book-remote-leadership/>
- Trujillo, A. (1996). *Gestión del talento Humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima - Perú].
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional*. México: Manual Moderno. Obtenido de <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Victorio, C. (2018). *La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del area de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de Lima*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/502f3e06-ca71-4b63-87b5-c0bdf51a56fb/content>

## ANEXOS

### CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS- CHACHAPOYAS 2022 MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPOTESIS	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	ENFOQUE/TIPO DISEÑO	TECNICA/ INSTRUMENTO
¿Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas?	<p><b>Objetivo General:</b> Analizar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Determinar la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas 2. Determinar la relación que existe entre la dimensión autorrealización de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas 3. Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas 4. Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas</p>	<p>H0. Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas</p> <p>H1. No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS de Chachapoyas</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>UNIDAD DE ANALISIS: Unidad Ejecutora PROAMAZONAS</p> <p>POBLACION: 45 colaboradores</p> <p>MUESTRA: 45 colaboradores</p> <p>MUESTREO: No aleatorio, intencional por grupo intacto</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Técnicas: ✓ Cuestionario ✓ Encuestas ✓ Entrevistas semi estructurado</p> <p>Método de análisis: ✓ Hipotético-deductivo ✓ Inductivo</p> <p>Medición: ✓ Escala de Likert</p> <p>Tratamiento estadístico: ✓ Prueba de hipótesis, Correlación de spearman</p>

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS- CHACHAPOYAS 2022**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACION**

ENFOQUE	VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR DE MEDICION	TIPO DE ESCALA
Cuantitativo	Clima Organizacional	Clima organizacional es el conjunto de características o atributos del ambiente de trabajo, al que los trabajadores, en su conducta como en sus sentimientos, aluden para referirse a su medio laboral y a la interacción que se produce en este. En esta concepción, el clima es una propiedad de la organización (Chiang, 2010: 14).	Conjunto de aptitudes que muestran los colaboradores administrativos, en relación al clima laboral, dentro de la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS, medido a través de la escala de Likert	Estructura organizacional	<input checked="" type="checkbox"/> Nivel organizativo <input checked="" type="checkbox"/> Visión y misión <input checked="" type="checkbox"/> Manual de operación y funciones	Ordina escala de Likert (1) Nunca (2) Ocasionalmente (3) Frecuentemente (4) Siempre
				Autorealización	<input checked="" type="checkbox"/> Actividades que permitan el desarrollo personal mediante oportunidades de progreso	
				Motivación	<input checked="" type="checkbox"/> Reconocimiento de la Entidad en cuanto a elementos materiales, económicos y tecnológicos	
				Comunicación	<input checked="" type="checkbox"/> Grado de fluidez y precisión de la información para cumplir con las funciones encargadas	
	Desempeño laboral	Desempeño laboral consiste en evaluar el trabajo que desarrollan los colaboradores de una institución, lo cual permite verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización. (Rocca, 2016)	Conjunto de aptitudes que muestran los colaboradores administrativos, en relación al desempeño laboral dentro de la Entidad Unidad Ejecutora PRAMAZONAS, medido a través de una escala de Likert:	Trabajo en equipo	<input checked="" type="checkbox"/> Logro de objetivos <input checked="" type="checkbox"/> Actitudes <input checked="" type="checkbox"/> Efectividad	Ordina escala de Likert (1) Bueno (2) Malo (3) Regular
				Eficiencia laboral	<input checked="" type="checkbox"/> Productividad <input checked="" type="checkbox"/> Competencia <input checked="" type="checkbox"/> Liderazgo	
					Orientación a Resultados	
				Proactividad		

## Cuestionario: Clima Organizacional

**Autor: Kristel Milagros Mestanza Balarezo**

El presente cuestionario tiene como finalidad analizar el clima organizacional aplicada en la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS del departamento de Amazonas.

