



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los
colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Morales Olaya, Hermes Yosil (orcid.org/0009-0001-7470-9093)

ASESORA:

Dra. Calanchez, Urribarri Africa Del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, ya que él es mi guía y me da la fortaleza que necesito para continuar mi camino. A mis Padres, que los amo y quiero, que estén orgullosos de mí y sentirse felices por tener un hijo luchador y capaz de haber logrado una meta importante en su vida que es ser un profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por absolutamente todo ya que él permitió que esto sucediera.

A mi familia que estuvo presente en todo este desafío profesional. A mi asesor Dra. África del Valle Calanchez Urribarri que, con su experiencia, su profesionalidad, su esfuerzo, logró en mí un desarrollo personal y profesional gracias a ello pude haber realizado esta presente Investigación.



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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023",

cuyo autor es MORALES OLAYA HERMES YOSIL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 26 de enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 30-01-2024 10:17:14

Código documento Trilce: TRI - 0736058



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MORALES OLAYA HERMES YOSIL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
HERMES YOSIL MORALES OLAYA DNI: 27858265 ORCID: 0009-0001-7470-9093	Firmado electrónicamente por: HYMORALES el 26-01- 2024 18:34:59

Código documento Trilce: TRI - 0736060

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Autorización de Publicación en Repositorio Institucional.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES.....	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Escala de medición del instrumento	18
Tabla 2. Resultados de la validación por juicio de expertos	18
Tabla 3. Estadística de fiabilidad del instrumento clima organizacional	18
Tabla 4. Estadística de fiabilidad del instrumento desempeño laboral	18
Tabla 5. Relación del clima organizacional y el desempeño laboral	21
Tabla 6. Distribución de frecuencia de la variable clima organizacional.....	22
Tabla 7. Distribución de frecuencia de la dimensión autorrealización	23
Tabla 8. Distribución de frecuencia de la dimensión involucramiento laboral.	24
Tabla 9. Distribución de frecuencia de la dimensión supervisión	25
Tabla 10. Distribución de frecuencia de la dimensión comunicación	26
Tabla 11. <i>Distribución de frecuencia de la dimensión condiciones laborales.</i>	27
Tabla 12. Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral.....	28
Tabla 13. Distribución de la dimensión desempeño de las tareas.....	29
Tabla 14. <i>Distribución de la dimensión desempeño contextual</i>	30
Tabla 15. Distribución de la dimensión comportamiento laboral	31
Tabla 16. Resultados de la evaluación de la normalidad de los datos.	32
Tabla 17. Relación de la autorrealización y el desempeño laboral.....	33
Tabla 18. Relación del involucramiento y el desempeño laboral.....	34
Tabla 19. Relación de la supervisión y el desempeño laboral.....	35
Tabla 20. Relación de la comunicación y el desempeño laboral.....	36
Tabla 21. Relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral.....	37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Clima organizacional	22
Figura 2. Autorrealización	23
Figura 3. Involucramiento laboral.....	24
Figura 4. Supervisión.....	25
Figura 5. Comunicación	26
Figura 6. <i>Condiciones laborales</i>	27
Figura 7. <i>Desempeño laboral</i>	28
Figura 8. <i>Desempeño de las tareas</i>	29
Figura 9. <i>Desempeño contextual</i>	30
Figura 10. <i>Comportamiento laboral contraproducente</i>	31

RESUMEN

La investigación se desarrolló con el objetivo de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023; para su ejecución se acudió al tipo de investigación aplicada, alcance descriptivo correlacional de corte transversal y diseño no experimental. Su población y muestra fue de 30 colaboradores, siendo ellos a los cuales se les proporcionó los cuestionarios válidos y confiables como instrumentos. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario hecho por 45 preguntas cerradas. En cuanto a la prueba de confiabilidad se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.925 para la primera variable y 0.802 para la segunda variable siendo mayor al parámetro establecido (>0.750). Como resultados se obtuvieron que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.669, lo que significó que, existió una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, además con un nivel de significancia menor al 5% ($0.003 < 0.05$). Por lo cual se concluyó que, el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Palabras clave: desempeño laboral, clima organizacional, relación y colaboradores.

ABSTRACT

The research was developed with the objective of determining the relationship that exists between organizational climate and work performance in the collaborators of Caja Maynas, Tarapoto 2023; for its execution, the type of applied research, descriptive correlational scope, cross-sectional and non-experimental design was used. Its population and sample consisted of 30 employees, who were provided with valid and reliable questionnaires as instruments. The survey was used as a technique and the questionnaire made up of 45 closed questions was used as an instrument. As for the reliability test, a Cronbach's Alpha of 0.925 was obtained for the first variable and 0.802 for the second variable, being higher than the established parameter (>0.750). The results showed that Spearman's Rho coefficient was 0.669, which means that there is a moderate positive correlation between the variables organizational climate and work performance. And with a significance level of less than 5% ($0.003 < 0.05$). Therefore, it was concluded that the organizational climate is related to work performance in the collaborators of Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Keywords: work performance, organizational climate, relationship and employees.

I. INTRODUCCIÓN

El entorno circundante como el círculo laboral que comprende cada entidad organizadora, acciona de manera esencial, ya que es un componente esencial en la formulación de una técnica de gestión planificada, que a su vez brinda a los gerentes una propuesta futurista hacia el ente organizador. Por ende, como afirmó Ramos (2019) el desempeño del trabajo es igualmente relevante, puesto que forma parte fundamental del análisis de la realidad ambiental en constante transformación, lo cual posibilita identificar los requerimientos auténticos de la organización en relación al porvenir anticipado, y que contribuirá a lograr la meta concebida para la entidad.

