



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores
administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Ducep Becerra, Jaylim Berania (orcid.org/0000-0003-4976-0468)

Flores Oyola, Ana Rosa Lisset (orcid.org/0000-0002-6063-7201)

ASESORA:

Mg. Elespuru Saavedra, María del Socorro. (orcid.org/0000-0003-1310-5656)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

CHICLAYO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios por darme la sabiduría, la fuerza para seguir adelante, en segundo lugar, a mi hijo y a mi esposo que nunca dejaron de confiar en mi hasta lograr verme realizada profesionalmente, a mi abuelita paterna por guiarme por el buen camino, para finalizar a mis padres por apoyarme incondicionalmente y alentarme a nunca rendirme hasta alcanzar mis metas.

Ducep Becerra, Jaylim Berania.

Dedico esta investigación a Dios por brindarme fortaleza y bendecirme día a día; a mi madre y a mi abuela paterna que son el pilar más importante de mi vida ya que siempre han estado guiándome, y apoyándome en todo, para que se haga realidad mi sueño de culminar mi carrera universitaria.

Flores Oyola, Ana Rosa Lisset.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por seguir brindándome vida, fuerza, aliento y salud para seguir cumpliendo mis metas propuestas.

A la universidad César Vallejo por brindarnos las herramientas educativas y tecnológicas necesarias para formarnos con éxito y vocación.

A la Mg. Elespuru Saavedra María del Socorro quien nos brindó las asesorías necesarias para la realización de nuestra tesis.

Finalmente agradezco a mi familia, que de alguna forma contribuyeron a través de su apoyo incondicional, su aliento y su muestra de cariño para luchar por mis sueños.

Ducep Becerra, Jaylim Berania

Agradezco de todo corazón a Dios por brindarme salud y concederme la dicha de cumplir mi sueño anhelado, a mi madre y a mi abuela paterna por brindarme su incondicional apoyo en el ámbito universitario; de igual manera agradecer a la Universidad César Vallejo por permitirme ser parte de esta familia y a mi asesora por ser mi guía en todo este proceso y llenarme de sabios conocimientos.

Flores Oyola, Ana Rosa Lisset



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ELESURU SAAVEDRA MARIA DEL SOCORRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.", cuyos autores son FLORES OYOLA ANA ROSA LISSET, DUCEP BECERRA JAYLIM BERANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 12 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ELESURU SAAVEDRA MARIA DEL SOCORRO DNI: 02817795 ORCID: 0000-0002-7662-1342	Firmado electrónicamente por: MELESURUS el 29- 12-2023 17:11:48

Código documento Trilce: TRI - 0693903





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, DUCEP BECERRA JAYLIM BERANIA, FLORES OYOLA ANA ROSA LISSET estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
FLORES OYOLA ANA ROSA LISSET DNI: 74063796 ORCID: 0000-0002-6063-7201	Firmado electrónicamente por: FOYOLAAR el 04-01-2024 14:31:18
DUCEP BECERRA JAYLIM BERANIA DNI: 74457014 ORCID: 0000000349760468	Firmado electrónicamente por: JDUCEP el 04-01-2024 12:19:26

Código documento Trilce: INV - 1512904

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de autenticidad de los autores.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.Prueba de normalidad.....	27
Tabla 2.Correlación entre las variables clima y desempeño laboral.	28
Tabla 3.Dimensión Liderazgo (agrupada).....	29
Tabla 4.Dimensión Motivación (agrupada).	30
Tabla 5.Dimensión Cooperación (agrupada).	31
Tabla 6.Dimensión Reconocimiento (agrupada).....	32
Tabla 7.Dimensión Responsabilidad (agrupada).....	33
Tabla 8.Dimensión relaciones interpersonales (agrupada).	34
Tabla 9.Dimensión trabajo en equipo (agrupada).....	35
Tabla 10.Dimensión iniciativa (agrupada).....	36
Tabla 11.Correlación entre la variable Clima laboral y dimensión responsabilidad.	

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Esquema Descriptivo correlacional	21
---	----

RESUMEN

La investigación titulada "Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque" se llevó a cabo con el objetivo general de establecer si existe relación entre clima y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque. El estudio se desarrolló con una muestra de 71 colaboradores administrativos de la mencionada institución, utilizando la técnica de encuestas que constaba de un total de 30 preguntas evaluadas mediante la escala de Likert.

Los datos recopilados fueron procesados, revelando un coeficiente de correlación positiva moderada ($R= 0,405$) entre las variables clima laboral y desempeño laboral, con un nivel de significancia inferior a 0,05. Como conclusión, se establece que existe una conexión entre el clima laboral y el desempeño laboral, indicando que mejorar el clima laboral puede generar resultados positivos a nivel organizacional.

Palabras clave: Clima, colaboradores, desempeño laboral.

ABSTRACT

The research titled "Climate and Work Performance in Administrative Collaborators of G.R.E.D Lambayeque" was conducted with the general objective of determining whether there is a relationship between work climate and performance among the administrative collaborators of G.R.E.D Lambayeque. The study involved a sample of 71 administrative collaborators from the mentioned institution, using a survey technique consisting of a total of 30 questions evaluated through the Likert scale.

The collected data were processed, revealing a moderate positive correlation coefficient ($R= 0.405$) between work climate and work performance variables, with a significance level below 0.05. In conclusion, it is established that there is a connection between work climate and work performance, indicating that improving the work climate can yield positive results at the organizational level.

Keywords: Climate, collaborators, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las entidades, ya sean públicas o privadas, son de vital importancia dentro de la sociedad y el mercado laboral, dado que simbolizan un crecimiento económico para los participantes de una organización. Por ello, nos enfocamos en una entidad pública, ya que son las que menos importancia le brindan al clima laboral y su relación con el desempeño.

Llegamos a reconocer el contexto de la problemática de nuestro estudio; por ende, fundamentamos con investigaciones en el aspecto internacional, nacional y local sobre las variables.

En el nivel internacional, Pedraza (2020) menciona que, en Bogotá, el clima laboral va acuerdo con la segmentación del grupo realizado, existiendo evidencia de que las organizaciones hay diferencias notables que se encuentran en las conexiones entre los estándares y la satisfacción intrínseca, así como en el vínculo entre la identidad y la satisfacción intrínseca.

Asimismo, González y Vilchez (2021) en Colombia, muestran que hoy en día, las organizaciones se observan en un contexto cada vez más competitivo, donde el desempeño laboral se considera importante en la función de integración de personal, puesto que se puede identificar, medir y administrar el desempeño humano. Ruíz (2021) menciona que, en Paraguay, el clima laboral en las empresas públicas y privadas involucra las percepciones que forman sus miembros, con una gama de sentimientos y emociones, con la siguiente proporción: se reparten de la siguiente forma: un 47% experimenta una valoración muy positiva, el 48% tiene una percepción favorable, y el 5% indicó un nivel medio de satisfacción.

Mayorca et al., (2020) sustenta que, en Bogotá, el trabajo laboral es la fuente esencial que impulsa a los colaboradores a mantener, mejorar y fortalecer la continuidad de la organización en el ámbito laboral. Por lo tanto, se llegó a la conclusión de que el desempeño ha sido una causa constante para el crecimiento de la entidad.

A nivel nacional, Ibañez (2019) indica que, en Lima, el clima laboral en las áreas académicas y administrativas muestra que no se tienen en cuenta las pausas activas, lo que resulta en estrés, agotamiento laboral y desgaste en la salud del

colaborador. Por lo tanto, llegaron a la conclusión de que es necesario establecer una política permanente de Pausa Activa en toda organización para el bienestar de los colaboradores.

Del mismo modo, Chávez (2014) en Junín, expresa que la gestión del desempeño hace énfasis en mejorar la productividad de la institución, incrementando la rentabilidad, las compensaciones y las prestaciones. Por ende, el desempeño del colaborador debe corresponder con la remuneración proporcionada.

En Piura, se destaca que el clima laboral en las empresas no presta suficiente atención al tema de la inclusión. La falta de integración entre compañeros tiene como consecuencia un impacto negativo en las relaciones entre ellos, y esto se refleja en la comunicación y la motivación dentro de la entidad. (Mogollón y Ramirez, 2020).

En Lima, las instituciones buscan mejorar la utilización de recursos a través de objetivos estratégicos, lo cual demuestra que el rendimiento se ve beneficiado por la inteligencia emocional. Por lo tanto, es notable que las entidades inviertan en programas de capacitación en habilidades emocionales, ya que estas aseguran un mejor desempeño. (Bartra et al., 2022)

A nivel local, Oblitas (2020), menciona que, en Chiclayo, las instituciones no proporcionan un clima laboral adecuado ni satisfacción laboral, lo que lleva a que los colaboradores muestren malestar en el ambiente de trabajo. Asimismo, los responsables de la administración no están convencidos de que tener un personal satisfecho mejore el rendimiento.

En Lambayeque, Torres y Córdova (2022), indican que existen ciertos inconvenientes, tales como la ausencia de un buen trabajo en equipo, la falta de participación entre los trabajadores y una comunicación deficiente entre las diferentes áreas laborales. Por lo tanto, en este caso, el desempeño laboral no es óptimo y aún carece de factores clave para su rendimiento. Además, Segura (2021) Zaña - Chiclayo, el diagnóstico de la investigación se basó en los problemas de desilusión laboral e inadecuada compensación, los cuales, de cierta manera, afectan al clima laboral de la entidad. Finalmente, Cerna (2020) en Chiclayo, menciona en su investigación que los problemas percibidos se centran en el área

de recursos humanos, que experimenta múltiples problemas como poca motivación y la ausencia de planteamiento de objetivos y metas. Todo esto contribuye a un desempeño laboral deficiente.

La investigación tuvo como escenario el sector público, centrándose en una entidad especializada en asegurar el funcionamiento pedagógico y administrativo en un instituto técnico. Por esta razón, decidimos realizar nuestro estudio en la G.R.E.D Lambayeque, considerando las variables de clima y desempeño laboral, dado que se fundamenta en factores internos. De esta manera, un diagnóstico adecuado permitirá identificar las variables clave que necesitan ser fortalecidas.

Ante esta situación nos formulamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el clima y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque?

A su vez, existe justificación teórica, ya que se busca conceptualizar las variables de clima y desempeño laboral, lo cual implica emprender la búsqueda de las principales teorías que las sustentan. Además, se presenta una justificación práctica, ya que la investigación tiene como objetivo brindar soluciones a la problemática planteada. Asimismo, se justifica socialmente, ya que la investigación proporcionará una contribución beneficiosa para la entidad. También, se fundamenta en una justificación metodológica que se basa en la indagación de investigaciones científicas que respalden nuestro trabajo mediante los antecedentes internacionales, nacionales y locales.

Se presenta el objetivo general: Establecer si existe relación entre clima y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque. Asimismo, con sus respectivos objetivos específicos: a) Medir el clima laboral en los colaboradores administrativos, b) Medir el desempeño laboral en los colaboradores administrativos y c) Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión responsabilidad en los colaboradores administrativos.

Se plantea como conjetura alterna: Concurre una correspondencia significativamente entre clima y desempeño laboral en los colaboradores administrativos, mientras que la hipótesis nula sostiene que: No existe una relación significativamente entre clima y desempeño laboral en los colaboradores administrativos.

II. MARCO TEÓRICO.

Dentro de los antecedentes a nivel internacional, se destacan investigaciones relevantes. En su estudio llevado a cabo en Salesiana, Guayaquil, López (2021) se estableció como objetivo el determinar qué relación existe entre variables investigadas del personal administrativo. Su estudio fue de tipo correlacional con enfoque cuantitativo, utilizó como instrumento la encuesta mediante un cuestionario y contó con una muestra de 52 colaboradores administrativos. El autor concluyó que evidencian una relación positiva entre las variables investigadas.

Cerda y Parada (2018) en su tesis desarrollada en Los Ángeles, Chile, tuvieron como objetivo determinar el nivel de engagement y C.L en una empresa eléctrica. Su estudio, de naturaleza correlacional, empleó una encuesta respaldada por la escala de Likert, con una muestra de 47 trabajadores. Los resultados indicaron que, en cuanto al clima laboral, las dimensiones de motivación, identidad y calidez se encuentran en posiciones débiles. La conclusión a la que llegaron es que la variable independiente no tiene un impacto significativo en las variables dependiente investigada.

Soriano (2021) en su investigación, señala que el nivel de estrés impacta en el desempeño del personal de una universidad pública en Ecuador. Su objetivo fue contribuir a desarrollar perfiles psicosociales y de salud desde la perspectiva del D.L. El estudio fue de tipo no experimental y descriptivo. Se utilizó la técnica de la encuesta, aplicado a 78 colaboradores. Los resultados obtenidos indicaron que no se evidencia estrés laboral en los colaboradores administrativos.

Dentro de los antecedentes nacionales, se encontraron investigaciones como la de Panta (2020), realizada en una institución educativa en Guayaquil en 2019 y llevada a cabo en Piura, Perú. Su objetivo principal fue determinar la dependencia entre las variables investigadas. La metodología utilizada fue de tipo descriptiva con un diseño no experimental, correlacional. La recolección de datos se realizó a través de una encuesta aplicada a una población de 60 docentes. Se concluye que existe una correlación significativa y fuerte entre variables analizadas.

Rondán (2021) muestra una investigación en la Institución Educativa República de Colombia, ubicada en Lima, Perú, en el ámbito de la Gestión Pedagógica. El objetivo principal fue examinar la relación entre el C.L y la G.E. Su estudio tuvo un enfoque básico con un nivel correlacional. Se utilizó un cuestionario, aplicado a una muestra de 60 docentes. La conclusión a la que se llegó es que existe una correlación directa entre ambas variables.

Rios (2020) presenta un estudio realizado en Abancay en un despacho fiscal, donde el objetivo principal fue instaurar la relación entre el C.L y el D.L. La metodología empleada, un diseño no experimental correlacional, utilizando una encuesta como instrumento. La muestra consistió en 72 asistentes. Al concluir, se fijó que existe una similitud positiva de magnitud baja entre ambas variables.

Garay (2022) en su indagación realizada en el Gobierno Regional de Piura en 2021, tiene como objetivo comprobar la relación entre el D.L y el trabajo remoto. La metodología utilizada fue de tipo básico, correlacional con un enfoque cuantitativo. La población consistió en 40 servidores y se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos. La conclusión a la que llegó es que existe una relación entre las variables estudiadas.