**Instrucciones:** Lea atentamente cada una de los ítems y marque dentro de los recuadros con un aspa (X) la alternativa que usted considere pertinente. El presente instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación, por lo que se le solicita honestidad y objetividad en sus respuestas

Escala de valoración					
Nunca (N)	1				
Ocasionalmente (O)	2				
Frecuentemente (F)	3				
Siempre (S)	4				
<b>Dimensión 1: Estructura organizacional</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	¿La entidad prioriza proyectar una buena imagen ante la ciudadanía?				
2	¿La entidad incentiva a sus colaboradores a conocer su visión y misión?				
3	¿La entidad realiza una inducción al nuevo colaborador de acuerdo al manual de operación y funciones?				
<b>Dimensión 2: Autorrealización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	¿La entidad promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional?				
2	¿Los jefes promueven capacitaciones para los colaboradores de la entidad?				
3	¿En la entidad se realiza la rotación del personal de manera favorable para el colaborador?				
<b>Dimensión 3: Motivación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	¿En tu entidad se realizan eventos institucionales para el reconocimiento de los colaboradores por los logros de objetivos planteados?				
2	¿Su remuneración está de acuerdo con el desempeño y objetivos encomendados?				
3	¿Por el buen desempeño del colaborador, es promovido a algún cargo jerárquico?				
<b>Dimensión 4: Comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	¿Recibe retroalimentación sobre su trabajo de forma clara y comprensible que ayude a mejorar su desempeño laboral?				
2	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones?				
3	¿Cree usted que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo?				

## Cuestionario: Desempeño Laboral

**Autor: Kristel Milagros Mestanza Balarezo**

El presente cuestionario tiene como finalidad analizar el Desempeño Laboral en la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS del departamento de Amazonas.

**Instrucciones:** Lea atentamente cada una de los ítems y marque dentro de los recuadros con un aspa (X) la alternativa que usted considere pertinente. El presente instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación, por lo que se le solicita honestidad y objetividad en sus respuestas

1. Bueno	2. Malo	3. Regular
----------	---------	------------

<b>Dimensión 1: Trabajo en equipo</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	¿Considera que la contribución de tu labor para el logro de objetivos es?			
2	¿Considero que mis aptitudes y destrezas para mi desempeño laboral es?			
3	¿Considera usted, que el espíritu de trabajo efectivo que demuestran los colaboradores de su área es?			
<b>Dimensión 2: Eficiencia laboral</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	¿Considera que la contribución de tu trabajo a la productividad del equipo de tu área, es?			
2	¿Consideras que el desarrollo de competencias de tus compañeros de trabajo es?			
3	¿Considera que el liderazgo practicado en su entidad es?			
<b>Dimensión 3: Orientación a resultados</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	¿Considera usted que los procesos de planificación que la entidad implementa, es?			
2	¿Considera usted que el cumplimiento de metas de la entidad, es?			
3	¿Considera usted los resultados obtenidos con trabajo bajo presión, es?			
4	¿Considera usted que el tiempo empleado por la entidad, para la culminación de metas, es?			
<b>Dimensión 4: Proactividad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	¿Los Medios que la entidad implementa para el logro de acuerdos y compromisos, es?			
2	¿Considera usted que la flexibilidad demostrada por los colaboradores a los cambios propuestos por la entidad, es?			
3	¿Los procedimientos que la entidad implementa para la estimular nuevas prácticas, es?			
4	¿Considera usted que el esfuerzo extra dado por lo colaboradores, en el cumplimiento de las actividades, es?			

La encuesta ha terminado.

Muchas gracias por su colaboración.

### Anexo - Prueba de Normalidad de las Variables

Damos gran importancia a probar la normalidad del clima organizacional y los indicadores de desempeño laboral. De manera similar, elegimos el modelo de distribución de hipótesis y observamos si las hipótesis son aceptadas o rechazadas.

H0: Las variables de estudio tienen una distribución normal

H1: Las variables de estudio no tienen una distribución normal

P Valor=0.05

Si P es menor a 0.05 se rechaza H0.

Si P es mayor a 0.05 se acepta H0.

**Tabla 9.**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Clima organizacional	Desempeño laboral
N		45	45
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	33,49	36,47
	Desv. Desviación	4,299	4,741
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,191	,360
	Positivo	,191	,170
	Negativo	-,104	-,360
Estadístico de prueba		,191	,360
Sig. asintótica(bilateral)		,200	,200