A nivel internacional, en consideración con Thiruvankadam y Sampath (2018) afirmaron que, el entorno circundante puede influir en la conducta de la fuerza laboral propia de una empresa, en consonancia con principios, convicciones y premisas que sean aceptables para la totalidad. Por lo tanto, todos los que pertenecen a la organización exhiben un comportamiento dentro de ella. Las relaciones formadas como miembros de la misma estructura son relevantes porque apoyan el funcionamiento de la institución o pueden causar problemas mediante su desempeño laboral dentro de la entidad.

Del mismo modo, como expresó Daza (2021) el entorno circundante de trabajo beneficia a mermar ciertas circunstancias adversa en las entidades desempeñándose de manera más armoniosa, donde se procura reconocer las habilidades y aptitudes de cada elemento el cual consolida la fuerza laboral como un recurso necesario e integrado, lo que significa productividad a gran escala. Sobre el papel de los empleados, así como las nociones de la fuerza de labores en relación al funcionamiento de la entidad.

En este sentido, a juicio de Yamaru (2018) confirmó que, un ambiente organizacional adecuado para una organización y sus

empleados es esencial para el crecimiento del espíritu empresarial sostenible, sostiene que las actividades en conjunto por parte de la fuerza de labores como también la predisposición de la entidad para consolidar los objetivos organizacionales. Sin embargo, el rendimiento de la fuerza laboral se ve más dañado por la evaluación de los empleados por relaciones laborales.

Finalmente, en la opinión de la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2021) enfatizó que, la prioridad presente de un entorno laboral asertivo en el lugar de trabajo y, en general, enfatizó la importancia de los colegas, gerentes y colegas empáticos y la comunicación asertiva para reforzar el rendimiento del recurso humano de labores; sugiere que la predisposición por parte de los empleados promueve el bienestar de este sector y conduce al éxito organizacional.

A nivel nacional, en consideración con Díaz (2018) determinó que, en Arequipa las instituciones financieras de la zona de operación tienen un gran desafío para gestionar el clima organizacional, de tal forma que sus empleados se involucren, pues el foco está en la presión en el trabajo por alcanzar metas, la debilidad en la predisposición son elementos donde se presencia un mayor relevo del recurso humano, que logran incidir a sus funciones asignadas.

De igual manera, como señalan Vargas y Chávez (2019) desarrollaron un sondeo en Lima y encontraron que 8 de cada 10 colaboradores reportaron que el entorno de organización se desempeña como un elemento clave en su satisfacción gremial, por lo tanto, aunque el ambiente de trabajo sea bueno, mejores serán los resultados de su trabajo y, por lo tanto, su satisfacción. También reveló que nueve de cada diez empleados confesaron el disertar debido a problemas del entorno laboral debido a presentarse actitudes nocivas en cuanto al trato, por lo cual, se desempeñaba un entorno nocivo. Por ello, es muy importante que las entidades resguarden el ambiente con fines de

mantener en buenas condiciones labores al recurso humano, por lo cual, podrá desempeñarse de manera óptima en todo el transcurso de sus funciones asignadas dentro de la empresa, generando mayor producción por ambas partes.

Finalmente, de acuerdo con Andina (2018) afirmó que, la agencia de noticias peruana de Lima, encontró que la atmósfera de organización es uno de los aspectos más valiosos para los colaboradores. El 81% de los empleados piensa que su círculo es fundamental para su desenvolvimiento en el trabajo. Al mismo tiempo, 86.000 peruanos están preparados para dejar su empleo actual si se encuentran en un ambiente laboral inadecuado. Sin embargo, el 19% indica que este aspecto no afecta su actividad. Y, cuando se les preguntó cómo está estructurado el ambiente de trabajo dentro de su organización, el 70% dijo que consideraría su pronunciamiento, recomendaciones e intenciones o soluciones, mientras que el 30% dijo que no. Del mismo modo, únicamente el 49% de la fuerza de labores dice practicar la meritocracia como medida o premio por su trabajo.

En este contexto local, se mencionó las desventajas observadas en Caja Maynas, institución financiera de la ciudad de Tarapoto, que tuvieron un problema basado en el mal manejo del clima organizacional, debido a que no se desarrolló bien sus procesos organizacionales como las condiciones ambientales, falta de liderazgo, confiabilidad, confianza, respeto, compromiso, falta de metas, sentido de pertenencia, todos estos factores indicaron un clima organizacional debilitado y son percibidos negativamente por los empleados, carencia de incentivo en la ejecución de las labores, lo que trajo consigo resultados negativos para la empresa financiera.

Sobre la base de esta realidad como problema general fue: ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en los trabajadores de Caja Maynas, Tarapoto 2023? Y como problemas

específicos fueron: 1) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los trabajadores de Caja Maynas, Tarapoto 2023?, 2) ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en los trabajadores de Caja Maynas, Tarapoto 2023?, 3) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Caja Maynas, Tarapoto 2023? Ahora, respecto a la justificación, se explicará a través de cuatro criterios:

a) Teórico, porque su objetivo fue encontrar una solución para un problema o preocupación, por lo que se profundizó en varias teorías sobre las dos variantes en cuanto al entorno organizacional y el desempeño gremial, basándose en estudios previos (antecedentes). b) Práctico, porque debido al problema presentado por los trabajadores de la unidad de Caja Maynas le dimos una solución y de esta manera los altos mandos tendrán mejor comprensión de sus conocimientos y perspectivas, y así de esa manera se planteó tácticas para lograr una gestión eficiente y, al mismo tiempo, reducir las diferencias que surgen en el rendimiento de los empleados. c) Metodológica, ya que implicó la implementación y utilización de métodos e instrumentos para recopilar información En cuanto a las variables de análisis, estas fueron sometidas a un proceso de validación por parte de especialistas con experiencia en el campo. d) Social, ya que, al mejorar las conexiones interpersonales entre los empleados, se logró un desempeño laboral más efectivo. Esto fue beneficioso para la institución Caja Maynas, dado que podrá ofrecer una loable experiencia de servicio a sus clientes y ser reconocida a nivel nacional.