Figuroa (2022) efectuó una investigación en una institución educativa del sector público, ubicada en Lima, Perú. Su objetivo fue comprobar la relación entre el (CO) y el (DL) del personal de dicha institución. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional. La muestra incluyó a 70 trabajadores de la institución, y la recopilación de datos se realizó mediante una encuesta administrada a través de un cuestionario. Los resultados concluyeron que existe una relación significativa entre las variables estudiadas.

En su tesis de investigación realizada en instituciones públicas en Chepén, Gutiérrez (2019), se propuso determinar la relación existente entre (CL) y D.D en las instituciones educativas del sector público. La población de estudio estuvo conformada por los docentes que pertenecen a dicho sector. El enfoque fue cuantitativo- no experimental, con un diseño descriptivo correlacional. Para recopilar los datos, se empleó la técnica de la encuesta. Los resultados obtenidos indican que en las instituciones educativas públicas existe una relación significativa entre las variables clima laboral y el desempeño docente.

Dentro de los antecedentes locales, se distinguen las siguientes investigaciones

Suarez (2023), en su indagación realizada en municipalidad de Ferreñafe, tuvo como objetivo investigar la correlación entre el C.O y D.L de los colaboradores de la MPF. Fue de tipo básico, con un diseño no experimental correlacional. La población de estudio estuvo conformada por los colaboradores de la entidad, un total de 183 trabajadores. Se concluyó que mejorar el clima laboral en la municipalidad resultará en un incremento de eficiencia en el desempeño.

De La Cruz (2022) en su estudio realizado en la Municipalidad de Lambayeque, estableció como objetivo principal determinar la correlación entre liderazgo y D.L. La metodología utilizada fue cuantitativa, de diseño no experimental y correlacional. La muestra consistió en 114 colaboradores, a quienes se les aplicaron dos cuestionarios. La conclusión a la que llegó es que en la Municipalidad Provincial de Lambayeque, el D.L se ve impactado de manera directa y moderada por el estilo de liderazgo.

Pérez (2022), en su tesis de investigación llevada a cabo en una entidad pública de un gobierno local en Chiclayo, tuvo como objetivo principal evaluar la relación entre el clima y el D.L. Se realizaron análisis de las variables de clima y desempeño laboral con el propósito de obtener conclusiones significativas en este contexto específico. El estudio se clasificó como básico, de naturaleza cuantitativa, con un diseño no experimental y correlacional. La investigación contó con 41 trabajadores y se recopiló información mediante el uso de dos cuestionarios. Como resultado, se concluyó que existe una correlación entre el CL y el DL, evidenciando un alto grado de relación entre variables.

En su tesis de maestría realizada en una entidad pública de Lambayeque, sede Chiclayo, Santisteban (2020) tuvo como objetivo general investigar la conexión entre el C.O y el D.L de los empleados de dicha institución. El estudio, caracterizado por su enfoque cuantitativo y naturaleza correlacional, se llevó a cabo en Chiclayo, Perú, y contó con la participación de 118 trabajadores a quienes se les administró una encuesta. Los resultados indicaron que existe una correlación significativa y positiva, de nivel moderado, entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En resumen, se concluyó que un entorno organizacional favorable tiene un impacto positivo en el crecimiento de los empleados.

A continuación, se describen las teorías involucradas con las variables en investigación; en lo que respecta a la primera variable, la cual es el Clima Laboral, Vargas (2022) en su artículo de investigación basado en una institución educativa pública, hace referencia a la Teoría del Clima Organizacional (1968) formulada por Rensis Likert. Esta teoría señala que el colaborador influye directamente en la actitud de su líder y percibe de manera directa los ambientes laborales, así como la percepción del trato. Ruiz (2021) hace mención en su investigación la “Teoría X” y “Teoría Y”, del economista Douglas McGregor (1960) donde indica que esta teoría examina el comportamiento del colaborador, la motivación y mantener un ambiente laboral estable, es fundamental para lograr las metas y objetivos establecidos, como resultado obtendremos colaboradores comprometidos. Álzate (2019) en su investigación hace mención a la Teoría de Forehand y Von Gilmer desarrollada por Garlie Forehand y Von Haller Gilmer (1964), esta teoría destaca las diferencias entre los colaboradores que influyen en su comportamiento, así como las percepciones de los colaboradores y la organización del entorno en el que se desempeñan. Finalmente, subraya la importancia del C.L , ya que interviene directamente en el desempeño y la satisfacción del colaborador.

En los enfoques conceptuales de la investigación, citamos a Garnique et al. (2022) quienes indican que el clima laboral desempeña un papel fundamental, ya que impacta directamente en la productividad y eficacia de la entidad. Además, resaltan la importancia de fortalecer el ambiente de trabajo, ya que es en este espacio donde cada colaborador lleva a cabo sus tareas, y esto simboliza directamente los resultados que se obtendrán.

Asimismo, las estrategias del clima laboral, según lo señala Sumba et al. (2022), se conceptualizan como un factor influyente en el desempeño laboral. Por lo tanto, entre las estrategias se destaca la promoción de un compromiso laboral sólido, el estímulo de la satisfacción laboral y la incentivación de la identidad, con el objetivo de cumplir con las expectativas que los colaboradores tienen hacia la institución.

En lo que respecta a la base conceptual de la investigación, para la variable del clima laboral se han definido conceptos de diversos autores. Bordas (2016)

explica que el clima laboral se refiere al ámbito de trabajo en el cual cada colaborador se desenvuelve, siendo la descripción del ambiente laboral.

Asimismo, Canales et al. (2021) definen el clima laboral como una percepción del entorno y una forma de integrarse a la entidad, relacionando actitudes, niveles de satisfacción y motivación en relación con el grupo.

Conciben el clima laboral como la manera en que los trabajadores se refieren a su entorno de trabajo en relación con el individuo, el equipo y la entidad. Destacan que un mal clima laboral puede afectar el desempeño, la motivación y el comportamiento. (López y Castiblanco, 2021).

El autor Bordas (2016), menciona las cuatro dimensiones que son de vital importancia en todas las organizaciones. asimismo, la primera dimensión es liderazgo, se define que los colaboradores de la organización mantienen una dirección exacta, con sus indicadores dirección, comportamiento, estilo de relación. La segunda dimensión es motivación lo define en que el miembro de una organización tiene que estar motivado para que sus acciones y buen ánimo estén dirigidas a una meta alcanzable con sus indicadores desempeño, compromiso, productividad. La tercera dimensión es cooperación esto se define como un elemento importante en el equipo de trabajo es un acto en donde se unen para alcanzar un propósito común y así poder lograr un beneficio mutuo como indicador ambiente, compañerismo y apoyo. La cuarta dimensión es el reconocimiento, que se refiere a darle a alguien un aprecio por algo que ha logrado o alcanzado cuenta con sus indicadores tales como trabajo, contribución, aprecio.

Adicionalmente, la segunda variable que se somete a estudio es el desempeño laboral por lo tanto se citan diversas teorías dadas por los siguientes autores, Madero (2019) hace referencia a la teoría de Herzberg, que resalta la importancia de los factores internos laborales, como la higiene y el orden, para lograr la complacencia e incitación del personal en el desempeño de sus roles.

Solorzano (2020), indica en su investigación la Teoría de las necesidades secundarias (1961), creada por el autor David McClelland donde resalta que la motivación tiene influencia en el comportamiento humano, además ayuda a desenvolverse en entornos de logro en la organización, puesto que siempre busca una cierta excelencia en los colaboradores.

Madero (2023), en su investigación muestra la Teoría de las necesidades de Maslow, propuesta por el autor Abraham Maslow en 1943 en donde representa ciertas necesidades tanto emocionales como vitales del ser humano, dentro de la pirámide se encuentran términos como integración, autoestima, realización personal, importante para el desempeño del colaborador dentro de la organización, estas categorías deben de cumplirse en orden para lograr la satisfacción.

En los enfoques conceptuales de la investigación citamos Sullca (2022) destaca la importancia del desempeño laboral, que comprende el comportamiento y acciones identificables en los colaboradores, contribuyendo al logro de objetivos y al fortalecimiento de la entidad a en los plazos establecidos.

De igual manera, González y Vilchez (2021), resaltan los factores del desempeño laboral, como adaptabilidad, puntualidad, motivación, cooperación, responsabilidad e iniciativa, que favorecen al constante progreso en el crecimiento de los miembros del equipo y afectan directamente las conductas asumidas en el trabajo.

En cuanto a la definición del desempeño laboral, diversos autores contribuyen a su comprensión. Chiavenato (2009) lo describe como las acciones y conductas de los trabajadores que son pertinentes para alcanzar los objetivos, esto quiere decir que es la fortaleza más grande que cuenta una entidad.

Rodríguez y Lechuga (2019) definen que el D,L viene a ser la relación entre los resultados y el comportamiento de los trabajadores, mediante el alcance de un conjunto de metas específicas.

Ruíz et al. (2021), menciona que el desempeño laboral implica proporcionar una descripción clara de las expectativas para los empleados, así como brindar una orientación constante hacia un rendimiento efectivo.

En la segunda variable se establecieron las siguientes dimensiones, que, según lo indicado, Chiavenato (2009), menciona a la primera dimensión responsabilidad esta dimensión es importante en cada colaborador porque de eso depende como lo perciban en la organización, dentro de ella encontramos la asistencia, puntualidad. Asimismo, como segunda dimensión se tiene a las relaciones interpersonales trata sobre mantener un ámbito de trabajo la cual se sienta competitivo que sea desafiante y constante entre sus indicadores están

empatía y liderazgo. Como tercera dimensión tenemos trabajo en equipo viene a ser la capacidad de participar activamente en el cumplimiento de una meta común, está compuesta por los indicadores comunicación y participación. Como última dimensión tenemos la iniciativa representa a la capacidad de crear valor al momento de buscar obtener mejores resultados está compuesta por la innovación, toma de decisiones.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación.

Según CONCYTEC (2020) el estudio de tipo aplicado generalmente utiliza el conocimiento científico para identificar los medios a través de los cuales se puede abordar una insuficiencia determinada y registrada. En nuestro estudio, fue de tipo aplicada, con el fin de hallarle solución a la problemática a través de recomendaciones que puedan tomar en cuenta en la institución.

Según su profundidad este estudio fue de nivel descriptivo correlacional, cuya finalidad brindar conocimiento acerca de la relación existente entre ambas variables a estudiar, pudiendo obtener resultados negativas o positivas (Gómez, 2020).

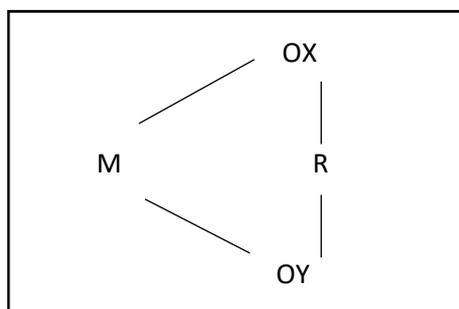
De acuerdo con Jiménez et al. (2022), en términos de su medición, nuestra investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Esto implica que se recopilaban datos numéricos utilizando métodos estadísticos e informáticos, permitiendo cuantificar el problema.

3.1.2. Diseño de investigación.

El estudio fue no experimental, por lo que representa un estudio observable, busca una conexión y no estuvo dependiente a ningún tipo de manipulación ni experimentos con dichos datos. (Alvarez, 2020)

Además, fue transeccional o más conocido como transversal por lo que la recolección de datos se determinó en un lapso de tiempo establecido por única vez. (Cvetković et al., 2021)

Figura 1. *Esquema Descriptivo correlacional*



Donde:

M: Muestra (colaboradores Administrativos de la G.R.E.D Lambayeque).

Ox: V1 (Clima laboral)

Oy: V2 (Desempeño laboral)

R: Relación.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Clima Laboral.

- **Definición conceptual.**

Bordas (2016), define que el clima laboral involucra al entorno del trabajo en donde se desenvuelve cada individuo, viene a ser la forma en cómo se describe cada entorno o ambiente de trabajo.

- **Definición operacional.**

Se pudo medir mediante cuatro dimensiones las cuales fueron liderazgo, motivación, cooperación y reconocimiento, de forma que, la información fue recaudada gracias a la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario.

- **Indicadores.**

Bordas (2016), menciona los indicadores que comprenden las dimensiones de la variable Clima Laboral son: dirección, comportamiento, estilo de relación, desempeño, compromiso, productividad; ambiente, compañerismo; apoyo, trabajo, contribución y aprecio.

- **Escala de medición.**

Para la variable Clima Laboral fue la técnica de la encuesta y su instrumento el Cuestionario, y su tipo de medición fue cualitativa ordinal con escala de Likert. (Astudillo, 2019)

Variable dependiente: Desempeño laboral

- **Definición conceptual.**

Chiavenato (2009), el autor indica que el D.L viene a ser los hechos y la conducta de los colaboradores que son relevantes para lograr objetivos, esto quiere decir que es la fortaleza más grande que cuenta una entidad.

- **Definición operacional.**

Se logró medir en cuatro dimensiones las cuales fueron responsabilidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa, de forma que, la información fue recaudada a través de la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario.

- **Indicadores.**

Chiavenato (2009), menciona los indicadores que comprenden las dimensiones de la variable desempeño son: asistencia, puntualidad; empatía, liderazgo; comunicación, participación; innovación y toma de decisiones.

- **Escala de medición.**

Para la variable desempeño laboral fue la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, y su tipo de medición fue cualitativa ordinal con escala de Likert (García, 2021).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

3.3.1. Población.

Sucasaire (2022) expresa que la población se define como la agrupación de todos los elementos, que se caracterizan por ser estudiadas en grupo específicos. La población de estudio está definida por el total de 71 colaboradores administrativos de la institución pública.

- **Criterios de inclusión.**

En nuestra investigación se preciará y seleccionará a los colaboradores que estén elaborando en el periodo de 12 meses de antigüedad laboral, y que se encuentren en planilla, así como administrativos nombrados - contratados por la ley N°276 y contratados por la ley N°1057 (CAS) de la GRED Lambayeque.

- **Criterios de exclusión.**

Se excluirá a los colaboradores que no tengan antigüedad laboral de 12 meses, asimismo las estructuras que no comprendan a el área administrativa, adicional a ello se excluirá a los servicios no personales (locadores) que no tienen un tiempo definido en la institución.

3.3.2. Muestra.

Niño (2018) enfatiza que la muestra censal son todas las unidades que coinciden con la población debido a una cantidad pequeña. En la presente investigación se optó por no aplicar la fórmula para encontrar la

muestra dado que nuestra población es finita y reducida, por ello, viene a ser la misma cantidad.

3.3.3. Muestreo.

De acuerdo con Hernández y Carpio (2019) infiere que el muestreo es una técnica utilizada cuyo fin es identificar la muestra representativa de la población que debe ser estudiada en una investigación.