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

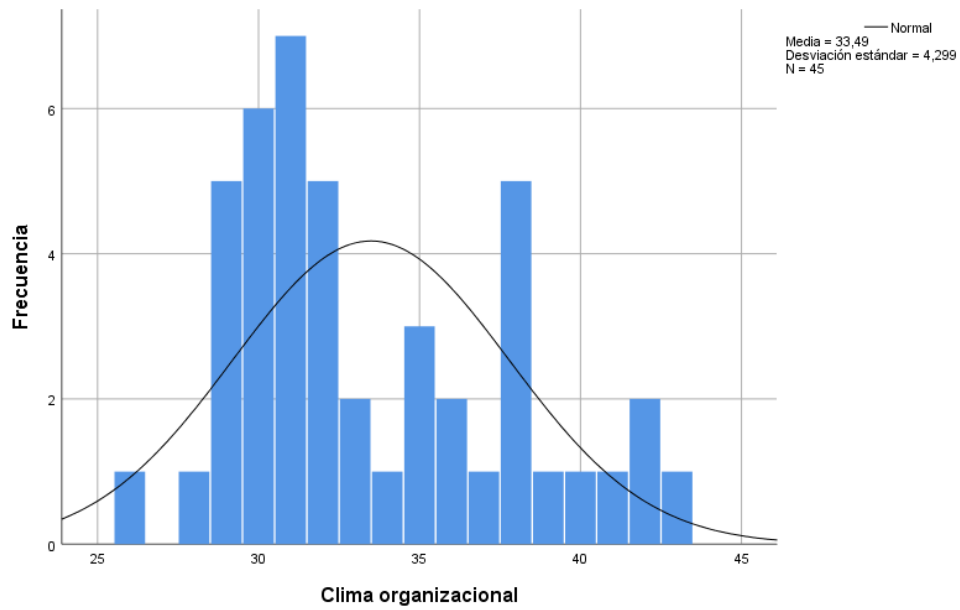
c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

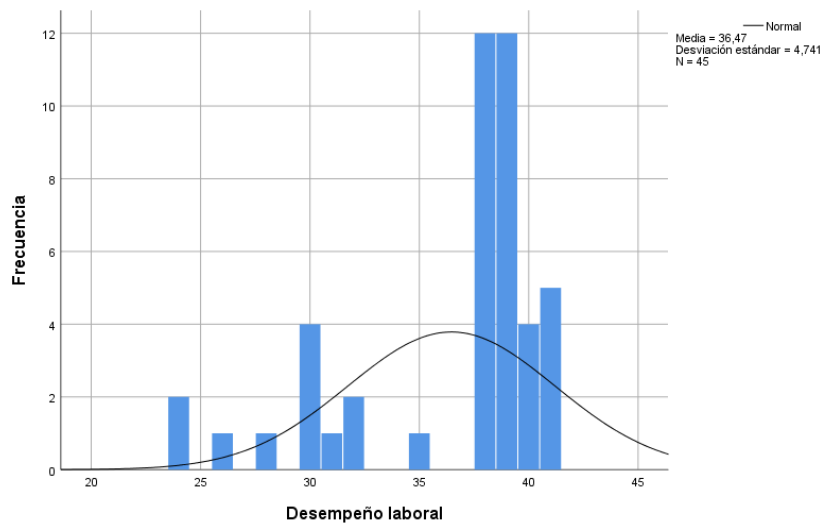
Nota: extraído de la aplicación del cuestionario.

**Interpretación:** De acuerdo a lo que se observa en la Tabla 10 de la prueba de normalidad para la variable, la significación es superior a 0.05, por lo que se acepta la Hipótesis Nula H0 en lugar de la hipótesis de que no se puede demostrar una distribución normal utilizando un diseño de estudio paramétrico y una correlación de Pearson.