De igual manera, se propuso: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023. Y sus objetivos específicos fueron: 1) Describir el nivel del clima organizacional en los colaboradores en Caja Maynas Tarapoto 2023. 2) Describir el nivel del desempeño laboral en los colaboradores en Caja Maynas Tarapoto

2023. 3) Especificar la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Finalmente, la investigación cuantitativa demandó una hipótesis general que se formuló de la siguiente manera: H1: El clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto en 2023. H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto en 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Entre el ámbito internacional, de acuerdo con Paredes et al. (2021) desde Ecuador, se consignó en demostrar cómo la satisfacción de los empleados en entidades financieras de la provincia del Guayas se vincula con el entorno organizacional. Sus resultados mostraron una incidencia notable, imponente entre el talento humano y la fuerza laboral a través de Rho 0.771 y un p-valor 0.000; concluyeron que existe un consenso significativo en que el entorno laboral es igual al bienestar integral y repercute de manera significativa en el comportamiento y el desempeño del empleado, la cual repercutió en el bienestar del colaborador y la consigna de las entidades a fines.

Asimismo, Matui et al. (2018) en su artículo en Kenia, buscaron investigar cómo el ambiente organizacional afecta el rendimiento organizacional del Banco Comercial de Kenia. Los hallazgos del análisis de regresión mostraron una correlación estadísticamente considerable entre las categorías analizadas ($\rho=5.477$, $p < 0.05$). Se concluye, que el ambiente de trabajo en una entidad puede tener un efecto sobre la motivación, la productividad y el desenvolvimiento de los empleados.

Además, Domínguez (2018) en su tesis en Ecuador, presentó como propósito descubrir cómo el ambiente laboral incide el rendimiento sindical de la fuerza laboral de una entidad de Caja de Ahorros Maquita Ltda. Los hallazgos indicaron la valoración calculada mediante el χ^2 se manifestó con un valor mayor en comparación a la valoración del χ^2 de 3.8415, lo que resultó en la confirmación de la hipótesis alternativa del estudio que comprende sobre el contexto circundante laboral incide en la predisposición de la fuerza laboral de la Caja de Ahorros Maquita Ltda.

Por lo tanto, González (2020) en su memoria en Ecuador, consignó en identificar la incidencia entre la atmósfera propio de la entidad de los funcionarios gubernamentales en el Servicio de Rentas Internas. Los resultados destacan una incidencia considerable entre

estas dos categorías, evidenciada por la valoración Pearson de 0.959 y un p-valor de 0.000. A partir de estos resultados, se identificó que, un ambiente organizacional favorable en la entidad que contribuye positivamente al rendimiento laboral de los funcionarios públicos.

Finalmente, Guamangate et al. (2020) en su tesis en Ecuador, indagaron sobre cómo el entorno de trabajo impacta en el desempeño colectivo de la fuerza laboral en una financiera en Cantón La Mana. Los hallazgos indican que mediante la prueba Rho es de 0.497, se presenció una incidencia menor. Además, se determinó que la valoración significativa no supera 0,05, lo que indica un margen de error potencial mínimo. Se concluye que el contexto circundante de consignas laborales posee un efecto notorio en la predisposición de la fuerza laboral de esta entidad gubernamental.

A continuación entre el contexto nacional, según Saavedra (2022) designó analizar la incidencia entre el entorno organizador y la predisposición del recurso de trabajo del Banco de la Nación en 2020. Los resultados revelaron una correlación directa como también alta, representada mediante un coeficiente de Pearson de 0.913 y una valorización de p 0.000. En consecuencia, se ultimó que existe una fuerte incidencia entre las categorías de estudio.

Por otro lado, Arriola (2021) designó reconocer la incidencia entre el entorno organizador y la fuerza del recurso laboral de una entidad financiera en Trujillo. Se encontró una incidencia directa como mayor, con un coeficiente Rho de 0.864 y un p-valor de 0.000. Por lo tanto, se logró observar una incidencia directa entre las categorías analizadas, además este nexo, se vio afectado entre sus demás sub categorías y las funciones que, desempeñaba cada una dentro de su organización propia de la entidad financiera en Trujillo.

Además, Mamani (2019), en su tesis en Juliaca, buscó determinar cómo El entorno institucional y el esfuerzo colectivo del talento humano

de una entidad bancaria de Cusco, se relacionan entre sí. Los resultados fueron que el efecto demostró una incidencia directa, la cual se representa por la valoración ($r= 416$) entre ambas categorías. Se concluye que el rendimiento gremial mejorará con el ambiente organizacional más adecuado.

Mientras en el contexto local, Castro et al. (2023) en su memoria en Chiclayo, indagaron conforme a la incidencia del entorno laboral y el rendimiento de la Asociación LimCof Perú Jaén, 2022. Donde obtuvieron resultados que indicaron Una conexión directa y estadísticamente significativa entre ambos factores ($Rho=0.501$), manteniendo un nivel representativo del 0,01, en efecto, se demostró que, una incidencia moderada entre las categorías estudiadas.

En contraste, Vigo (2019) en su memoria en Cajamarca, el objetivo fue investigar de qué manera el contexto del recurso humano incide directamente al desempeño de cada ente dentro de una entidad financiera. Se corroboró que, se presencia una sólida correlación considerable entre el entorno de trabajo y las asignaciones sindicales, evidenciando una notable incidencia de 0.841 y un valor p igual a 0.000. En efecto, se puede inferir la presencia de una incidencia directa entre las categorías analizadas en la institución financiera.