Para la presente investigación se descartó el muestreo, porque se asumirá que la población y muestra serán los mismos colaboradores administrativos.

3.3.4. Unidad de análisis.

Arias et al. (2022) la define como el elemento o entidad que constituye el foco de estudio y del cual se obtienen los datos o información para su análisis en la investigación. Para la indagación, la unidad de análisis se fue cada colaborador de la institución pública.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas de recolección de datos: Encuesta

Ruiz y Valenzuela (2022) define la técnica de la encuesta como la más usada por los investigadores en los trabajos, al momento de recopilar los datos, además está constituida por el instrumento llamado cuestionario. Asimismo, la técnica utilizada fue las más aptas para recoger la información dado a que fue un estudio cuantitativo.

Instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Cisneros et al. (2022) el cuestionario consta de un conjunto de preguntas organizadas, estructuradas y específicas. Su objetivo es medir o evaluar una o más variables identificadas en el estudio, y su diseño está diseñado para abordar el problema formulado y las hipótesis establecidas. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario donde se elaboró un formulario de Google Forms, basándonos en la escala de Likert, en un total de 30 preguntas, comprendidas por las dimensiones e indicadores planteados en el marco teórico.

Validez: Según Hernández y Mendoza (2018) define el nivel en el que un instrumento contribuye a la medición de la variable que se pretende evaluar.

(p.229). Por ello para dar validez en la presente investigación se realizó a través de especialistas que estén de acuerdo con nuestro estudio.

Confiabilidad: Hernández y Mendoza (2018) señalan que es el grado en el que un instrumento va a generar resultados consecuente y consistente dentro de la muestra o casos analizados. (p.229).

Martins y Palella (2006) señala que el coeficiente alfa de Cronbach se constituye como una herramienta de evaluación empleada para verificar el grado de fiabilidad de un estudio, ya que esto influye en la precisión o sobrevaloración de los resultados del trabajo de investigación.

Se acudirá al Software SPSS versión 29 como herramienta para comprobar la fiabilidad de los instrumentos, a través del alfa de Cronbach, la cual obtuvo como resultado para variable clima laboral con un 0.801 por lo que significa que cuenta con una confiabilidad alta a la investigación, por otro lado, para la variable desempeño laboral con un rango de 0.919 que se encuentra dentro de confiabilidad muy alta. (Ver Anexo 7 y 8).

3.5. Procedimientos.

Se obtuvo la aprobación del gerente de la entidad pública para su involucramiento en la elaboración de la investigación, mediante la solicitud formal del consentimiento informado. Igualmente, se gestionó y obtuvo la debida autorización para llevar a cabo el estudio en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque (consultar Anexo 10).

Posteriormente, se identificó la problemática de estudio en la G.R.E.D Lambayeque, centrada en las variables. Para avanzar en la investigación, se revisaron las fuentes bibliográficas, se analizó la información recopilada y se redactó el marco teórico. Se procedió a la operacionalización de las variables y la creación del instrumento de medición utilizando Google Forms para evaluar ambas variables. Los datos recopilados a través de los cuestionarios se trasladaron al software SPSS versión 29. Luego de la recolección de datos, se llevó a cabo el procesamiento de la información, evidenciando la confiabilidad de cada instrumento mediante la técnica de Alfa de Cronbach. El cuestionario de la primera variable, Clima Laboral, mostró una confiabilidad alta de 0.801, mientras que la segunda

variable, Desempeño Laboral, presentó una confiabilidad muy alta de 0.919 (ver Anexos 9 y 10).

Finalmente, se llevó a cabo un análisis estadístico para la obtención, análisis e interpretación de los resultados, con el objetivo de dar respuestas concluyentes con relación a ambas variables.

3.6. Método de análisis de datos.

Tras obtener los resultados de encuestas realizadas se trasladaron dichos datos al software estadístico SPSS versión 29, con el fin de analizar los resultados obtenidos mediante gráficos, tablas e interpretación, para contrastar las hipótesis y así alcanzar los resultados correspondientes.

3.7. Aspectos éticos.

Durante el trayecto del proceso investigativo, se tomaron en cuenta los principios éticos de autonomía, beneficencia y justicia desde el inicio. Se recopiló toda la información necesaria de fuentes confiables como artículos científicos, investigaciones, tesis, revistas y libros, los cuales se citaron correctamente en el marco teórico. Se realizó el estudio con una actitud de respeto y objetividad, asegurándose de evitar cualquier daño o riesgo para los participantes y protegiendo su identidad en todo momento. Además, se obtuvo los permisos requeridos para realizar y desarrollar la investigación. En resumen, este estudio se realizó siguiendo los principios éticos fundamentales y tiene como objetivo contribuir de manera positiva a la entidad o área de estudio correspondiente.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de normalidad.

<i>Pruebas de normalidad</i>			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	.186	71	<.001
Desempeño laboral	.154	71	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Prueba para conocer la normalidad de los datos.

Interpretación: Dado que la población consta de 71 colaboradores, se realizó la prueba de normalidad utilizando Kolmogorov-Smirnov. Los resultados indicaron que los datos de ambas variables no evidencian una distribución estándar, ya que el valor de significancia fue inferior a 0,05. En consecuencia, se optó por utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman para el análisis de la relación entre las variables.

Objetivo General: Establecer si existe relación entre clima y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque.

Hipótesis alterna: Existe una relación significativamente entre clima y desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque.

Hipótesis nula: No existe una relación significativamente entre clima y desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque.

Tabla 2.

Correlación entre las variables clima y desempeño laboral.

Correlaciones				
			Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.405**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	71	71
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.405**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		71	71	

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

Nota. Correlación de Rho de Spearman para conocer la relación entre las variables clima y desempeño laboral.

Interpretación: La Tabla 02 muestra que la variable Clima Laboral presenta una relación significativa ($P = < 0.001$) con la variable Desempeño Laboral. Además, se observa un grado moderado de correlación ($R = 0.405$) según los datos recabados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la G.R.E.D Lambayeque. Con un valor de $P < 0.05$, se confirma la existencia de una relación entre ambas variables, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alterna. Estos hallazgos no solo contribuyen al conocimiento académico sobre la dinámica organizacional, sino que también tienen implicaciones prácticas significativas. La gestión y la toma de decisiones en la G.R.E.D Lambayeque pueden beneficiarse al diseñar estrategias y políticas que busquen mejorar el clima laboral, con el objetivo de potenciar el desempeño de su personal y, por ende, optimizar la eficacia institucional.

Objetivo específico 1: Medir el clima laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.

Tabla 3.

Dimensión Liderazgo (agrupada)

Liderazgo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	19,7	19,7	19,7
	Medio	45	63,4	63,4	83,1
	Alto	12	16,9	16,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Datos software de SPSS Versión 29.

Interpretación: En la tabla 3, se destaca que, de los 71 colaboradores administrativos de la entidad G.R.E.D Lambayeque, el aspecto más destacado es que el 63,4% perciben que el liderazgo, caracterizado por la dirección, comportamiento y estilos de relación de los colaboradores, se sitúa en un nivel medio. En contraste, el 19,7% indica un nivel bajo, mientras que el 16,9% lo percibe en un nivel alto. Dichos resultados subrayan la percepción predominante de que el liderazgo en la organización se encuentra en un nivel intermedio según la evaluación de la mayoría de los colaboradores, por ello, es relevante tener en cuenta que estas percepciones pueden tener implicaciones significativas en el C.L y, por ende, en el D.L de los colaboradores.

Tabla 4.

Dimensión Motivación (agrupada).

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	33	46,5	46,5	46,5
	Medio	30	42,3	42,3	88,7
	Alto	8	11,3	11,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Datos software de SPSS Versión 29.

Interpretación: En la tabla 5, se evidencia que, de los 71 colaboradores administrativos, un porcentaje significativo, específicamente el 46,5%, perciben que la motivación, caracterizada por el desempeño, compromiso y productividad, se sitúa en un nivel bajo. Contrariamente, el 42,3% lo sitúa en nivel medio, mientras que el 11,3% lo percibe en un nivel alto. Esta representación visual subraya la percepción predominante de que la motivación en la entidad se encuentra en un nivel relativamente bajo, según la perspectiva de casi la mitad de los colaboradores. Por ello, es crucial explorar más a fondo las razones detrás de estas percepciones para percibir mejor los factores que afectan en la motivación del personal.

Tabla 5.*Dimensión Cooperación (agrupada).*

Cooperación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	39	54,9	54,9	54,9
	Medio	24	33,8	33,8	88,7
	Alto	8	11,3	11,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Datos software de SPSS Versión 29.

Interpretación: En la tabla 6, se aprecia que, de los 71 colaboradores administrativos, el porcentaje más destacado, es decir, el 54,9%, sostiene que la cooperación, en términos de ambiente, compañerismo y apoyo, mayoritariamente se sitúa en un nivel bajo. Contrastando esta percepción, el 33,8% la posiciona en un nivel medio, mientras que el 11,3% la considera en un nivel alto. Este resultado refleja una inclinación significativa hacia la percepción de que la cooperación en la entidad se encuentra en un nivel inferior, según la mayoría de los colaboradores. Asimismo, la justificación de estos hallazgos podría originarse en posibles desafíos en la comunicación efectiva, divergencias en la dinámica del equipo o la ausencia de iniciativas para fomentar el compañerismo y la colaboración.

Tabla 6.

Dimensión Reconocimiento (agrupada).

		Reconocimiento			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	45,1	45,1	45,1
	Medio	28	39,4	39,4	84,5
	Alto	11	15,5	15,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Datos software de SPSS Versión 29.

Interpretación: En la tabla 7, se evidencia que del total de colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque, el porcentaje más relevante, es de 45,1%, quienes opinan que el reconocimiento, tomando en cuenta el trabajo, contribución y aprecio, mayoritariamente se ubica en un nivel bajo. En contraste, el 39,4% lo sitúa en el nivel medio, mientras que el 15,5% lo percibe en el nivel alto.

Este análisis señala una tendencia marcada hacia la percepción de que el reconocimiento en la entidad se encuentra en un nivel inferior, según la mayoría de los colaboradores. La justificación de estos hallazgos podría estar vinculada a posibles deficiencias en las prácticas de reconocimiento, falta de transparencia en los criterios de aprecio o la ausencia de sistemas estructurados para destacar y recompensar las contribuciones individuales.

Objetivo Especifico 2: Medir el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.

Tabla 7.

Dimensión Responsabilidad (agrupada).

Responsabilidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	14,1	14,1	14,1
	Medio	32	45,1	45,1	59,2
	Alto	29	40,8	40,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Datos software de SPSS Versión 29.

Interpretación: En la tabla 8, se destaca que entre los 71 colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque, el porcentaje más notable es de 45,1%, sostiene que la responsabilidad, centrada en la asistencia y la puntualidad de los colaboradores, se ubica mayoritariamente en un nivel medio. Por otro lado, el 40,8% la sitúa en el nivel alto, mientras que el 14,1% la percibe en un nivel bajo. Estos resultados sugieren que una parte considerable de los colaboradores considera que la responsabilidad, en términos de asistencia y puntualidad, se encuentra en un nivel medio. Esto podría indicar una percepción generalizada de que existe un cumplimiento razonable en este aspecto, pero quizás hay espacio para mejorar y fortalecer aún más la cultura de la responsabilidad en la entidad. La justificación de estos resultados podría estar relacionada con diversas prácticas organizativas que fomentan la asistencia y la puntualidad, así como con la existencia de normas y expectativas claras en este sentido.

Tabla 8.

Dimensión relaciones interpersonales (agrupada).

Relaciones interpersonales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	29	40,8	40,8	40,8
	Alto	42	59,2	59,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Datos software de SPSS Versión 29.

Interpretación: En la tabla 9, se destaca que entre los 71 colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque, el porcentaje más relevante del 59,2%, sostiene que las relaciones interpersonales son importantes, fundamentadas en la empatía entre los colaboradores, y estas se perciben mayoritariamente en un nivel alto. Asimismo, el 40,8% las sitúa en el nivel medio. Estos resultados muestran que una gran totalidad de los colaboradores considera que las relaciones interpersonales, especialmente en términos de empatía, están en un nivel alto. Este hallazgo podría sugerir un ambiente de trabajo donde la colaboración, el compañerismo y el apoyo mutuo son aspectos destacados. La justificación de estos resultados podría relacionarse con la existencia de prácticas y políticas organizativas que fomentan un ambiente de trabajo colaborativo y empático.

Tabla 9.

Dimensión trabajo en equipo (agrupada).

Trabajo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	29,6	29,6	29,6
	Medio	18	25,4	25,4	54,9
	Alto	32	45,1	45,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Datos software de SPSS Versión 29.

Interpretación: En la tabla 10, se destaca que, de los 71 colaboradores administrativos de la entidad G.R.E.D Lambayeque, el porcentaje más significativo, específicamente el 45,1%, sostiene que consideran que el trabajo en equipo es esencial, fundamentándose en la comunicación y participación entre los colaboradores, y lo perciben mayoritariamente en un nivel alto. Asimismo, el 29,6% lo sitúa en el nivel bajo y el 25,4% en un nivel medio. Lo extraído remarca que hay una parte notoria correspondiente a los colaboradores mediante una valoración importante sobre el trabajo en equipo, destacando la comunicación y la participación como elementos fundamentales. El hecho de que un porcentaje significativo lo haya ubicado en un nivel alto podría sugerir que la colaboración y el trabajo conjunto son prácticas valoradas y fomentadas en el entorno laboral.

Tabla 10.

Dimensión iniciativa (agrupada).

		Iniciativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	18,3	18,3	18,3
	Medio	21	29,6	29,6	47,9
	Alto	37	52,1	52,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Fuente: Datos software de SPSS Versión 29.

Interpretación: En la tabla 11, se destaca que, de los 71 colaboradores administrativos de la entidad G.R.E.D Lambayeque, el porcentaje más significativo, en particular el 52,1%, sostiene que consideran que la iniciativa es fundamental, basándose en la toma de decisiones e innovación entre los colaboradores, y lo perciben mayoritariamente en un nivel alto. Asimismo, el 29,6% lo sitúa en el nivel medio y el 18,3% en el nivel bajo. Las derivaciones de los resultados extraen la valoración positiva de los trabajadores sobre la iniciativa, destacando la toma de decisiones y la innovación como elementos fundamentales. El hecho de que un porcentaje significativo lo haya ubicado en un nivel alto podría sugerir que la autonomía y la capacidad de tomar iniciativas son aspectos valorados en el entorno laboral.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión responsabilidad en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.