**Figura 1.**  
*Gráfico de normalidad de clima organizacional*



**Figura 2.**  
*Gráfico de normalidad de desempeño laboral*



## Anexo - CONFIABILIDAD

### VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

### VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	14



## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS Chachapoyas 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Logro de objetivos	Considera que la contribución de tu labor para el logro de objetivos es	X		X		X		X	
		Actitudes	Considero que mis aptitudes y destrezas para mi desempeño laboral es	X		X		X		X	
		Efectividad	Considera usted, que el espíritu de trabajo efectivo que demuestra los colaboradores de su área es	X		X		X		X	
	Eficiencia Laboral	Productividad	Considera que la contribución de tu trabajo a la productividad del equipo de tu área, es	X		X		X		X	
		Competencia	Consideras que el desarrollo de competencias de tus compañeros de trabajo es	X		X		X		X	
		Liderazgo	Considera que el liderazgo practicado en su entidad es	X		X		X		X	
	Orientación a resultados	Planificación	Considera usted que los procesos de planificación que la entidad implementa, es	X		X		X		X	
		Cumplimiento de metas	Considera usted que el cumplimiento de metas de la entidad, es	X				X		X	
		Trabajo bajo presión	Considera usted los resultados obtenidos con trabajo bajo presión, es	X		X		X		X	
		Culminación de metas	Considera usted que el tiempo empleado por la entidad, para la culminación de metas, es	X		X		X		X	
	Proactividad	Acuerdos y compromisos	Los Medios que la entidad implementa para el logro de acuerdos y compromisos, es	X		X		X		X	
		Flexibilidad	Considera usted que la flexibilidad demostrada por los colaboradores a los cambios propuestos por la entidad, es	X		X		X		X	
		Procedimientos	Los procedimientos que la entidad implementa para estimular nuevas prácticas, es	X		X		X		X	
		Esfuerzo extra	Considera usted que el esfuerzo extra dado por lo colaboradores, en el cumplimiento de las actividades, es	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. Adolfo Cacho Revilla

Firma del experto : Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



EXPERTO EVALUADOR

**TÍTULO DE LA TESIS:** Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS Chachapoyas 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Clima Organizacional	Estructura organizacional	Nivel organizativo	La entidad prioriza proyectar una buena imagen ante la ciudadanía	X		X		X		X	
		Visión y misión	La entidad incentiva a sus colaboradores a conocer su visión y misión	X		X		X		X	
		Manual de operación y funciones	La entidad realiza una inducción al nuevo colaborador de acuerdo al manual de operación y funciones	X		X		X		X	
	Auto-realización	Actividades que permitan el desarrollo personal mediante oportunidades de progreso	La entidad promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional	X		X		X		X	
			Los jefes promueven capacitaciones para los colaboradores de la entidad	X		X		X		X	
			En la entidad se realiza la rotación del personal de manera favorable para el colaborador	X		X		X		X	
	Motivación	Reconocimiento de la entidad en cuanto a elementos materiales económicos y tecnológicos	En tu entidad se realizan eventos institucionales para el reconocimiento de los colaboradores por los logros de objetivos planteados	X		X		X		X	
			Su remuneración está de acuerdo con el desempeño y objetivos encomendados	X		X		X		X	
			Por el buen desempeño del colaborador, es promovido a algún cargo jerárquico	X		X		X		X	
	Comunicación	Grado de fluidez y precisión de la información para cumplir con las funciones encargadas	Recibe retroalimentación sobre su trabajo de forma clara y comprensible que ayude a mejorar su desempeño laboral	X		X		X		X	
			Se cuenta con acceso a la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X	
			Cree usted que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Dr. Adolfo Cacho Revilla

Firma del experto Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad :

EXPERTO EVALUADOR



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS-CHACHAPOYAS 2022

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Clima organizacional y Desempeño laboral