Por último, Rodríguez (2022) se consigné reconocer la incidencia entre el entorno de trabajo y la predisposición de este recurso en una COOPAC de Lima. Al finalizar, mediante las pruebas estadísticas, se reveló que, entre las categorías mencionadas, se presencié una incidencia considerable y dependiente; por otro lado, se logró observar una escala menor en cuanto a la organización y las funciones sindicales, donde se valorizó en un 0.336 comprendido con un p igual a 0.000. Por lo tanto, el autor, determinó que, entre las categorías observadas, se encuentran bajo una incidencia moderada.

A continuación, se detalló las teorías del clima organizacional: según, Morales (2015) se destacó que la teoría de Siurana empleó indicadores para la evaluación del desempeño laboral, basándose en criterios éticos. Esta perspectiva no solo mide el rendimiento en términos de productividad, sino que también consideró los principios morales en el desarrollo de las consignas. En consecuencia, el concepto de desempeño laboral se extendió más allá del aspecto puramente profesional, abarcando además la manera donde se desempeñen las diversas consignas. Se concluyó que, en el ámbito del trabajo social, demandó una combinación de versatilidad, ética y profesionalismo en todas las facetas de las labores desempeñadas.

Asimismo, Moreno, et al. (2016) argumentó que, la teoría de la equidad, desarrollada en 1963, se enfocó en los lineamientos morales o de injusticia en la manera en que son tratados los trabajadores en el contexto laboral. Por otro lado, la teoría de las expectativas, que data de 1964, se centró en los sentimientos y expectativas de los trabajadores con respecto a su trabajo, reflejando sus niveles previstos de rendimiento laboral. Es importante destacar que estas expectativas y ganancias obtenidas a través de la prestación de servicios en instituciones u organizaciones se complementaron mutuamente, lo que resultó en la prestación de excelentes servicios. Esta relación beneficiosa fue favorable tanto para los empleados como para la entidad, lo que contribuyó al logro de objetivos satisfactorios para ambas partes.

Por último, la teoría de Litwin y Stringer (1968) sostuvo que los ambientes de consignas laborales de los colaboradores percibieran, de manera ambigua, el cual, influyó en su comportamiento y motivación, y está compuesto por un conjunto de características. El propósito de esta teoría es explicar los elementos fundamentales del comportamiento personal que trabajaron dentro del ente organizador mediante el uso de estos conceptos.

De igual manera, se plasmaron conceptos de reconocidos autores sobre la primera variante ambiente organizacional: Según Chirinos et al. (2017) ratificó que, las personas evaluaban el entorno circundante laboral únicamente de acuerdo con el desempeño de los requerimientos básicos de la entidad empresarial pudo servir; por lo tanto, la organización debió considerar la formación profesional relacionada con sus habilidades, conocimientos y actitudes.

Asimismo, definieron el entorno de una organización como un conjunto de rasgos estables que resultaron de las relaciones entre los empleados (percepción individual), otros empleados (microentorno) y la organización. Expliquémoslo como un constructo multidimensional, donde sus dimensiones hicieron referencia a las particularidades del entorno circundante laboral y de los colaboradores que dificultan o favorecen el comportamiento de individuos al entender la idiosincrasia de los colaboradores acerca de normativas legales y los procesos de gestión que comprende una organización (Takahashi et al., 2019; Palma, 2004).

Según, Ferrari et al. (2019) fue relevante resaltar que, el entorno de consignas labores fue una representación del estado presente entre las entidades empresariales, susceptible de transformarse debido a variaciones dentro del contexto. Por consiguiente, se pudo afirmar que las opiniones recolectadas sobre este tema, poseen la habilidad de refinar los discernimientos de los individuos acerca de la situación en un momento específico.

Por último, como dimensiones del ambiente organizacional se consideró: la percepción de un empleado acerca de sobre las diversas alternativas para repotenciar su crecimiento individual que brindó el entorno de trabajo se refiere a la autorrealización. El reconocimiento de los principios organizacional y la predisposición con la consolidación y crecimiento de la entidad se reconocieron como participación laboral. La

comprensión de la función y el valor de la supervisión general en las actividades, como una relación de sustento y gestión para llevar a cabo las tareas diarias, se denominó supervisión. La comunicación abarca el contenido relevante influyente con el funcionamiento interno de la entidad y las preocupaciones de los usuarios o clientes. Por último, se evaluaron las circunstancias laborales, garantizando que la empresa proporcione los recursos económicos, psicológicos y materiales requeridos para llevar a cabo las actividades. (Palma, 2004; Takahashi et al., 2019).

De la misma manera, se pasó a explicar las teorías de la segunda variante desempeño laboral: Según, Locke (1976) presentó la teoría de la finalidad o metas, la cual sostiene que la motivación tiene un impacto en las intenciones de los empleados al realizar una tarea específica. En otras palabras, los empleados realizaron metas u objetivos realizando tareas que requieren una cierta cantidad de esfuerzo, lo que determinó el grado de desempeño de los empleados. Dado que estas acciones impulsaron y fomentaron los mejores resultados, la intención de lograr una meta se basa en la motivación.

No obstante, existieron otras teorías sobre el ambiente organizacional, como la teoría del desempeño propuesta por Campbell et al. (1993) la cual argumenta que un único componente no es suficiente para explicar de manera adecuada el desempeño. En consecuencia, se propuso ocho factores que deben ser considerados al analizar los comportamientos donde inciden en la consigna laboral: idoneidad en actividades particulares de labores, idoneidad externa. Idoneidad dentro del conducto comunicador verbal o escrito. Demostrar esfuerzo. Mantener la autodisciplina. Brindar los recursos necesarios para un desempeño óptimo de la tarea. Un buen liderazgo y supervisión entre compañeros y equipos. Y manejar la gestión en el lugar de trabajo.