Tabla 11.

Correlación entre la variable Clima laboral y dimensión responsabilidad.

Correlaciones				
		Clima Laboral	Responsabilidad	
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	71	71
	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	71	71

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

Interpretación: La significancia estadística observada, con un nivel de 0,01 menor que 0,05, indica que hay una correlación estadísticamente significativa entre la variable Clima Laboral y la dimensión responsabilidad. Además, el grado de correlación moderado ($R = 0.528$) sugiere que existe una conexión considerable entre estas dos variables. En términos prácticos, esto significa que hay evidencia suficiente para afirmar que la relación entre el C.L y la dimensión de responsabilidad es estadísticamente significativa y que esta relación es moderada en intensidad. Esta correlación moderada puede interpretarse como que, en el contexto de la investigación, un C.L favorable se asocia de manera significativa con niveles moderados de responsabilidad entre los colaboradores. En otras palabras, cambios en el clima laboral podrían influir moderadamente en la forma en que los honorarios perciben y asumen la responsabilidad en sus funciones laborales.

V. DISCUSIÓN

Las derivaciones por parte de los resultados de la investigación se centran en el análisis de las relaciones entre el C.L y el D.L en la G.R.E.D Lambayeque, evaluando cómo estas variables pueden influir las metas ya planteadas por la G.R.E.D.

Se realizó un análisis detallado en torno al objetivo general, que busca instaurar la correspondencia entre el clima y el D.L de los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque. De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 2, se identificó un grado de significancia menor a 0,05 ($p < 0,05$), lo que indica una correlación significativa moderada entre ambas variables ($r = 0,405$). Estos hallazgos coinciden con la investigación de Santisteban (2020) realizada en el Ministerio Público de Lambayeque, donde también se evidenció una relación positiva y moderada, sugiriendo que el clima laboral incide positivamente en el desempeño de los colaboradores.

Es importante señalar la discrepancia con los resultados obtenidos por Gutiérrez (2019) en su investigación en la Ugel Chepén-2019, donde encontró una correlación positiva alta, a pesar de tratarse de una institución pública. Esta diferencia destaca la variabilidad en la relación entre el clima y el D.L en diversos contextos empresariales, subrayando la importancia de considerar las peculiaridades de cada entidad al interpretar estos resultados.

En el marco del primer objetivo específico de nuestra investigación, enfocado en medir el C.L de los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque, se procedió a recopilar y analizar los datos provenientes de los cuestionarios aplicados en la entidad. Los resultados obtenidos ofrecen una visión detallada de las cuatro dimensiones asociadas a la variable C.L.

Al examinar la dimensión de liderazgo (Tabla 3), se aprecia que, según el barómetro de tres niveles establecido, se registró un porcentaje del 63,4% para el nivel medio, un 19,7% para el nivel bajo y un 16,9% para el nivel alto. Estos resultados indican que aspectos clave del liderazgo, como dirección, comportamiento y estilos de relación entre colaboradores, muestran áreas de oportunidad para mejoras. Este hallazgo guarda coherencia con las reflexiones de Vargas (2022), quien, en su investigación, hace referencia a Rensis Likert (1968) para subrayar que la percepción del colaborador influye directamente en la actitud de su líder, así como en la percepción del ambiente laboral y del trato recibido.

Esta conexión refuerza la importancia de abordar y fortalecer las prácticas de liderazgo dentro de la entidad, enfocándose en aspectos específicos señalados por los colaboradores para potenciar un ambiente laboral más positivo y efectivo.

La segunda dimensión, motivación (Tabla 4), revela resultados distribuidos en tres niveles. Se observa un 46,48% en el nivel bajo, un 42,25% en el nivel medio y un 11,27% en el nivel alto. Estos datos sugieren que aspectos relacionados con el desempeño, compromiso y productividad demandan mejoras dentro de la Gerencia.

Estos hallazgos concuerdan con las observaciones de Panta (2020) en su investigación sobre liderazgo y D.L en una Institución Educativa de Guayaquil. El autor destaca la importancia de la motivación, el reconocimiento y la cooperación para liderar al equipo hacia el cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo. La carencia de estos elementos fundamentales puede contribuir a un clima laboral menos favorable y preocupante.

En la tercera dimensión, cooperación (Tabla 5), se obtuvieron resultados que indican un nivel bajo del 54,9%, un nivel medio del 33,8%, y un nivel alto del 11,3%. Esto señala que el ambiente de trabajo, el compañerismo y el apoyo requieren fortalecimiento para mejorar. Este resultado resalta la insuficiencia de iniciar una cultura organizacional que fomente la colaboración y el respaldo mutuo entre los colaboradores

Por otro lado, la cuarta dimensión, reconocimiento (Tabla 6), presenta resultados que reflejan un nivel bajo del 45,1%, un nivel medio del 39,4%, y un nivel alto del 15,5%. Estos datos indican que aspectos relacionados con el reconocimiento del trabajo, la contribución y el aprecio son fundamentales para establecer un clima laboral favorable dentro de la organización, por ello, se torna esencial abordar estrategias que refuercen la valoración y reconocimiento de los logros individuales y colectivos de los colaboradores.

Se cita al autor Ruiz (2021), quien expone la teoría "X" y "Y" de Douglas McGregor (1960), señalando que examinar el comportamiento del colaborador, fomentar la motivación y mantener un ambiente laboral estable son fundamentales para alcanzar las metas y objetivos establecidos. Esto se traduce en colaboradores comprometidos. En contraste, el autor Madero (2019) destaca la teoría de Herzberg, argumentando que factores internos laborales como la higiene y el orden son esenciales para lograr la satisfacción y un clima laboral estable. Sin embargo,

este enfoque no considera aspectos cruciales como el liderazgo, la motivación, la cooperación y el reconocimiento.

En relación con nuestro segundo objetivo específico, centrado en medir el desempeño laboral de los colaboradores administrativos en la G.R.E.D Lambayeque, se llevaron a cabo mediciones en cuatro dimensiones: responsabilidad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo e iniciativa.

La primera dimensión, responsabilidad (Tabla 7), revela que el 45,1% se sitúa en el nivel medio, seguido por el 40,8% en el nivel alto y el 14,1% en el nivel bajo. Estos resultados sugieren que, en aspectos de asistencia y puntualidad, los colaboradores mantienen un nivel considerado como bueno.

En la segunda dimensión, relaciones interpersonales (Tabla 8), se observa que el nivel alto representa el 59,2%, mientras que el nivel medio abarca el 40,8%. Esto indica que las relaciones entre colaboradores, basadas en la empatía y el compañerismo, se encuentran en un estándar óptimo para la G.R.E.D. Lambayeque.

Nuestra investigación tiene similitud con el autor Solorzano (2020), donde se muestra en su investigación la Teoría de las necesidades secundarias (1961), creada por el autor David McClelland y John W. Atkinson resaltando que el comportamiento humano y sus relaciones interpersonales ayuda a desenvolverse en entornos de logro en la organización, puesto que siempre busca una cierta excelencia en los colaboradores.

La tercera dimensión se basa en el trabajo en equipo (Tabla 9), el porcentaje más notable es el nivel alto de 45,1% lo que simboliza que el trabajo en equipo es importante por lo que se basa en la comunicación y participación entre colaboradores.

La última dimensión iniciativa (Tabla 10), el nivel más notable es alto con 52,1% lo que indica que, en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque, existe iniciativa basada en la innovación, la toma de decisiones entre los colaboradores.

Para nuestros resultados se comparó con la investigación del autor De La Cruz (2022), en su tesis realizada en la municipalidad de Lambayeque, muestra como recomendación, fortalecer los aspectos de trabajo en equipo, las capacitaciones constantes, para así lograr un desempeño óptimo para la organización. Por ende, es de suma importancia que los altos mandos separen el

individualismo y disminuyan rasgos autocráticos, esto ayudará a mejorar el trabajo en equipo y será beneficioso para la organización.

Como objetivo específico 3 “Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión responsabilidad en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque”. Para obtener los resultados se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, para verificar el nivel de relación entre la variable y la dimensión.

Como se puede observar en la (Tabla 11), los resultados arrojaron un nivel de significancia de 0,001 siendo estar menor que 0.005 y con grado de correlación de 0.528. Esto indica una correlación directa, positiva y moderada entre la variable dependiente y la dimensión responsabilidad.

Estos resultados muestran relación con Figueroa (2022), en investigación indica que la responsabilidad es un factor importante dentro de la organización, y señala que la falta de responsabilidad en las labores encargadas hace que el clima entre los colaboradores se torne negativo y deficiente, afectando el cumplimiento de los objetivos institucionales. Contrariamente, González y Vilchez (2021), mencionan que los factores relacionados con la responsabilidad contribuyen a la mejora continua, siendo responsabilidad del colaborador determinar si el clima laboral se mantiene positivo a través de conductas como puntualidad, cooperación y responsabilidad.

En cuanto a las fortalezas del presente estudio, destaca el respaldo y la plena colaboración del gerente de la entidad, lo cual facilitó la realización exitosa de la investigación. Asimismo, la mayoría de los colaboradores que participaron en la aplicación del cuestionario mostraron interés y disposición hacia el estudio, lo que contribuyó positivamente al proceso.

Sin embargo, se reconocen ciertas limitaciones que podrían considerarse debilidades en el desarrollo de la investigación. En primer lugar, la indiferencia mostrada por algunos colaboradores podría haber afectado la muestra y, por ende, la validez de los resultados obtenidos. Además, al tratarse de un estudio cuantitativo, se limitó la capacidad de obtener percepciones más detalladas de los participantes, lo que podría haber enriquecido el análisis con información cualitativa adicional. Estas limitaciones deben ser consideradas al interpretar los hallazgos y podrían ser abordadas en futuras indagaciones para lograr una comprensión más completa y contextualizada de los aspectos estudiados.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general de establecer la relación entre el clima y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque, se determinó que existe una correlación significativa positiva de nivel moderado ($r= 0,405$) entre el C.L y el D.L de los trabajadores administrativos. Esto implica que el clima laboral y el desempeño están estrechamente relacionados, ya que mejorar el clima laboral conlleva a resultados favorables a nivel organizacional.
2. En el primer objetivo específico, centrado en medir el clima laboral, se evaluaron las cuatro dimensiones clave: liderazgo, motivación, cooperación y reconocimiento. La dimensión de liderazgo recibió la valoración más alta, mientras que la motivación y cooperación fueron las menos valoradas. Se concluye que la G.R.E.D. Lambayeque presenta deficiencias en estas dimensiones, indicando que aspectos como compromiso, compañerismo, apoyo, contribución y aprecio requieren fortalecimiento.
3. Para el segundo objetivo específico, que aborda la medición del desempeño laboral, se analizaron las dimensiones por separado. Las relaciones interpersonales obtuvieron una valoración alta, mientras que la responsabilidad recibió una valoración menor. Se concluye que aspectos como puntualidad, asistencia, participación y toma de decisiones deben mejorarse por parte de los colaboradores.
4. Con el último objetivo específico, que busca determinar la relación entre el C.L y la dimensión responsabilidad, se concluye que existe una conexión directa entre la dimensión responsabilidad y el clima laboral. Esto significa que a medida que crece la responsabilidad, mejora el clima laboral. Por lo tanto, mantener la puntualidad y la asistencia es crucial para lograr resultados positivos para la organización.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Se sugiere a la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque la ejecución de estrategias destinadas a optimizar el clima laboral. Esto incluye la realización de capacitaciones constantes, el fortalecimiento de los lazos laborales para fomentar una comunicación efectiva y, de esta manera, influir positivamente en el desempeño laboral. La meta es crear un ambiente laboral favorable que estimule un rendimiento positivo por parte de los colaboradores.
- 2.** Las autoridades de la G.R.E.D Lambayeque deben enfocarse en generar un mayor reconocimiento para fomentar la cooperación entre los colaboradores. Asimismo, se destaca la importancia de mejorar la motivación, ya que esto incide directamente en el desenvolvimiento efectivo de los colaboradores en sus labores diarias.
- 3.** La entidad debe continuar reforzando las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo ya que son aspectos fundamentales. Al hacerlo, los colaboradores sentirán que son valorados dentro de la organización, y los resultados se reflejarán positivamente en su desempeño.
- 4.** Dado que el clima laboral está vinculado con la dimensión de responsabilidad, se recomienda a los directivos de la G.R.E.D. Lambayeque estar atentos al cumplimiento de los colaboradores en términos de asistencia y puntualidad. En este sentido, se propone establecer evaluaciones periódicas del clima laboral con el fin de medir y tomar las medidas correctivas en caso de que los colaboradores administrativos no cumplan adecuadamente con las normas institucionales.