**TESISTA:**

Br. : Mestanza Balarezo, Kristel Milagros

**DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chachapoyas, 01 de agosto de 2022.

-----

DNI N° 41853971

Dr. ADOLFO CACHO REVILLA


**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CACHO REVILLA, ADOLFO DNI 41853971	<b>Contador Publico</b> Fecha de diploma: 20/09/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
CACHO REVILLA, ADOLFO DNI 41853971	<b>Bachiller en Contabilidad</b> Fecha de diploma: 22/03/2006 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN <i>PERU</i>
CACHO REVILLA, ADOLFO DNI 41853971	<b>MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA</b> Fecha de diploma: 15/01/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CACHO REVILLA, ADOLFO DNI 41853971	<b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b> Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 04/01/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS Chachapoyas 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Logro de objetivos	Considera que la contribución de tu labor para el logro de objetivos es	X		X		X		X	
		Actitudes	Considero que mis aptitudes y destrezas para mi desempeño laboral es	X		X		X		X	
		Efectividad	Considera usted, que el espíritu de trabajo efectivo que demuestran los colaboradores de su área es	X		X		X		X	
	Eficiencia Laboral	Productividad	Considera que la contribución de tu trabajo a la productividad de equipo de tu área, es	X		X		X		X	
		Competencia	Consideras que el desarrollo de competencias de tus compañeros de trabajo es	X		X		X		X	
		Liderazgo	Considera que el liderazgo practicado en su entidad es	X		X		X		X	
	Orientación a resultados	Planificación	Considera usted que los procesos de planificación que la entidad implementa, es	X		X		X		X	
		Cumplimiento de metas	Considera usted que el cumplimiento de metas de la entidad, es	X				X		X	
		Trabajo bajo presión	Considera usted los resultados obtenidos con trabajo bajo presión, es	X		X		X		X	
		Culminación de metas	Considera usted que el tiempo empleado por la entidad, para la culminación de metas, es	X		X		X		X	
	Proactividad	Acuerdos y compromisos	Los Medios que la entidad implementa para el logro de acuerdos y compromisos, es	X		X		X		X	
		Flexibilidad	Considera usted que la flexibilidad demostrada por los colaboradores a los cambios propuestos por la entidad, es	X		X		X		X	
		Procedimientos	Los procedimientos que la entidad implementa para estimular nuevas prácticas, es	X		X		X		X	
		Esfuerzo extra	Considera usted que el esfuerzo extra dado por lo colaboradores, en el cumplimiento de las actividades, es	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Econ. ANILDA BUSTAMANTE OCAMPO

Firma del experto : Mgs. En Gestión Pública



EXPERTO EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS Chachapoyas 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Clima Organizacional	Estructura organizacional	Nivel organizativo	La entidad prioriza proyectar una buena imagen ante la ciudadanía	X		X		X		X	
		Visión y misión	La entidad incentiva a sus colaboradores a conocer su visión y misión	X		X		X		X	
		Manual de operación y funciones	La entidad realiza una inducción al nuevo colaborador de acuerdo al manual de operación y funciones	X		X		X		X	
	Autorrealización	Actividades que permitan el desarrollo personal mediante oportunidades de progreso	La entidad promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional	X		X		X		X	
			Los jefes promueven capacitaciones para los colaboradores de la entidad	X		X		X		X	
			En la entidad se realiza la rotación del personal de manera favorable para el colaborador	X		X		X		X	
	Motivación	Reconocimiento de la entidad en cuanto a elementos materiales económicos y tecnológicos	En tu entidad se realizan eventos institucionales para el reconocimiento de los colaboradores por los logros de objetivos planteados	X		X		X		X	
			Su remuneración está de acuerdo con el desempeño y objetivos encomendados	X		X		X		X	
			Por el buen desempeño del colaborador, es promovido a algún cargo jerárquico	X		X		X		X	
	Comunicación	Grado de fluidez y precisión de la información para cumplir con las funciones encargadas	Recibe retroalimentación sobre su trabajo de forma clara y comprensible que ayude a mejorar su desempeño laboral	X		X		X		X	
			Se cuenta con acceso a la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X	
			Cree usted que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. Econ. ANILDA BUSTAMANTE OCAMPO

Firma del experto : Mg.En Gestión Pública



EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS-CHACHAPOYAS 2022

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Clima organizacional y Desempeño laboral

### TESISTA:

Br. : Mestanza Balarezo, Kristel Milagros

### DECISIÓN:

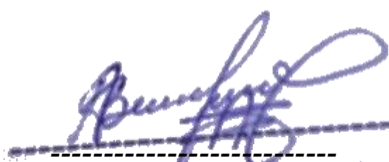
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chachapoyas, 01 de agosto de 2022.



DNI N° 33408683

Mg. ECON ANILDA BUSTAMANTE OCAMPO


**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BUSTAMANTE OCAMPO, ANILDA DNI 33408683	<b>ECONOMISTA</b> Fecha de diploma: 21/07/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
BUSTAMANTE OCAMPO, ANILDA DNI 33408683	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b> Fecha de diploma: 22/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 24/04/2014 Fecha egreso: 30/04/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>



## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS Chachapoyas 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Desempeño laboral	Trabajo en equipo	Logro de objetivos	Considera que la contribución de tu labor para el logro de objetivos es	X		X		X		X	
		Actitudes	Considero que mis aptitudes y destrezas para mi desempeño laboral es	X		X		X		X	
		Efectividad	Considera usted, que el espíritu de trabajo efectivo que demuestran los colaboradores de su área es	X		X		X		X	
	Eficiencia Laboral	Productividad	Considera que la contribución de tu trabajo a la productividad del equipo de tu área, es	X		X		X		X	
		Competencia	Consideras que el desarrollo de competencias de tus compañeros de trabajo es	X		X		X		X	
		Liderazgo	Considera que el liderazgo practicado en su entidad es	X		X		X		X	
	Orientación a resultados	Planificación	Considera usted que los procesos de planificación que la entidad implementa, es	X		X		X		X	
		Cumplimiento de metas	Considera usted que el cumplimiento de metas de la entidad, es	X				X		X	
		Trabajo bajo presión	Considera usted los resultados obtenidos con trabajo bajo presión, es	X		X		X		X	
		Culminación de metas	Considera usted que el tiempo empleado por la entidad, para la culminación de metas, es	X		X		X		X	
	Proactividad	Acuerdos y compromisos	Los Medios que la entidad implementa para el logro de acuerdos y compromisos, es	X		X		X		X	
		Flexibilidad	Considera usted que la flexibilidad demostrada por los colaboradores a los cambios propuestos por la entidad, es	X		X		X		X	
		Procedimientos	Los procedimientos que la entidad implementa para estimular nuevas prácticas, es	X		X		X		X	
		Esfuerzo extra	Considera usted que el esfuerzo extra dado por lo colaboradores, en el cumplimiento de las actividades, es	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. CPC. JYMMY OTONIEL AGUILAR TUESTA

Firma del experto : Mg.En Gestión Pública



EXPERTO EVALUADOR

## FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

**TÍTULO DE LA TESIS:** Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Unidad Ejecutora PROAMAZONAS Chachapoyas 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Clima Organizacional	Estructura organizacional	Nivel organizativo	La entidad prioriza proyectar una buena imagen ante la ciudadanía	X		X		X		X	
		Visión y misión	La entidad incentiva a sus colaboradores a conocer su visión y misión	X		X		X		X	
		Manual de operación y funciones	La entidad realiza una inducción al nuevo colaborador de acuerdo al manual de operación y funciones	X		X		X		X	
	Autorrealización	Actividades que permitan el desarrollo personal mediante oportunidades de progreso	La entidad promueve constantemente oportunidades de desarrollo profesional	X		X		X		X	
			Los jefes promueven capacitaciones para los colaboradores de la entidad	X		X		X		X	
			En la entidad se realiza la rotación del personal de manera favorable para el colaborador	X		X		X		X	
	Motivación	Reconocimiento de la entidad en cuanto a elementos materiales económicos y tecnológicos	En tu entidad se realizan eventos institucionales para el reconocimiento de los colaboradores por los logros de objetivos planteados	X		X		X		X	
			Su remuneración está de acuerdo con el desempeño y objetivos encomendados	X		X		X		X	
			Por el buen desempeño del colaborador, es promovido a algún cargo jerárquico	X		X		X		X	
	Comunicación	Grado de fluidez y precisión de la información para cumplir con las funciones encargadas	Recibe retroalimentación sobre su trabajo de forma clara y comprensible que ayude a mejorar su desempeño laboral	X		X		X		X	
			Se cuenta con acceso a la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones	X		X		X		X	
			Cree usted que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de trabajo	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: Mg. CPC. JYMMY OTONIEL AGUILAR TUESTA

Firma del experto : Mg.En Gestión Pública



EXPERTO EVALUADOR

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS-CHACHAPOYAS 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Clima organizacional y Desempeño laboral

TESISTA:

Br. : Mestanza Balarezo, Kristel Milagros

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Chachapoyas, 01 de agosto de 2022.

A handwritten signature in blue ink is written over a blue ink stamp. The stamp contains the text "Mg. Jymmy Otoniel Aguilar Tuesta" and "Profesor de la Universidad".