Finalmente, en su teoría sobre las variaciones individuales en la tarea y el desempeño situacional, Motowildo et al. (1997) sostuvieron que, los cambios adaptativos en los rasgos que explican los efectos propios de la conducta y las capacidades cognoscitivas durante el desempeño de funciones laborales, representan los efectos, de la diversidad personal, como las habilidades cognoscitivas y las vivencias de enseñanza. Por lo cual, sustentó que la conducta, el funcionamiento mediante sus logros de una entidad empresarial, los cuales, casualmente no son iguales.

Dicho esto, pasamos a definir los conceptos por autores sobre la segunda variante desempeño laboral: según Chiavenato (2019) se refiere al comportamiento del empleado al buscar cumplir con los objetivos establecidos. Este comportamiento se conformó por una técnica personal para consolidar las consignas, el éxito o fracaso del trabajador depende de su desempeño, los recursos utilizados para alcanzar los objetivos propuestos y otros factores externos.

Asimismo, Ramos et al. (2019) sostuvo sobre la predisposición laboral, comprende actividades que se realizan bajo supervisión y contribuyen a consolidar las consignas de la empresa. Por consiguiente, se necesitaron evaluaciones exactas del desempeño y rendimiento de cada trabajador en las empresas, aun cuando producían los mismos logros, lo que supuso un ahorro de tiempo y energía. Del mismo modo, Ramos et al. (2019) expresaron que el desempeño en el trabajo englobaron conductas que se ejecutaban bajo supervisión y que aportaban a la consolidación de las consignas de la organización. Por lo tanto, se requerían evaluaciones precisas del desempeño de todos los empleados de la organización, incluso cuando dichos colaboradores producen los mismos resultados, ahorrando tiempo y esfuerzo.

Finalmente, Bohórquez et al. (2020) sostuvieron que, usualmente las entidades o instituciones evalúan el rendimiento laboral como una

medida de su eficiencia y eficacia en sus labores, y que la predisposición de los colaboradores se examina relativamente por las metas consolidadas y por desempeñar sus responsabilidades asignadas.

Por lo tanto, las sub categorías del rendimiento laboral fueron: el desempeño de tareas incluyó la realización de tareas laborales, la actualización de conocimientos, el trabajo preciso, la planificación, la organización y la resolución de problemas de manera adecuada y clara. La ejecución de labores se refirió a las actividades que aportaban al desarrollo de bienes y ofrecer los servicios. La predisposición del sector, conforma las actividades que ahondaban los compromisos labores, como demostrar empeño, relacionarse de manera activa, solidarizar con los demás y entablar relaciones asertivas mediante ser empático, lo cual, contribuye las consignas de la entidad y optimiza su sector social y mental (Ramos et al, 2019; Koopmans et al., 2014; Chiavenato, 2019).

El comportamiento laboral contraproducente se refirió en última instancia al comportamiento intencional, el cual, es nocivo hacia la entidad, como el ausentismo, las quejas innecesarias, las asignaciones inapropiadas y el abuso de privilegios. Estos comportamientos afectaron negativamente tanto a individuos como a organizaciones (Ramos et al., 2019; Koopmans et al., 2014; Chiavenato, 2019)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

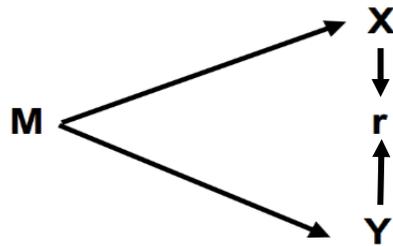
De acuerdo, Baena (2017) el tipo de indagación aplicada porque enfatizó alcanzar un nivel de aplicación e implementación para la resolución de problemas organizacionales. Además, Concytec (2019) afirmó que, esta investigación comenzó a aplicarse, ya que tuvo como objetivo identificar métodos, formatos y técnicas desarrolladas para satisfacer necesidades específicas y conocidas a través del conocimiento científico.

3.1.2. Diseño de investigación

Se desarrolló no experimental, lo que implicó que he realizado observaciones de los fenómenos en su entorno natural sin aplicar manipulaciones controladas y hemos realizado nuestro análisis. Asimismo, transversal, porque en algún momento mediante la encuesta se aprobó la variable (Arias, 2021).

Con respecto al nivel, se trató de una investigación descriptiva-correlacional. Es descriptiva ya que este tipo de indagación, enfocaba entre la descripción e identificación precisa del fenómeno y sus rasgos actuales. Asimismo, se le asignó la denominación de correlacional, ya que su consigna fue determinar la conexión entre categorías que conforman el análisis (Sánchez et al.2018; Hernández et al., 2017).

En síntesis, se empleó un esquema de investigación que no involucró experimentación, pero que sí está basado en correlaciones y es de corte transversal.



M: muestra.

X: Clima organizacional.

Y: Desempeño laboral

R: Posible relación entre las variables

3.2. Variables operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

- **Definición conceptual:** definió el entorno de una disposición como un conjunto de rasgos estables que resultaron de las relaciones entre los empleados (percepción individual), otros empleados (micro-entorno) y la organización. Se explicó como un constructo multidimensional, donde sus dimensiones hicieron referencia a las particularidades del entorno y los colaboradores que obstaculizaron o contribuyeron la conducta de los individuos al lograr la visualización de los colaboradores en incidencia a las normas políticas y las actividades propias de la organización (Takahashi et al., 2019; Palma, 2004).
- **Definición operacional:** mediante la escala Likert para las siguientes dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, capacidad de respuesta, seguridad y empatía.
- **Indicadores:** Desarrollo personal, desarrollo profesional, superación profesional, identificación, compromiso, inspección laboral, evaluación de actividades, canales de comunicación interna y externa,

tecnologías y elementos tangibles.