REFERENCIAS

- Alvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima*, 1–5.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Álzate Chaverra, E. A. (2019). *Estructuración de una propuesta de intervención del clima organizacional en la Estación de Servicio El Sol ubicada en el municipio de Roldanillo* [Universidad del Valle].
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/48620f02-b727-440e-aa7b-7ace730b0684/content>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. In *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Astudillo Aliaga, C. G. (2019). *La motivación laboral y el clima laboral en el Gobierno Regional del Callao, 2019* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48854/Astudillo_ACG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bartra Rivero, K. R., Torres Rubiano, O. L., & Armesto Céspedes, M. S. (2022). Inteligencia Emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima. *3C Empresa. Investigación y Pensamiento Crítico*, 11(1), 119–147. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2022.110149.119-147>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral* (UNED, Vol. 1).
https://www.google.com.pe/books/edition/_/2YaxCwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Canales-Farah, A. M., López-Gómez, J. A., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>

- Cerda Gallegos Helem Jesarela, & Parada Pino María Guillermina. (2018). *CLIMA LABORAL Y ENGAGEMENT APLICADO EN LA EMPRESA COOPELAN LTDA*. [Universidad de Concepción Campus Los Ángeles]. <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/3313/4/Cerda%20Gallegos%20-%20Parada%20Pino.pdf>
- Cerna Avellaneda, Y. C. (2020). *Desempeño laboral del servidor público del Centro de Gestión Tributaria de Chiclayo* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56773/Cerna_AYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chávez Epiquén, A. (2014). DE LA CIENCIA HORIZONTE. In *Ciencia* (Vol. 4, Issue 6). <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/212/223>
- Chiavenato Idalberto. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (9th ed.). https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia Techniques and Instruments for Data Collection that Support Scientific Research in Pandemic Times Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dados que apoiam a Pesquisa Científica em tempos de Pandemia. *Núm. 1. Enero-Marzo, 8*, 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- CONCYTEC. (2020). GUÍA PRÁCTICA PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D). *CONCYTEC, 1*, 1–11. https://www.untels.edu.pe/FTP/2021.01.26.0032_COMUNICADO%20N.%C2%B0%20032-2020A-INVESTIGACI%C3%93N-GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO.pdf

- Cvetković Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- De La Cruz Suarez, D. L. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Lambayeque* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81557/De%20La%20Cruz_SDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Figueroa Chacón, M. A. (2022). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una institución educativa superior pública, Lima - 2022* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110089/Figueroa_CMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garay Raymundo, C. (2022). *Trabajo remoto y desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Piura 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100910/Garay_RC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García Vásquez, K. A. (2021). *Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65180/Garcia_VKA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Garnique Hinojosa, R., Ramirez Dayan, Diaz María, Aranda Turpo, J., Alvarado Carbonel, M., Cjuno Julio, & Hernandez, R. M. (2022). *Work environment, depression, anxiety and stress in teachers of the Peruvian jungle in the Covid-19 context*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7135654>
- Gómez Chipana, E. (2020). CORRELATIONAL ANALYSIS OF THE ACADEMIC-PROFESSIONAL FORMATION AND TAX CULTURE OF MARKETING STUDENTS AND BUSINESS MANAGEMENT. *Universidad Nacional José María Arguedas*, 12, 1–6. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>

- González García, W. de J., & Vilchez Pirela, R. (2021). Colombian Companies Boosting International Trade in the Pacific Alliance. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, 50, 186–216. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>
- Gutiérrez Vásquez, L. A. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén* - 2019. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44312/Guti%
%a9rrez_VLA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44312/Guti%c3%a9rrez_VLA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de
_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Ibañez Asto, A. S. (2019). Pausa activa y clima laboral en áreas académicas y administrativas de la Universidad Peruana Unión, 2018. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 12(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/rccs.v12i1.1202>
- Jiménez Moreno, J. A., Contreras Espinoza, I. D. J., & López Ornelas, M. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico. *Revista Humanidades*, 12(2), e51418. <https://doi.org/10.15517/h.v12i2.51418>
- López Neira, A. A. (n.d.). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. Retrieved November 8, 2023, from <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- López Sánchez, N., & Castiblanco Melo, K. (2021). *CLIMA LABORAL COMO FACTOR INFLUYENTE EN EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD: CASO UNIÓN SOLUCIONES S.A.S.* <https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp->

content/uploads/sites/8/2022/01/revista-chilena-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf

- Madero Gómez, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 377. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Madero Gómez, S. M. (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. 29. <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Martins Pestana Feliberto, & Palella Stracuzzi Santa. (2006). Metodología de la investigación Cuantitativa. In *FEDUPEL* (Vol. 2). <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23578w/w23578w.pdf>
- Mayorca Capataz, E., Mayorca Beltran, D. Y., & Mayorca Beltran, M. E. (2020). El desempeño: Fuente esencial para el mantenimiento y supervivencia de las organizaciones. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 16(31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3151>
- Mogollón García, S. F., & Ramirez Abad, D. A. (2020). *LABOR CLIMATE OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE ORGANIZATIONS OF THE CITY OF PIURA 2019*. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i1.1257>
- Niño de Guzmán, H. E. (2018). *GUÍA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/6629_parte04.pdf
- Oblitas-Guerrero, S. M. (2020). R E M Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el Artículo Original. In *REV EXP MED* (Vol. 6, Issue 1). <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/7579>.
- Panta Villafuerte, A. (2020). *Liderazgo directivo y el desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil - 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53406/Panta_VAM%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pedraza Melo, N. A. (2020). Organizational climate and job satisfaction of human capital: Differentiated factors in public and private organizations. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Perez Burgos, Y. G. (2022). *Clima laboral y desempeño laboral del personal en la Sub Gerencia de serenazgo de un gobierno local, Chiclayo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94146/Perez_BYG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rios Rios, E. F. (2020). *Clima laboral y desempeño laboral de los asistentes, en los despachos fiscales, Apurímac, sede Abancay 2021*. [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88943/Rios_RE F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). *Work performance of teachers at ITSA University Institution*. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rondán Chacón, I. I. (2021). *Percepción de la Gestión Educativa y el Clima Laboral en la Institución Educativa República de Colombia, año 2021*. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma99100288352190700
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C. M., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P., & Cueto Orbe, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805–3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Ruíz Díaz Morales, D. (2021). Work climate in public and private companies in Asunción. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 17(2), 245–256. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Ruiz Huaraz, C. B., & Valenzuela Ramos, M. R. (2022). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe>
- Santisteban Coico, L. (2020). *El clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Público de Lambayeque sede Chiclayo*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49030/Santisteban_CL-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Segura Chepe, R. M. de F. (2021). *Clima laboral en los trabajadores y satisfacción en los usuarios en el Centro de Salud Zaña* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71830/Segura_CRMDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Solorzano Prado, K. C. (2020). *MOTIVACIÓN DE LOGRO EN ALUMNOS DE 4TO Y 5TO DE SECUNDARIA DE LA I.E. 5011 DARÍO ARRUS, CUESTAS, CALLAO 2020* [Universidad Autónoma]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/1230/1/Kimberlin%20Criz%20Solorzano%20Prado.pdf>

Soriano Tumbaco, C. E. (2021). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño del personal administrativo. *Revista Killkana Sociales*, 5, 1–8. <https://doi.org/10.26871/killkanasocial.v5i1.735>

Suarez Quesquen, L. F. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital de Ferreñafe* [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109880/Suarez_QLF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sucasaire Pilco, J. (2022). *Orientaciones para selección y cálculo del tamaño de muestra de investigación*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones_para_seleccion_y_calculo_del_tama%C3%B1o_de_muestra_de_investigacion.pdf

Sullca Tapia, P. J. (2022). Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una municipalidad de Lima. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 1234–1251. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2287

- Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Ganzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Dialnet-ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360 (3). *Revista Científica- Dominio de Las Ciencias*, 8, 1–28.
- Torres Uceda, D. L., & Córdova Chirinos, J. W. (2022). DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 304 DE LA REGIÓN LAMBAYEQUE. *Hacedor - AIAPÆC*, 6(2), 96–108. <https://doi.org/10.26495/rch.v6i2.2254>
- Vargas Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994–1018. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

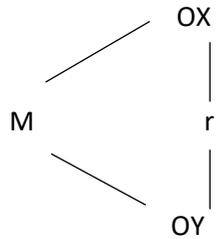
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel del clima laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque? 2. ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los colaboradores administrativos en la G.R.E.D Lambayeque? 3. ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la dimensión Responsabilidad en los colaboradores administrativos la G.R.E.D Lambayeque? 	<p>Objetivo general: Establecer si existe relación entre clima y desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medir el clima laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque 2. Medir el desempeño laboral en los colaboradores administrativos en la G.R.E.D Lambayeque 3. Determinar la relación entre clima laboral y la dimensión responsabilidad en los colaboradores administrativos en la G.R.E.D Lambayeque 	<p>Hipótesis alterna: Existe una relación significativamente entre clima y desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque.</p> <p>Hipótesis nula: No existe una relación significativamente entre clima y desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario con escala de Likert</p>

Tipo y Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones													
<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Según su finalidad nuestro estudio, será un enfoque de investigación aplicada, con la finalidad de encontrar una solución al problema a través de recomendaciones que puedan mejorar la institución.</p> <p>Según su profundidad este estudio tendrá un nivel descriptivo correlacional, cuya finalidad es dar a conocer la relación existente entre ambas variables a estudiar, pudiendo obtener resultados negativas o positivas.</p> <p>Según su alcance temporal fue transeccional o más conocido como transversal por lo que la recolección de datos se determinó en un lapso de tiempo determinado por única vez.</p> <p>Según el carácter de medida su medición, nuestra investigación será un enfoque cuantitativo. Esto implica que se recopilarán datos numéricos utilizando métodos estadísticos e informáticos</p>	<p>Población</p> <p>Para los fines de la presente investigación, la población de estudio está definida por el total de 71 colaboradores administrativos de la institución pública.</p> <p>Unidad de análisis:</p> <p>Para la indagación, la unidad de análisis se tomará en cuenta a cada colaborador de la institución pública.</p> <p>Criterio de inclusión</p> <p>En la presente investigación se tomará en cuenta a los colaboradores que estén elaborando en el periodo de 12 meses de antigüedad laboral, y que se encuentren en planilla, así como administrativos nombrados - contratados por la ley N°276 y contratados por la ley N°1057 Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de la GRED Lambayeque.</p> <p>Criterios de exclusión</p> <p>Se excluirá a los colaboradores que no tengan antigüedad laboral de 12 meses, asimismo las estructuras que no comprendan a el área administrativa, adicional a ello se excluirá a los servicios</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1209 284 1460 339">Variables</th> <th data-bbox="1460 284 1767 339">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1209 339 1460 667" rowspan="4"> Variable independiente: Clima laboral </td> <td data-bbox="1460 339 1767 427">Liderazgo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1460 427 1767 499">Motivación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1460 499 1767 587">Cooperación</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1460 587 1767 667">Reconocimiento</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1209 667 1460 1018" rowspan="4"> Variable dependiente: Desempeño laboral </td> <td data-bbox="1460 667 1767 778">Responsabilidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1460 778 1767 866">Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1460 866 1767 946">Trabajo en Equipo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1460 946 1767 1018">Iniciativa</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Variable independiente: Clima laboral	Liderazgo	Motivación	Cooperación	Reconocimiento	Variable dependiente: Desempeño laboral	Responsabilidad	Relaciones interpersonales	Trabajo en Equipo	Iniciativa	
Variables	Dimensiones														
Variable independiente: Clima laboral	Liderazgo														
	Motivación														
	Cooperación														
	Reconocimiento														
Variable dependiente: Desempeño laboral	Responsabilidad														
	Relaciones interpersonales														
	Trabajo en Equipo														
	Iniciativa														

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

La investigación es de diseño no experimental de corte transversal de tipo correlacional.

Esquema descriptivo correlacional



Donde:

M: Muestra (colaboradores Administrativos de la G.R.E.D Lambayeque).

Ox: Variable 1 (Clima laboral)

Oy: Variable 2 (Desempeño laboral)

R: Relación entre las variables

no personales (locadores) que no tienen un tiempo definido en la institución.

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Clima Laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	Bordas (2016) define que el clima laboral involucra al entorno del trabajo en donde se desenvuelve cada individuo, viene a ser la forma en cómo se describe cada entorno o ambiente de trabajo.	Se midió a través de cuatro dimensiones las cuales fueron liderazgo, motivación, cooperación y reconocimiento, de forma que, la información fue recaudada a través de la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario.	Liderazgo	Dirección Comportamiento Estilo de relación	Cualitativa Ordinal – Escala de Likert
			Motivación	Desempeño compromiso Productividad	
			Cooperación	Ambiente Compañerismo Apoyo	
			Reconocimiento	Trabajo Contribución Aprecio	

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño laboral

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Chiavenato (2009) el autor indica que el desempeño laboral viene a ser las acciones y comportamientos de los empleados que son relevantes para lograr los objetivos, esto quiere decir que es la fortaleza más grande que cuenta una entidad.	Se midió a través de cuatro dimensiones las cuales fueron Responsabilidad, Relaciones interpersonales, Trabajo en equipo e Iniciativa, de forma que, la información fue recaudada a través de la técnica de la encuesta aplicando el instrumento del cuestionario.	Responsabilidad Relaciones interpersonales Trabajo en Equipo Iniciativa	Asistencia Puntualidad Empatía Liderazgo Comunicación Participación Innovación Toma de decisiones	Cualitativa Ordinal – Escala de Likert

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos.

Instrumento de recolección de datos de la variable Clima Laboral

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información para un proyecto de investigación de pregrado de la Universidad César Vallejo y determinar clima laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque.

Recuerde que la información suministrada por usted es de carácter confidencial y únicamente para fines investigativos.

INSTRUCCIONES:

- Elija solo una alternativa en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto al clima laboral.

El presente cuestionario está dirigido a los colaboradores de la institución pública en mención. Muy agradecidos con su gentil colaboración.

DATOS GENERALES:

1. ¿Cuál es su antigüedad laboral?

.....

2. ¿Cuál es su edad?

() Entre 18 – 24

() Entre 25 – 35

() 50 años a más

3. ¿Cuál es su sexo?

() Masculino

() Femenino

PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

1. Nunca
2. Muy pocas veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
			1	2	3	4	5
Liderazgo	Dirección	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los altos directivos comunican de forma transparente y oportuna los objetivos a alcanzar. 2. La alta dirección utiliza herramientas o recursos apropiados para mejorar la comunicación y el liderazgo con los trabajadores. 					
	Comportamiento	<ol style="list-style-type: none"> 3. El comportamiento de tu líder en cuanto a la comunicación y confianza que establece permite fortalecer los lazos con el equipo 4. Considera que la forma en cómo se comporta su líder respecto a la delegación y la autonomía que le otorga es beneficioso para mejorar su desempeño 					
	Estilo de relación	<ol style="list-style-type: none"> 5. El estilo de relación de tu líder con respecto a la cercanía para proporcionar retroalimentación favorece su rendimiento 6. El estilo de relación de tu líder en cuanto a la colaboración, la participación y el empoderamiento mejora las 					

relaciones laborales

Motivación	Desempeño	7. Existe motivación constante para el personal mediante el reconocimiento, la retroalimentación y el desarrollo profesional para mejorar desempeño
	Compromiso	8. La declaración de los objetivos y valores de la organización le ayuda a identificarse e incrementar su compromiso con el trabajo que desempeña
	Productividad	9. El clima laboral de la institución le motiva a ser productivo y eficiente en su trabajo, contribuyendo a mejorar sus relaciones interpersonales
Cooperación	Ambiente	10.El ambiente laboral tiene un efecto positivo en el nivel de cooperación y las relaciones entre los colaboradores de la entidad
	Compañerismo	11.El clima laboral en la entidad es bueno y promueve un compañerismo sólido entre los colaboradores
	Apoyo	12.Existe apoyo entre los colaboradores, el cual es un factor clave que se ve afectado por el tipo de liderazgo y el clima laboral de la entidad

Reconocimiento	Trabajo	13. Usted recibe retroalimentación oportuna y constructiva sobre su trabajo por parte de sus superiores y compañeros.
	Contribución	14. Recibe usted reconocimientos de acuerdo al impacto y los resultados de su contribución al trabajo de la institución
	Aprecio	15. La entidad promueve formas de reconocimiento a través de felicitaciones para apreciar y respetar su trabajo

Nota: Elaboración propia.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL.