DNI N° 40456474

Mg. CPC. JYMMY OTONIEL AGUILAR TUESTA


**PERÚ**

Ministerio de Educación

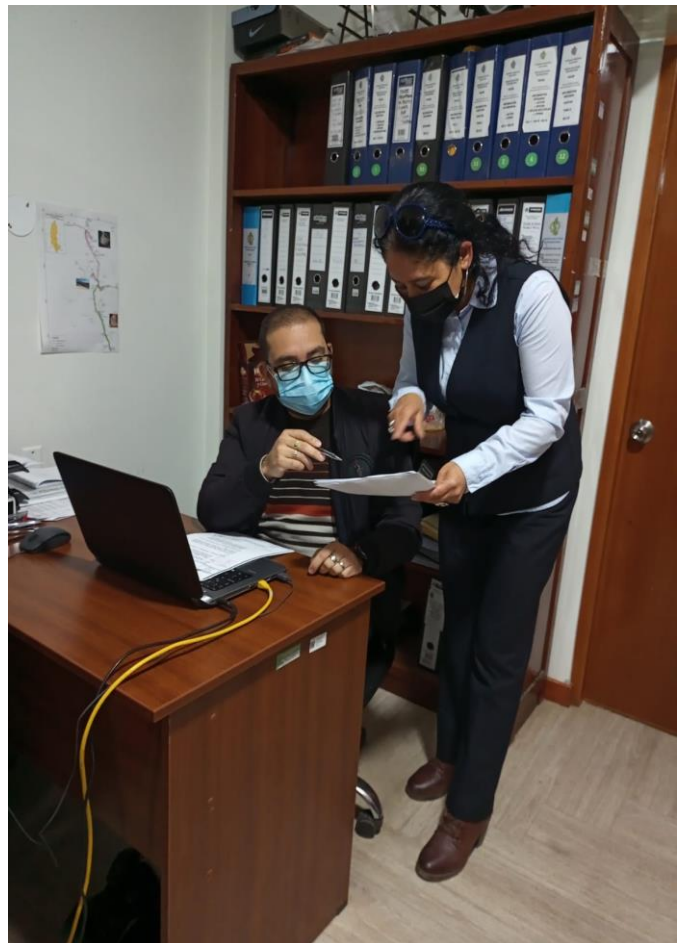
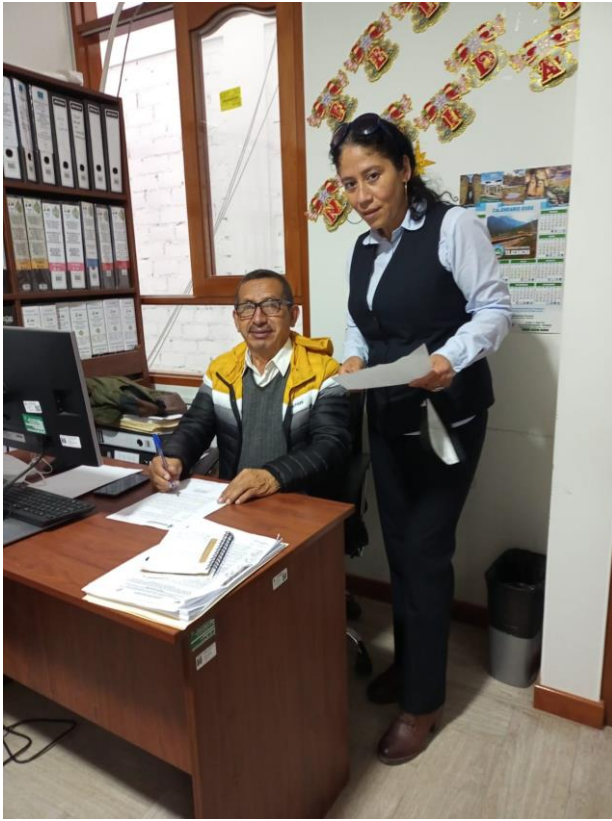
 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
AGUILAR TUESTA, JYMMY OTONIEL DNI 40456474	<b>BACHILLER EN CONTABILIDAD</b> Fecha de diploma: 14/05/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
AGUILAR TUESTA, JYMMY OTONIEL DNI 40456474	<b>CONTADOR PUBLICO</b> Fecha de diploma: 08/11/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
AGUILAR TUESTA, JYMMY OTONIEL DNI 40456474	<b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b> - Fecha de diploma: 03/12/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

## PANEL FOTOGRAFICO









**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA PROAMAZONAS CHACHAPOYAS 2022", cuyo autor es MESTANZA BALAREZO KRISTEL MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23%, 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.

CHICLAYO, 11 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CHANG JIMENEZ CARLOS ALFREDO <b>DNI:</b> 16618387 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5776-0620	Firmado electrónicamente por: CHJIMENEZC el 27- 08-2022 20:00:40

Código documento Trilce: TRI - 0409802