- Escala de medición: Ordinal.
- **Variable 2:** Desempeño laboral
- Definición conceptual: en consideración con Chiavenato (2019) se refirió al comportamiento del empleado al buscar cumplir con los objetivos establecidos. Este comportamiento se conformó de una estrategia individual para lograr las consignas, donde se relacionó con las percepciones consolidadas y los componentes utilizados para concretarlos.
- **Definición operacional:** mediante la medición ordinal de tipo Likert para las siguientes dimensiones: desempeño de las tareas, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente.
- **Indicadores:** los criterios de evaluación abarcados en este estudio incluyeron los siguientes: calidad del trabajo, planificación y organización del trabajo, enfoque orientado a resultados, priorización de la eficiencia, iniciativa, apertura e incorporación de retroalimentación, trabajo en equipo, comunicación efectiva, evitar la negatividad excesiva, abstenerse de participar en acciones perjudiciales para la organización y abstenerse de realizar acciones perjudiciales para colegas o supervisores.
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Asimismo, Condori (2020) describió como el sistema estructurado que abarca individuos, componentes, sucesos y cualquier elemento que se suministró datos objetivos y valiosos para consolidar las consignas determinadas en el estudio. En esta

investigación, la muestra consistió en 30 individuos de la entidad Caja Maynas, Tarapoto 2023.

- **Criterio de inclusión:** a cada uno de los miembros del equipo laboral sin distinción del tiempo que llevaron en la entidad Caja Maynas, Tarapoto 2023.
- **Criterio de exclusión:** asimismo, fueron excluidos los clientes que llegana Caja Maynas.

3.3.2. Muestra: Asimismo, López (2018) afirmó que, es un subconjunto del universo en el que se estudió una parte representativa de la población y se desarrolló de manera censal en el estudio. Dicha muestra fueron los 30 colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023.

3.3.3. Muestreo: demandó del muestreo probabilístico, ya que fue una población finita y pequeña (Westreicher, 2022; Arias, 2021).

3.3.4. Unidad de análisis: estuvo representado por el participante que trabaja en la entidad Caja Maynas, Tarapoto 2023.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Mientras, Tamayo y Tamayo (2005) afirmaron que una encuesta donde permitió responder preguntas en términos descriptivos y en un contexto cambiante, luego de recolectar datos concretos conforme a un plan prediseñado hacia la veracidad. Asimismo, Ñaupas et al. (2018) definieron encuestas la prueba de hipótesis que incluyeron preguntas relevantes sobre las variables, dimensiones y medidas de la encuesta.

En resumen, la encuesta se empleó como método y el cuestionario como herramienta. El cuestionario se conformó de 30 interrogantes donde dividieron en cinco alternativas de respuesta a través la escala de Likert:

Tabla 1.
Escala de medición del instrumento

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Casi nunca	Alguna veces	Casi siempre	Siempre

Validez y Confiabilidad

La validez fue un indicador que midió la capacidad de un instrumento para evaluar la coherencia, la comprensión y otros criterios (López, 2018). Sin embargo, la confiabilidad fue un indicador que midió la coherencia y la consistencia de los instrumentos mediante la obtención de resultados para la comprensión de la variable (Ñaupas et al., 2018).

Tabla 2.
Resultados de la validación por juicio de expertos

Experto	Grado académico	Resultado
Dr. Henry Huamanchumo Venegas	Doctorado en Administración	Aplicable
Mg. Luis Dios Zarate	Magister en Administración	Aplicable
Mg. Edward García León	Magister en Administración	Aplicable

Por lo tanto, el método que obtuvo información sobre las variables fue validado previamente mediante la evaluación de tres expertos. Asimismo, la escala de medida de Alfa de Cronbach y el SPSS V.26.

Tabla 3.
Estadística de fiabilidad del instrumento clima organizacional

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.925	23

Tuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.925 para los 23 ítems analizados, lo que indicó que pasa la prueba de confiabilidad y es adecuado para su aplicación.

Tabla 4.

Estadística de fiabilidad del instrumento desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N.º de elementos
0.802	21

Asimismo, tuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.802 para los 21 ítems analizados, lo que indicó que pasa la prueba de confiabilidad y es adecuado para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Los cuestionarios se distribuyeron a los empleados en la entidad Caja Maynas de la ciudad de Tarapoto. El proceso se implementó gradualmente, comenzando con la autorización de la entidad Caja Maynas para el uso mediante las instrumentarias de recojo de datos y luego con la concientización de los trabajadores sobre el propósito del estudio. La fase de recopilación de datos concluyó al recabar 30 cuestionarios, y se procedió a analizar la información empleando el SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Fuentes et al. (2020) afirmaron que, la metodología descriptiva abarcó un conjunto de técnicas estadísticas que proporcionan explicaciones e identifican patrones en un conjunto de datos. En contraste, la estadística inferencial tuvo como meta deducir y alcanzar conclusiones sobre situaciones generales que estuvieron por encima del grupo de datos evaluados.

En el método descriptivo se procesó y analizó los datos de esta investigación utilizando el programa SPSS V.26, y los resultados se utilizaron para crear inferencias estadísticas en función a las consignas establecidas anteriormente.

Para aclarar las hipótesis, discutir los resultados, la prueba de normalidad se utilizó en la técnica inferencial a efectos de sugerencias y

conclusiones y luego los coeficientes de correlación, que son Pearson o Rho de Spearman, respectivamente

3.7. Aspectos éticos

La indagación mediante los lineamientos de APA 7ma edición y también con el protocolo ético de la UCV a través de la Resolución N°0283-2022-VI, aprobado el 19 de julio de 2022.