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad recabar información para un proyecto de investigación de pregrado de la Universidad César Vallejo, determinar desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D. Lambayeque.

Recuerde que la información suministrada por usted es de carácter confidencial y únicamente para fines investigativos.

INSTRUCCIONES:

- Elija solo una alternativa en cada uno de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción respecto al desempeño laboral.

El presente cuestionario está dirigido a los colaboradores de la institución pública en mención. Muy agradecidos con su gentil colaboración.

DATOS GENERALES:

1. ¿Cuál es su antigüedad laboral?

.....

1. ¿Cuál es su edad?

() Entre 18 – 24

() Entre 25 – 35

() 50 años a más

2. ¿Cuál es su sexo?

() Masculino

() Femenino

PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

1. Nunca
2. Muy pocas veces
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN				
			1	2	3	4	5
Responsabilidad	Asistencia	1. La entidad establece de forma adecuada las normas de asistencia respecto a la jornada y horario laboral					
		2. La entidad propicia incentivos por cumplir con sus asistencias lo cual influye en el mejoramiento de su desempeño					
	Puntualidad	3. Respeta usted los plazos y las entregas de sus tareas y proyectos laborales a fin de cumplir con sus compromisos laborales.					
		4. En el último mes, ¿Ha llegado usted puntualmente a sus citas, reuniones y actividades laborales?					
Relaciones interpersonales	Empatía	5. ¿Se esfuerza usted por comprender y respetar los sentimientos, las necesidades y las opiniones cuando interactúa con sus compañeros?					
		6. ¿Muestra usted interés por poner en práctica la empatía					

para lograr una comunicación asertiva y respetuosa entre compañeros y usuarios?

	Liderazgo	<p>7. El rol que ejercen los jefes permite que la comunicación fluya libremente y fortalece la colaboración entre oficinas</p> <p>8. Demuestra usted habilidades de liderazgo para motivar, orientar y apoyar a sus compañeros</p>
Trabajo en equipo	Comunicación	<p>9. Se comunica usted de forma clara, respetuosa y oportuna con sus compañeros y usuarios</p> <p>10. Usted comparte información relevante con sus compañeros para el logro de los objetivos del equipo</p>
	Participación	<p>11. Considera usted que está involucrado con las actividades y decisiones que se toman en su equipo de trabajo</p>
Iniciativa	Innovación	<p>12. Usted propone soluciones creativas o novedosas ante situaciones complejas que se presenten en el entorno laboral</p> <p>13. En la entidad se promueve la innovación, mediante nuevas formas de hacer las cosas o de mejorar los procesos existentes</p>
	Toma de decisiones	<p>14. Antes de tomar una decisión, usted visualiza el panorama completo de la situación y evalúa los posibles resultados</p>

15. Usted es proactivo al tomar
decisiones que contribuyen al
logro de objetivos
organizacionales

Nota: Elaboración propia.

3. Soporte teórico

- Variable 1: Clima laboral**
 Bordas (2016) define que el clima laboral se refiere al ambiente de trabajo en donde se desenvuelve cada individuo, viene a ser la forma en cómo se describe cada entorno o ambiente de trabajo.
- Variable 2: Desempeño laboral**
 Chiavenato (2009) el autor indica que el desempeño laboral viene a ser las acciones y comportamientos de los empleados que son relevantes para lograr los objetivos, esto quiere decir que es la fortaleza más grande que cuenta una entidad.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Cooperación - Reconocimiento 	Bordas (2016) define que el clima laboral se refiere al ambiente de trabajo en donde se desenvuelve cada individuo, viene a ser la forma en cómo se describe cada entorno o ambiente de trabajo.
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Relaciones interpersonales - Trabajo en Equipo - Iniciativa 	Chiavenato (2009) el autor indica que el desempeño laboral viene a ser las acciones y comportamientos de los empleados que son relevantes para lograr los objetivos, esto quiere decir que es la fortaleza más grande que cuenta una entidad.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.” elaborado por Ducep Becerra Jaylimp Berania; Flores Oyola Ana Rosa Lisset, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: V1: Clima Laboral

- Primera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dirección	1. Los altos directivos comunican de forma transparente y oportuna los objetivos a alcanzar. 2. La alta dirección utiliza herramientas o recursos apropiados para mejorar la comunicación y el liderazgo con los trabajadores.	4	4	4	
Comportamiento	3. El comportamiento de tu líder en cuanto a la comunicación y confianza que establece permite fortalecer los lazos con el equipo 4. Considera que la forma en cómo se comporta su líder respecto a la delegación y la autonomía que le otorga es beneficioso para mejorar su desempeño.	4	4	4	
Estilos de relación	5. El estilo de relación de tu líder con respecto a la cercanía para proporcionar retroalimentación favorece su rendimiento. 6. El estilo de relación de tu líder en cuanto a la colaboración, la participación y el empoderamiento mejora las relaciones laborales	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	7. Existe motivación constante para el personal mediante el reconocimiento, la retroalimentación y el desarrollo profesional para mejorar desempeño.	4	4	4	
Compromiso	8. La declaración de los objetivos y valores de la organización le ayuda a identificarse e incrementar su compromiso con el trabajo que desempeña.	4	4	4	
Productividad	9. El clima laboral de la institución le motiva a ser productivo y eficiente	4	4	4	

	en su trabajo, contribuyendo a mejorar sus relaciones interpersonales.				
--	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Cooperación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente	10. El ambiente laboral tiene un efecto positivo en el nivel de cooperación y las relaciones entre los colaboradores de la entidad .	4	4	4	
Compañerismo	11. El clima laboral en la entidad es bueno y promueve un compañerismo sólido entre los colaboradores.	4	4	4	
Apoyo	12. Existe apoyo entre los colaboradores, el cual es un factor clave que se ve afectado por el tipo de liderazgo y el clima laboral de la entidad.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo	13. Usted recibe retroalimentación oportuna y constructiva sobre su trabajo por parte de sus superiores y compañeros.	4	4	4	
Contribución	14. Recibe usted reconocimientos de acuerdo al impacto y los resultados de su contribución al trabajo de la institución.	4	4	4	
Aprecio	15. La entidad promueve formas de reconocimiento a través de felicitaciones para apreciar y respetar su trabajo.	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia	1. La entidad establece de forma adecuada las normas de asistencia respecto a la jornada y horario laboral. 2. La entidad propicia incentivos por cumplir con sus asistencias lo	4	4	4	

	cual influye en el mejoramiento de su desempeño.				
Puntualidad	3. Respeta usted los plazos y las entregas de sus tareas y proyectos laborales a fin de cumplir con sus compromisos laborales. 4. En el último mes, ¿Ha llegado usted puntualmente a sus citas, reuniones y actividades laborales?.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empatía	5. ¿Se esfuerza usted por comprender y respetar los sentimientos, las necesidades y las opiniones cuando interactúa con sus compañeros? 6. ¿Muestra usted interés por poner en práctica la empatía para lograr una comunicación asertiva y respetuosa entre compañeros y usuarios?.	4	4	4	
Liderazgo	7. El rol que ejercen los jefes permite que la comunicación fluya libremente y fortalece la colaboración entre oficinas. 8. Demuestra usted habilidades de liderazgo para motivar, orientar y apoyar a sus compañeros.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en Equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	9. Se comunica usted de forma clara, respetuosa y oportuna con sus compañeros y usuarios. 10. Usted comparte información relevante con sus compañeros para el logro de los objetivos del equipo.	4	4	4	
Participación	11. Considera usted que está involucrado con las	4	4	4	

	actividades y decisiones que se toman en su equipo de trabajo.				
--	--	--	--	--	--

- Cuarta dimensión: Iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Innovación	12. Usted propone soluciones creativas o novedosas ante situaciones complejas que se presenten en el entorno laboral. 13. En la entidad se promueve la innovación, mediante nuevas formas de hacer las cosas o de mejorar los procesos existentes.	4	4	4	
Toma de decisiones	14. Antes de tomar una decisión, usted visualiza el panorama completo de la situación y evalúa los posibles resultados. 15. Usted es proactivo al tomar decisiones que contribuyen al logro de objetivos organizacionales.	4	4	4	



.....
Firma del Evaluador

Mgtr. Michelangelo Arcila Olivera

DNI N°: 74280263

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Blanca Pacheco Gonzales		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	(x)	
	Más de 5 años	()	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Ducep Becerra Jaylim Berania Flores Oyola Ana Rosa Lisset
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores, 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima laboral
Bordas (2016) define que el clima laboral se refiere al ambiente de trabajo en donde se desenvuelve cada individuo, viene a ser la forma en cómo se describe cada entorno o ambiente de trabajo.
- **Variable 2:** Desempeño laboral
Chiavenato (2009) el autor indica que el desempeño laboral viene a ser las acciones y comportamientos de los empleados que son relevantes para lograr los objetivos, esto quiere decir que es la fortaleza más grande que cuenta una entidad.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Cooperación - Reconocimiento 	Bordas (2016) define que el clima laboral se refiere al ambiente de trabajo en donde se desenvuelve cada individuo, viene a ser la forma en cómo se describe cada entorno o ambiente de trabajo.
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Relaciones interpersonales - Trabajo en Equipo - Iniciativa 	Chiavenato (2009) el autor indica que el desempeño laboral viene a ser las acciones y comportamientos de los empleados que son relevantes para lograr los objetivos, esto quiere decir que es la fortaleza más grande que cuenta una entidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.” elaborado por Ducep Becerra Jaylimp Berania; Flores Oyola Ana Rosa Lisset, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: V1: Clima Laboral

- Primera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dirección	1. Los altos directivos comunican de forma transparente y oportuna los objetivos a alcanzar.	4	4	3	
	2. La alta dirección utiliza herramientas o recursos apropiados para mejorar la comunicación y el liderazgo con los trabajadores.	4	4	4	
Comportamiento	3. El comportamiento de tu líder en cuanto a la comunicación y confianza que establece permite fortalecer los lazos con el equipo	3	4	4	
	4. Considera que la forma en cómo se comporta su líder respecto a la delegación y la autonomía que le otorga es beneficioso para mejorar su desempeño.	4	3	4	
Estilos de relación	5. El estilo de relación de tu líder con respecto a la cercanía para proporcionar retroalimentación favorece su rendimiento.	4	4	4	
	6. El estilo de relación de tu líder en cuanto a la colaboración, la participación y el empoderamiento mejora las relaciones laborales	3	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	7. Existe motivación constante para el personal mediante el reconocimiento, la retroalimentación y el desarrollo profesional para mejorar desempeño.	4	3	4	
Compromiso	8. La declaración de los objetivos y valores de la organización le ayuda a identificarse e incrementar su compromiso con el trabajo que desempeña.	4	4	4	
Productividad	9. El clima laboral de la institución le motiva a ser productivo y eficiente	4	4	4	

	en su trabajo, contribuyendo a mejorar sus relaciones interpersonales.				
--	--	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Cooperación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente	10. El ambiente laboral tiene un efecto positivo en el nivel de cooperación y las relaciones entre los colaboradores de la entidad.	3	4	4	
Compañerismo	11. El clima laboral en la entidad es bueno y promueve un compañerismo sólido entre los colaboradores.	4	3	3	
Apoyo	12. Existe apoyo entre los colaboradores, el cual es un factor clave que se ve afectado por el tipo de liderazgo y el clima laboral de la entidad.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo	13. Usted recibe retroalimentación oportuna y constructiva sobre su trabajo por parte de sus superiores y compañeros.	3	4	4	
Contribución	14. Recibe usted reconocimientos de acuerdo al impacto y los resultados de su contribución al trabajo de la institución.	4	4	4	
Aprecio	15. La entidad promueve formas de reconocimiento a través de felicitaciones para apreciar y respetar su trabajo.	3	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia	1. La entidad establece de forma adecuada las normas de asistencia respecto a la jornada y horario laboral. 2. La entidad propicia	4	4	4	

	incentivos por cumplir con sus asistencias lo cual influye en el mejoramiento de su desempeño.				
Puntualidad	3. Respeta usted los plazos y las entregas de sus tareas y proyectos laborales a fin de cumplir con sus compromisos laborales.	3	4	4	
	4. En el último mes, ¿Ha llegado usted puntualmente a sus citas, reuniones y actividades laborales?.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empatía	5. ¿Se esfuerza usted por comprender y respetar los sentimientos, las necesidades y las opiniones cuando interactúa con sus compañeros?	3	4	4	
	6. ¿Muestra usted interés por poner en práctica la empatía para lograr una comunicación asertiva y respetuosa entre compañeros y usuarios?.	4	3	3	
Liderazgo	7. El rol que ejercen los jefes permite que la comunicación fluya libremente y fortalece la colaboración entre oficinas.	4	4	4	
	8. Demuestra usted habilidades de liderazgo para motivar, orientar y apoyar a sus compañeros.	3	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en Equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	9. Se comunica usted de forma clara, respetuosa y oportuna con sus compañeros y usuarios.	4	3	4	
	10. Usted comparte información relevante con sus compañeros para el logro de los objetivos del equipo.	4	3	4	

Participación	11. Considera usted que está involucrado con las actividades y decisiones que se toman en su equipo de trabajo.	4	4	4	
---------------	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Innovación	12. Usted propone soluciones creativas o novedosas ante situaciones complejas que se presenten en el entorno laboral.	4	4	3	
	13. En la entidad se promueve la innovación, mediante nuevas formas de hacer las cosas o de mejorar los procesos existentes.	4	4	4	
Toma de decisiones	14. Antes de tomar una decisión, usted visualiza el panorama completo de la situación y evalúa los posibles resultados.	4	4	3	
	15. Usted es proactivo al tomar decisiones que contribuyen al logro de objetivos organizacionales.	3	4	4	



.....
Firma del Evaluador

Mgtr. Blanca Pacheco Gonzales

DNI N° 41135686

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Irving Jair Sánchez Bazán		
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Talento Humano - Investigación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Ducep Becerra Jaylim Berania Flores Oyola Ana Rosa Lisset
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Chiclayo
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores, 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 8 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Clima laboral
Bordas (2016) define que el clima laboral se refiere al ambiente de trabajo en donde se desenvuelve cada individuo, viene a ser la forma en cómo se describe cada entorno o ambiente de trabajo.
- **Variable 2:** Desempeño laboral
Chiavenato (2009) el autor indica que el desempeño laboral viene a ser las acciones y comportamientos de los empleados que son relevantes para lograr los objetivos, esto quiere decir que es la fortaleza más grande que cuenta una entidad.