De manera similar, se respeta el código nacional de integridad científica del investigador, se requería la aprobación correspondiente de la entidad investigada y se garantizó la credibilidad del estudio al no alterar los datos obtenidos. Debido a que la entidad recopiló datos confiables a través de equipos no invasivos, lo que garantizó la originalidad y factibilidad de las investigaciones.

De este modo, al establecer su desarrollo, se mantuvo en primer plano los principios identificados y se aseguró el respeto de un código de ética riguroso que promovió una investigación efectiva, donde hizo hincapié en la sinceridad, la integridad, la confidencialidad, la prudencia y la protección de la privacidad, proporcionando confianza (CONCYTEC,2019).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 5.

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,669**	,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	30	30

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

Interpretación: la tabla 5 mostró que, existía un vínculo moderado positivo entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral, con un valor Rho de Spearman de 0,669. El análisis estadístico realizado hasta 2023 en la entidad Caja Maynas en Tarapoto reveló un vínculo estadísticamente significativo entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El valor de p obtenido (0,003) fue inferior al límite de significancia previsto del 5%. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

Tabla 6.

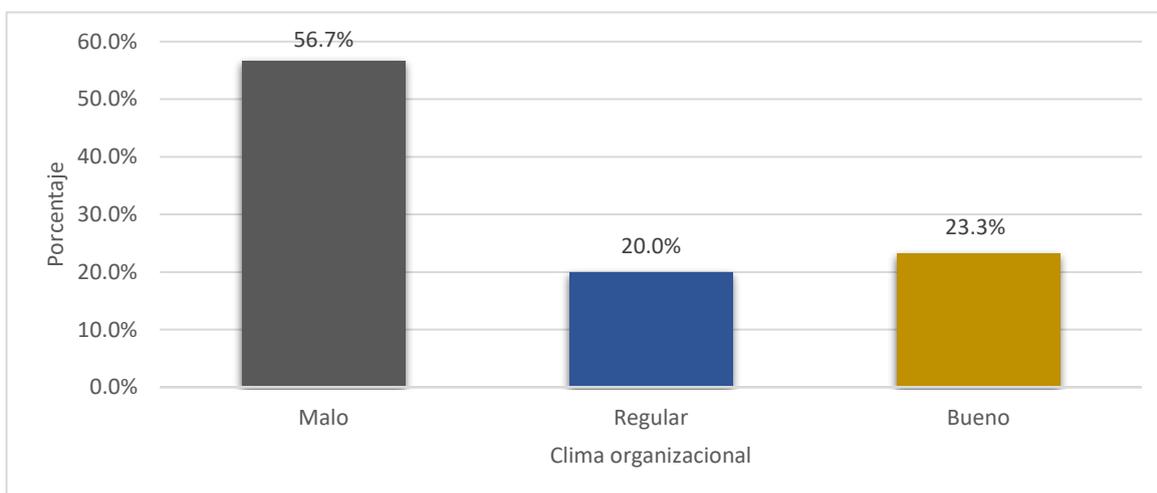
Distribución de frecuencia de la variable clima organizacional

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	17	56,7	56,7
Regular	6	20,0	76,7
Bueno	7	23,3	100
Total	30	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Figura 1.

Clima organizacional



Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Interpretación: el 56.7% de los empleados consultados en la organización Caja Maynas, Tarapoto, manifestaron sobre el entorno laboral es paupérrimo. Un 23.3% consideró que es bueno, mientras que el 20.0% restante lo describió como regular.

Tabla 7.

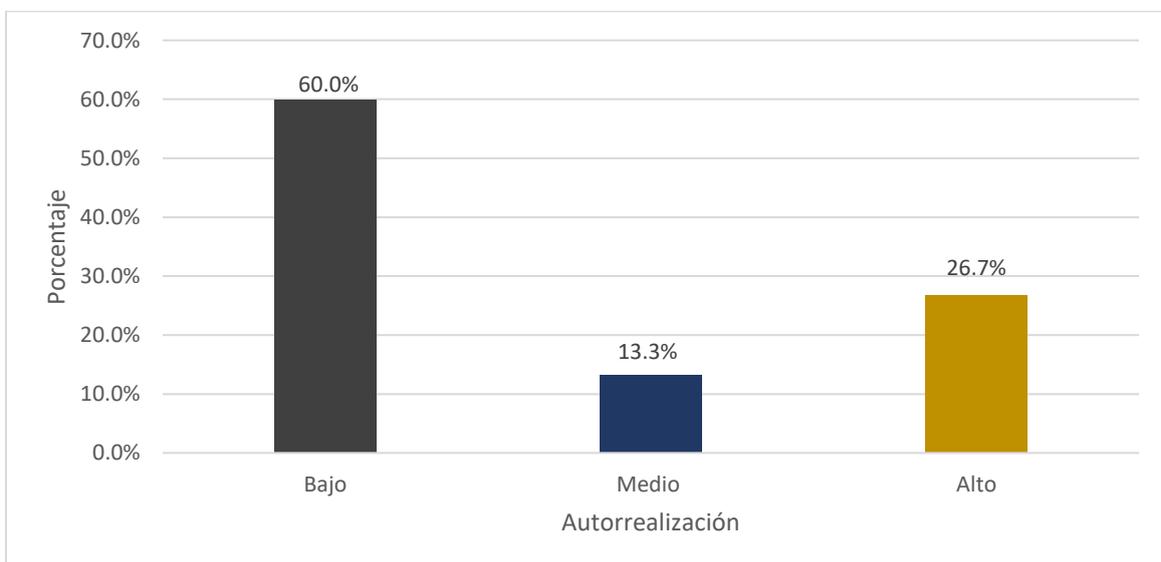
Distribución de frecuencia de la dimensión autorrealización

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	60,0	60,0
Medio	4	13,3	73,3
Alto	8	26,7	100,0
Total	30	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023

Figura 2.