Variable	Dimensiones	Definición
Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Motivación - Cooperación - Reconocimiento 	Bordas (2016) define que el clima laboral se refiere al ambiente de trabajo en donde se desenvuelve cada individuo, viene a ser la forma en cómo se describe cada entorno o ambiente de trabajo.
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Relaciones interpersonales - Trabajo en Equipo - Iniciativa 	Chiavenato (2009) el autor indica que el desempeño laboral viene a ser las acciones y comportamientos de los empleados que son relevantes para lograr los objetivos, esto quiere decir que es la fortaleza más grande que cuenta una entidad.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.” elaborado por Ducep Becerra Jaylimp Berania; Flores Oyola Ana Rosa Lisset, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

16. No cumple con el criterio
17. Bajo Nivel
18. Moderado nivel
19. Alto nivel

Variable del instrumento: V1: Clima Laboral

- Primera dimensión: Liderazgo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Dirección	1. Los altos directivos comunican de forma transparente y oportuna los objetivos a alcanzar. 2. La alta dirección utiliza herramientas o recursos apropiados para mejorar la comunicación y el liderazgo con los trabajadores.	4	4	4	
Comportamiento	3. El comportamiento de tu líder en cuanto a la comunicación y confianza que establece permite fortalecer los lazos con el equipo 4. Considera que la forma en cómo se comporta su líder respecto a la delegación y la autonomía que le otorga es beneficioso para mejorar su desempeño.	4	4	4	
Estilos de relación	5. El estilo de relación de tu líder con respecto a la cercanía para proporcionar retroalimentación favorece su rendimiento. 6. El estilo de relación de tu líder en cuanto a la colaboración, la participación y el empoderamiento mejora las relaciones laborales	4	4	4	

- Segunda dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Desempeño	7. Existe motivación constante para el personal mediante el reconocimiento, la retroalimentación y el desarrollo profesional para mejorar desempeño.	4	4	4	
Compromiso	8. La declaración de los objetivos y valores de la organización le ayuda a identificarse e incrementar su compromiso con el trabajo que desempeña.	4	4	4	
Productividad	9. El clima laboral de la institución le motiva a	4	4	4	

	ser productivo y eficiente en su trabajo, contribuyendo a mejorar sus relaciones interpersonales.				
--	---	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Cooperación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambiente	10. El ambiente laboral tiene un efecto positivo en el nivel de cooperación y las relaciones entre los colaboradores de la entidad .	4	4	4	
Compañerismo	11. El clima laboral en la entidad es bueno y promueve un compañerismo sólido entre los colaboradores.	4	4	4	
Apoyo	12. Existe apoyo entre los colaboradores, el cual es un factor clave que se ve afectado por el tipo de liderazgo y el clima laboral de la entidad.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Reconocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo	13. Usted recibe retroalimentación oportuna y constructiva sobre su trabajo por parte de sus superiores y compañeros.	4	4	4	
Contribución	14. Recibe usted reconocimientos de acuerdo al impacto y los resultados de su contribución al trabajo de la institución.	4	4	4	
Aprecio	15. La entidad promueve formas de reconocimiento a través de felicitaciones para apreciar y respetar su trabajo.	4	4	4	

Variable del instrumento: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Responsabilidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asistencia	1. La entidad establece de forma adecuada las normas de asistencia respecto a la jornada y horario laboral. 2. La entidad propicia incentivos por cumplir	4	4	4	

	con sus asistencias lo cual influye en el mejoramiento de su desempeño.				
Puntualidad	3. Respeta usted los plazos y las entregas de sus tareas y proyectos laborales a fin de cumplir con sus compromisos laborales. 4. En el último mes, ¿Ha llegado usted puntualmente a sus citas, reuniones y actividades laborales?.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Empatía	5. ¿Se esfuerza usted por comprender y respetar los sentimientos, las necesidades y las opiniones cuando interactúa con sus compañeros? 6. ¿Muestra usted interés por poner en práctica la empatía para lograr una comunicación asertiva y respetuosa entre compañeros y usuarios?.	4	4	4	
Liderazgo	7. El rol que ejercen los jefes permite que la comunicación fluya libremente y fortalece la colaboración entre oficinas. 8. Demuestra usted habilidades de liderazgo para motivar, orientar y apoyar a sus compañeros.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en Equipo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Comunicación	9. Se comunica usted de forma clara, respetuosa y oportuna con sus compañeros y usuarios. 10. Usted comparte información relevante con sus compañeros para el logro de los objetivos del equipo.	4	4	4	

Participación	11. Considera usted que está involucrado con las actividades y decisiones que se toman en su equipo de trabajo.	4	4	4	
---------------	---	---	---	---	--

- Cuarta dimensión: Iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Innovación	12. Usted propone soluciones creativas o novedosas ante situaciones complejas que se presenten en el entorno laboral. 13. En la entidad se promueve la innovación, mediante nuevas formas de hacer las cosas o de mejorar los procesos existentes.	4	4	4	
Toma de decisiones	14. Antes de tomar una decisión, usted visualiza el panorama completo de la situación y evalúa los posibles resultados. 15. Usted es proactivo al tomar decisiones que contribuyen al logro de objetivos organizacionales.	4	4	4	



.....
Firma del Evaluador

Mgtr. Irving Jair Sánchez Bazán

DNI N° 45212814

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 5. Validación de expertos del cuestionario Clima laboral

N°	Experto	Calificación del instrumento	Especialidad
1	Michelangelo Arcila Olivera	Aplicable	Magister en Administración
2	Blanca Pacheco Gonzales	Aplicable	Magister en Administración
3	Irving Jair Sánchez Bazán	Aplicable	Magister en Administración

Nota. Calificación de expertos para el cuestionario de la variable clima laboral

Anexo 6. Validación de expertos del cuestionario desempeño laboral

N°	Experto	Calificación del instrumento	Especialidad
1	Michelangelo Arcila Olivera	Aplicable	Magister en Administración
2	Blanca Pacheco Gonzales	Aplicable	Magister en Administración
3	Irving Jair Sánchez Bazán	Aplicable	Magister en Administración

Nota. Calificación de expertos para el cuestionario de la variable desempeño laboral

Anexo 7. Alfa de Cronbach de la variable clima laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	15

Nota: Resultados de SPSS Versión 29

Anexo 8. Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	15

Nota: Resultados de SPSS Versión 29

Anexo 9. Alfa de Cronbach en Software SPSS V25 para las variables Clima laboral

	 P1	 P2	 P3	 P4	 P5	 P6	 P7	 P8	 P9	 P10	 P11	 P12	 P13	 P14	 P15
1	1	5	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2
2	4	1	1	3	2	2	4	1	5	1	5	4	1	1	5
3	1	4	4	1	1	4	1	4	1	3	3	1	4	2	1
4	3	1	1	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	2
5	4	4	5	5	5	1	3	5	4	4	3	3	5	5	4
6	4	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	3	1	3
7	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	1	2	4	3	2
8	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
9	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1
10	5	2	5	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4
11	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
12	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4
13	3	4	5	5	4	3	1	5	4	3	2	1	5	5	4
14	1	4	4	4	4	4	2	2	3	1	3	2	2	2	3
15	3	3	4	4	5	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1
17	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
18	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
19	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3	1	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	3
23	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	5	4	3
24	3	3	1	2	3	2	2	4	4	2	1	2	1	4	4
25	2	2	2	2	4	1	5	5	2	5	2	5	2	5	2
26	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
27	4	2	1	3	4	4	2	5	2	1	2	2	1	3	2
28	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
29	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
30	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5
31	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	3	2	5	2	3
32	4	4	4	4	2	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5
33	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	1	2	4	4	4
34	1	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3
35	4	4	2	4	2	4	2	3	2	4	1	2	2	3	2
36	5	5	4	5	5	4	2	3	2	5	2	2	2	3	2
37	2	2	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	4	3
38	3	4	1	4	4	4	3	2	2	3	3	3	1	2	2
39	3	3	5	5	1	5	3	2	5	4	2	3	5	2	5

40	4	2	4	4	4	4	2	2	3	4	1	2	2	2	3
41	4	2	5	4	4	4	2	3	2	4	2	2	5	3	2
42	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
43	4	4	5	3	5	5	4	4	2	4	2	4	5	4	2
44	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	5	4	4	4	1	4	2	3	3	1	5	4	2
47	2	2	4	5	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3
48	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2
49	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4
50	3	2	5	4	4	2	2	2	2	3	2	2	5	2	2
51	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	1
52	3	1	2	1	3	3	4	4	4	1	2	4	2	4	4
53	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	1
54	1	1	1	2	4	4	2	5	1	1	2	2	1	5	1
55	3	3	3	4	4	3	1	4	1	2	1	1	3	2	1
56	3	2	2	1	3	3	1	4	2	2	2	1	2	2	2
57	4	1	1	1	4	4	2	5	1	1	2	2	1	5	1
58	3	2	2	2	3	3	1	4	2	2	2	1	2	4	2
59	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	1
60	1	1	1	2	4	4	2	5	1	1	2	2	1	5	1
61	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	1
62	3	2	2	3	3	3	1	4	2	2	2	1	2	4	2
63	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	1
64	4	1	1	2	1	4	2	5	1	1	2	2	1	5	1
65	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	1
66	4	5	2	2	3	4	1	5	2	1	2	1	2	5	2
67	3	2	2	3	4	3	2	4	2	2	1	2	2	4	2
68	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	1	4	4	1
69	4	2	2	3	3	4	2	4	2	2	1	2	2	4	2
70	3	3	4	4	4	1	1	2	1	2	1	1	4	2	1
71	4	1	2	1	4	4	2	2	1	5	2	2	2	2	1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	15

Nota: Resultados de SPSS V29

Anexo 10: Alfa de Cronbach en Software SPSS V25 para la variable Desempeño laboral

	 P1	 P2	 P3	 P4	 P5	 P6	 P7	 P8	 P9	 P10	 P11	 P12	 P13	 P14	 P15
1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
2	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3
3	2	2	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5
5	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4
6	4	4	2	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4
7	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4
8	3	3	1	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	5	3
9	5	4	1	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5
10	2	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3
11	3	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4
12	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
13	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
15	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
16	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
17	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4
18	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4
19	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4
20	5	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5
22	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
23	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5
24	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5
26	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5
27	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5
29	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4
30	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
31	3	4	2	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
32	3	4	2	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4
33	3	4	2	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4
34	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
36	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4
37	3	4	2	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
38	3	4	2	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5
39	3	3	5	5	1	5	3	2	5	4	2	3	2	4	4

40	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	1	2	2	4	4
41	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2
42	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4
43	4	4	5	3	5	5	4	4	2	4	2	4	3	1	4
44	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
46	5	4	5	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4
47	2	2	4	5	2	3	2	4	3	4	3	4	4	2	2
48	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	2	4	3	4
49	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4
50	3	2	5	4	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
51	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	3	2	2	4
52	3	1	2	1	3	3	4	4	4	1	2	3	2	2	3
53	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	3	2	2	4
54	1	1	1	2	4	4	2	5	1	1	2	3	1	1	1
55	3	3	3	4	4	3	1	4	1	2	1	3	2	2	4
56	3	2	2	1	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3
57	4	1	1	1	4	4	2	5	1	1	2	3	1	1	2
58	3	2	2	2	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3
59	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	3	2	2	4
60	1	1	1	2	4	4	2	5	1	1	2	3	1	1	2
61	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	2	2	1	4
62	3	2	2	3	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	3
63	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	3	2	2	4
64	4	1	1	2	1	4	2	5	1	1	2	3	1	1	1
65	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	3	2	2	4
66	4	5	2	2	3	4	1	5	2	1	2	3	1	1	3
67	3	2	2	3	4	3	2	4	2	2	1	2	1	1	2
68	3	3	4	4	4	3	1	4	1	2	1	3	2	2	4
69	4	2	2	3	3	4	2	4	2	2	1	2	1	2	1
70	3	3	4	4	4	1	1	4	1	2	1	3	2	2	4
71	4	1	2	1	4	4	2	5	1	5	2	3	1	2	1

Estadísticas de fiabilidad

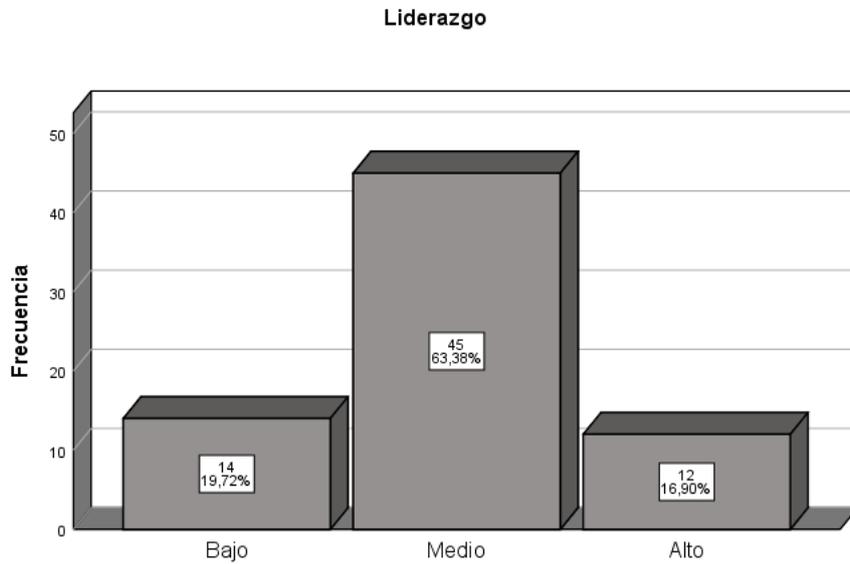
Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	15

Nota: Resultados de SPSS V29

Anexo 11. Gráficos de resultados SPSS versión 29.

Figura 2.

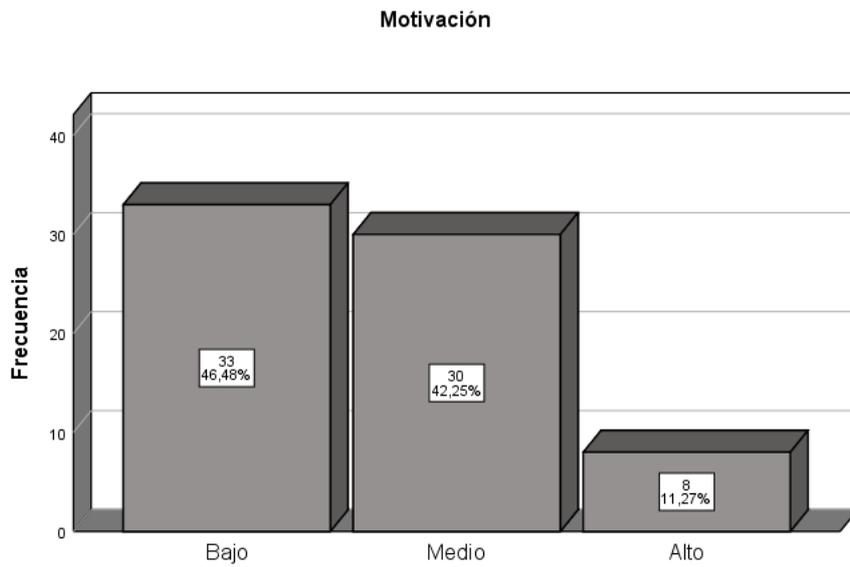
Liderazgo



Fuente: Figura 2

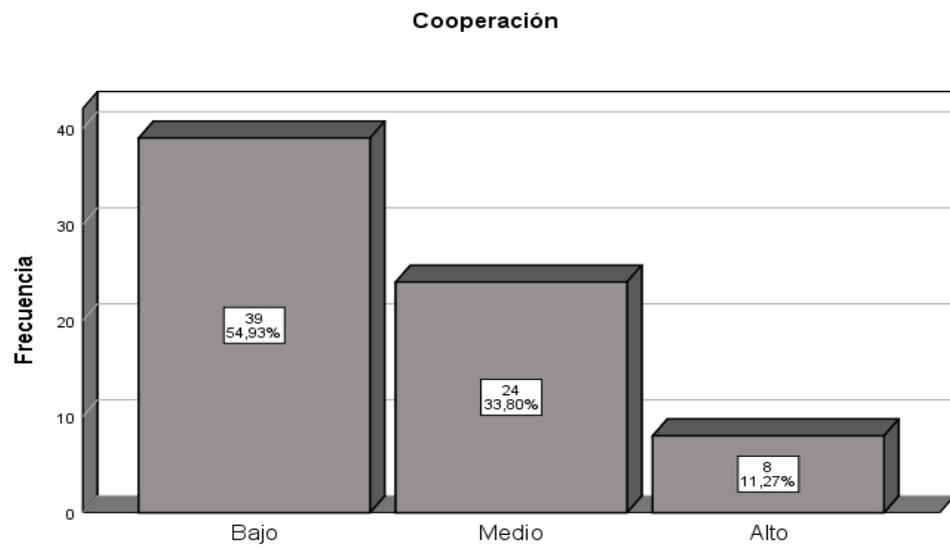
Figura 03.

Motivación



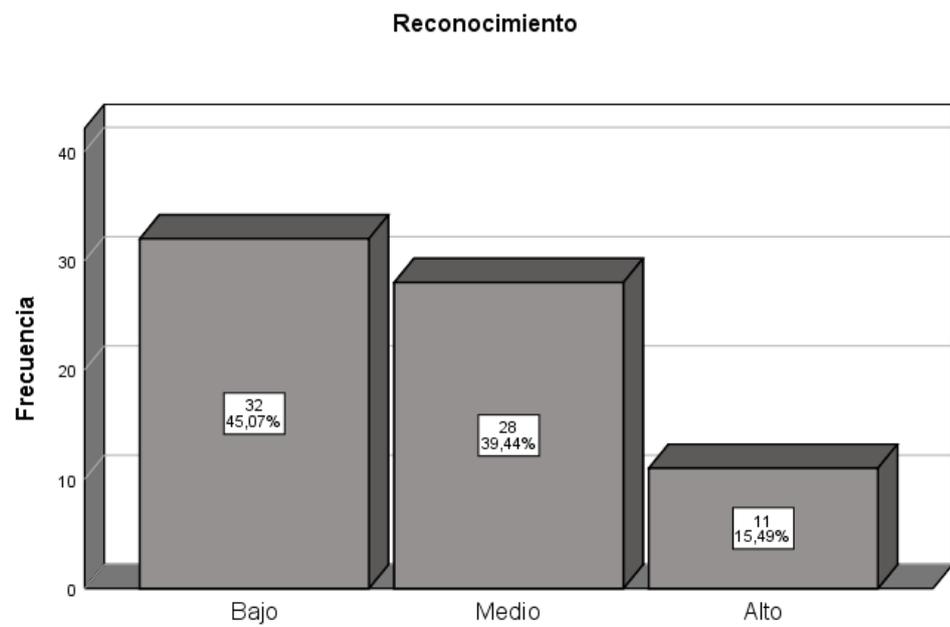
Fuente: Figura 3

Figura 4.
Cooperación



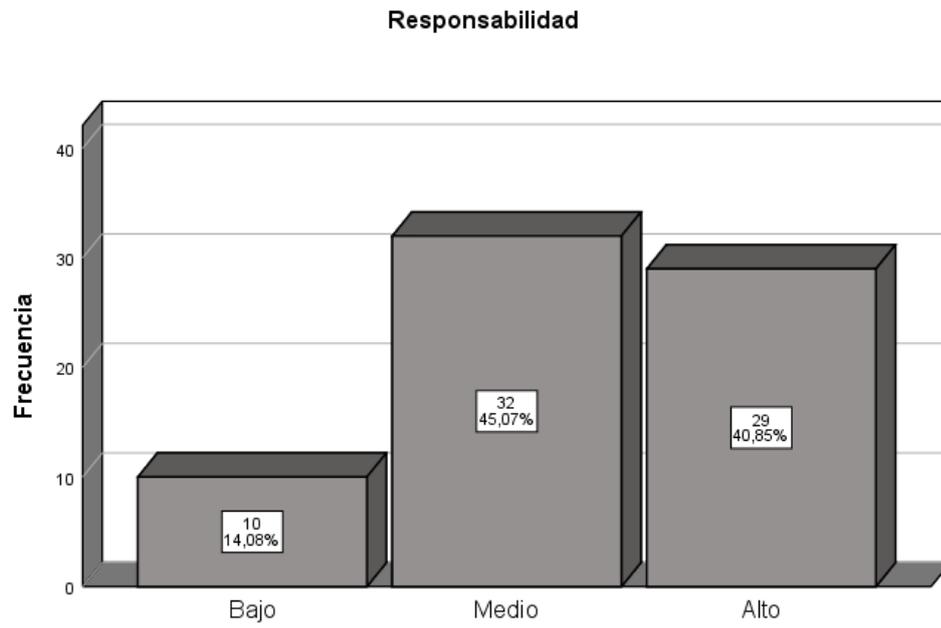
Fuente: Figura 4.

Figura 5.
Reconocimiento



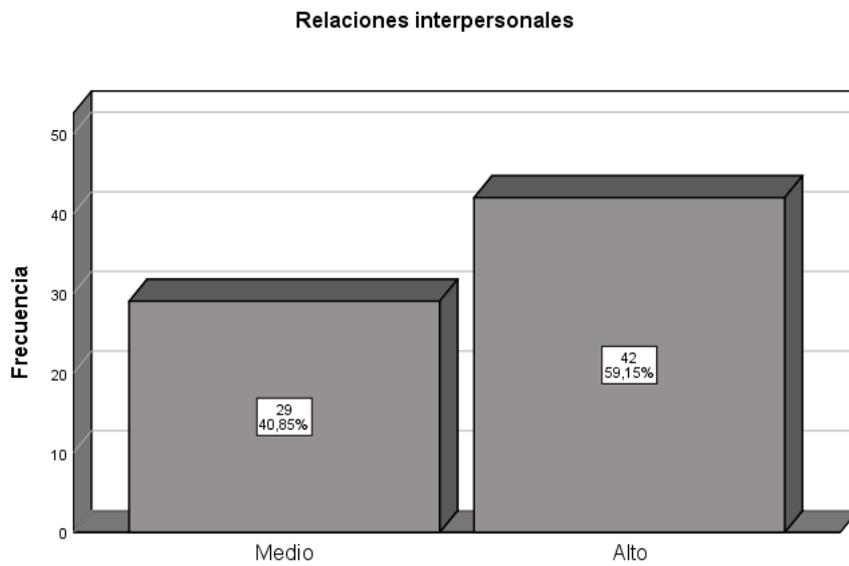
Fuente: Figura 5

Figura 6.
Responsabilidad



Fuente: Figura 6.

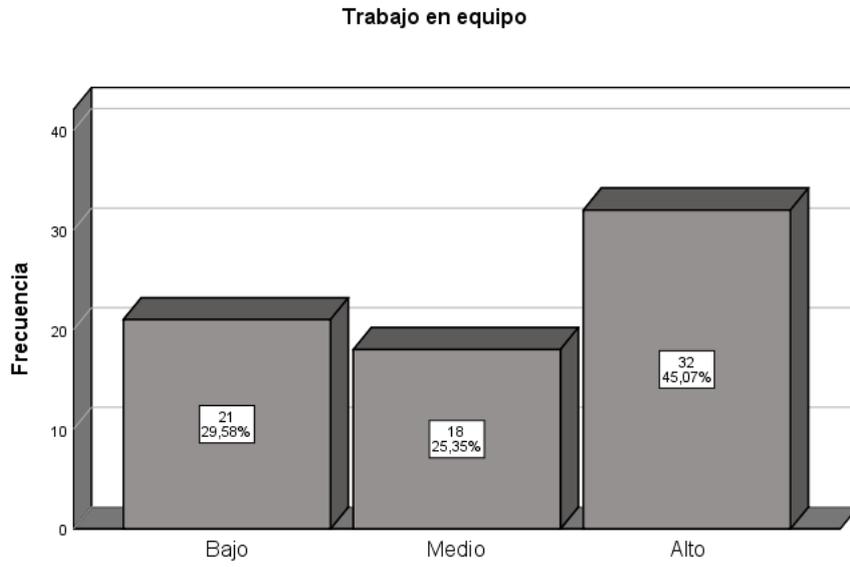
Figura 7.
Relaciones interpersonales



Fuente: Figura 7.

Gráfico 8.

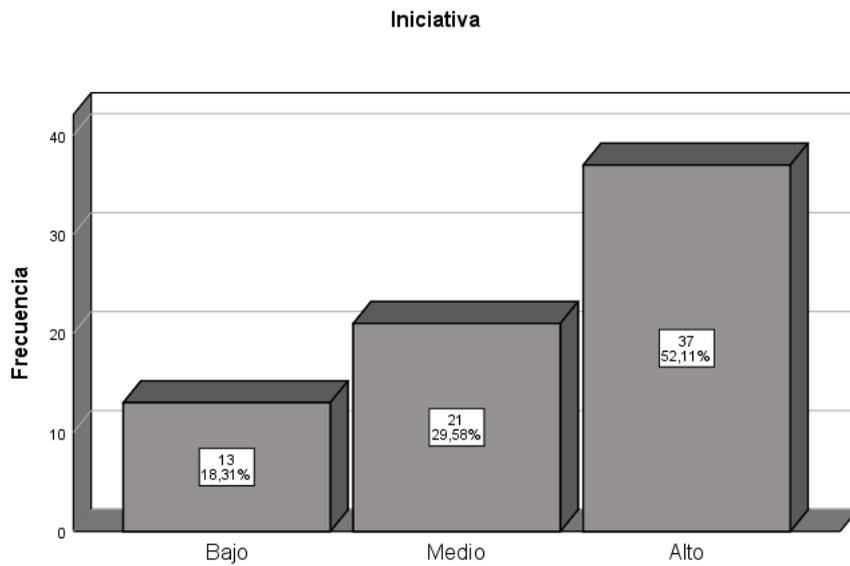
Trabajo en equipo.



Fuente: Figura 7.

Figura 9.

Iniciativa



Fuente: Figura 9.

Anexo 12.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.

Investigador (a) (es): Ducep Becerra Jaylim Berania

Flores Oyola Ana Rosa Lisset

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.**”, cuyo objetivo es **Establecer si existe relación entre clima y desempeño laboral en los colaboradores de la G.R.E.D. Lambayeque.** Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución pública **Gerencia Regional de Educación Lambayeque.**

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el Clima y Desempeño laboral influye en los colaboradores administrativos, en la Gerencia Regional de Educación Lambayeque en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:
“Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque.”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente Administrativo de la institución en la modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) **[Ducep Becerra Jaylim Berania / Flores Oyola Ana Rosa Lisset]** email **Jducep@ucvvirtual.edu.pe / foyolaar@ucvvirtual.edu.pe** y Docente asesor **[Elespuru Saavedra, María del Socorro]** email **melespurus@ucvvirtual.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

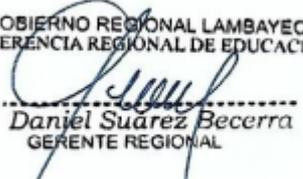
Nombre y apellidos: Ducep Becerra Jaylim Berania

Flores Oyola Ana Rosa Lisset

Fecha y hora: 22 de junio del 2023 – 12:00 pm

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN

Daniel Suárez Becerra
GERENTE REGIONAL

Daniel Suárez Becerra

(Representante legal de la Institución)



Ducep Becerra Jaylim Berania

(Investigador)



Flores Oyola Ana Rosa Lisset

(Investigador)

Anexo 14.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20602785972
Gerencia Regional de Educación de Lambayeque	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Daniel Suárez Becerra	DNI: 16474111

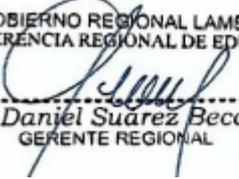
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: “Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque”.	
Nombre del Programa Académico: Pregrado- Administración	
Autor: Ducep Becerra Jaylim Berania Flores Oyola Ana Rosa Lisset	DNI: 74457014 74063796

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

Chiclayo 22 de junio del 2023

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN

Daniel Suárez Becerra
GERENTE REGIONAL

Firma y sello: _____

(Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características

Anexo 15.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: "Clima y Desempeño Laboral en los colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque".

Autor/es: Ducep Becerra Jaylim Berania
Flores Oyola Ana Rosa Lisset

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto: Chiclayo - Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/ participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	----	No ha incluido el anexo	-----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 16.

Revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Clima y desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque

Autor(es): **Ducep Becerra Jaylim Berania**

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: **Flores Oyola Ana Rosa Lisset**

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Chiclayo, Perú

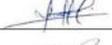
Código de revisión del proyecto: 2023-1_PREGRADO_PI_CHIC_C3_06

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: melespurus@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

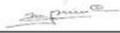
Anexo 17.

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado " **Clima y desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la G.R.E.D Lambayeque**", presentado por los autores Ducep Becerra Jaylim Berania-Flores Oyola Ana Rosa Lisset ha pasado una revisión expedita por Mag. Hernan Niquen Otero, Mag. Alexandra de Nazareth Llanos Vasquez y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	