Autorrealización



Nota: *Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.*

Interpretación: el 60.0% de los empleados consultados en la organización Caja Maynas, Tarapoto, expresaron que la autorrealización se encontraban en un nivel bajo. Un 26.7% la consideró alta, mientras que el 13.3% restante la ubicó en un nivel medio.

Tabla 8.

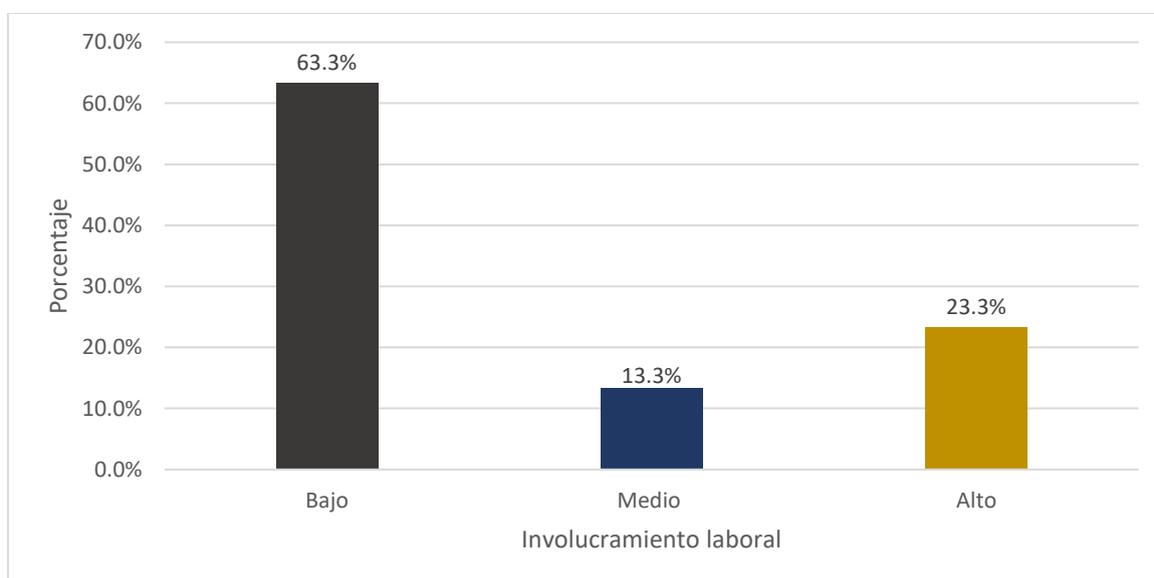
Distribución de frecuencia de la dimensión involucramiento laboral

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	63,3	63,3
Medio	4	13,3	76,7
Alto	7	23,3	100,0
Total	30	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Figura 3.

Involucramiento laboral



Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

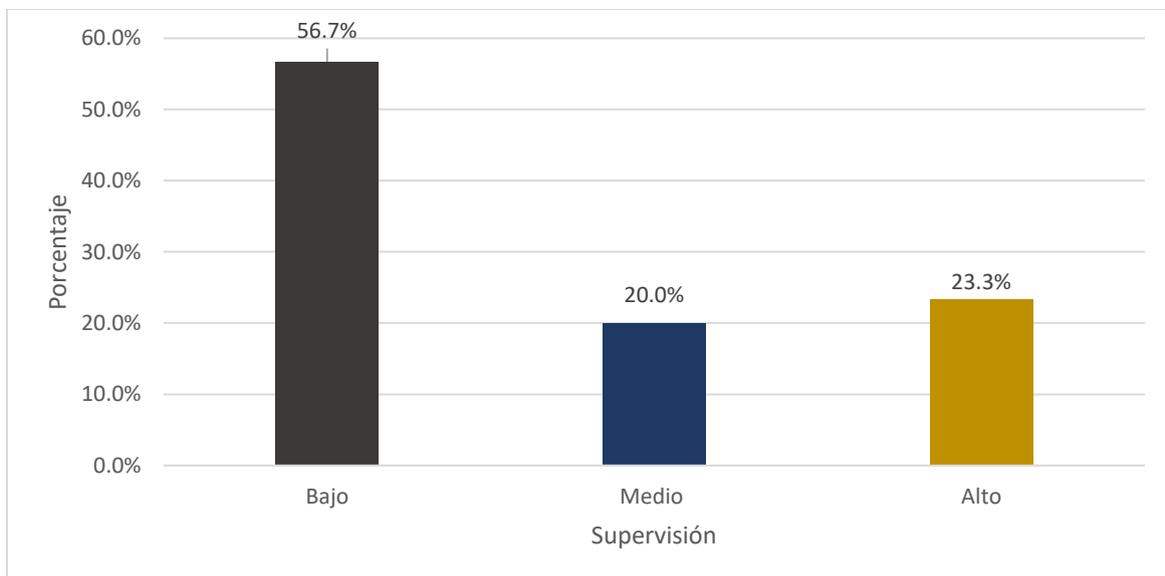
Interpretación: un 63.3% de los empleados encuestados en la entidad Caja Maynas, Tarapoto, manifestaron que el involucramiento laboral se encontraban en una escala menor. El 23.3% consideró que está en una escala mayor, y el 13.3% restante lo ubicó una escala media.

Tabla 9.
Distribución de frecuencia de la dimensión supervisión

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	17	56,7	56,7
Medio	6	20,0	76,7
Alto	7	23,3	100,0
Total	30	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Figura 4.
Supervisión



Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

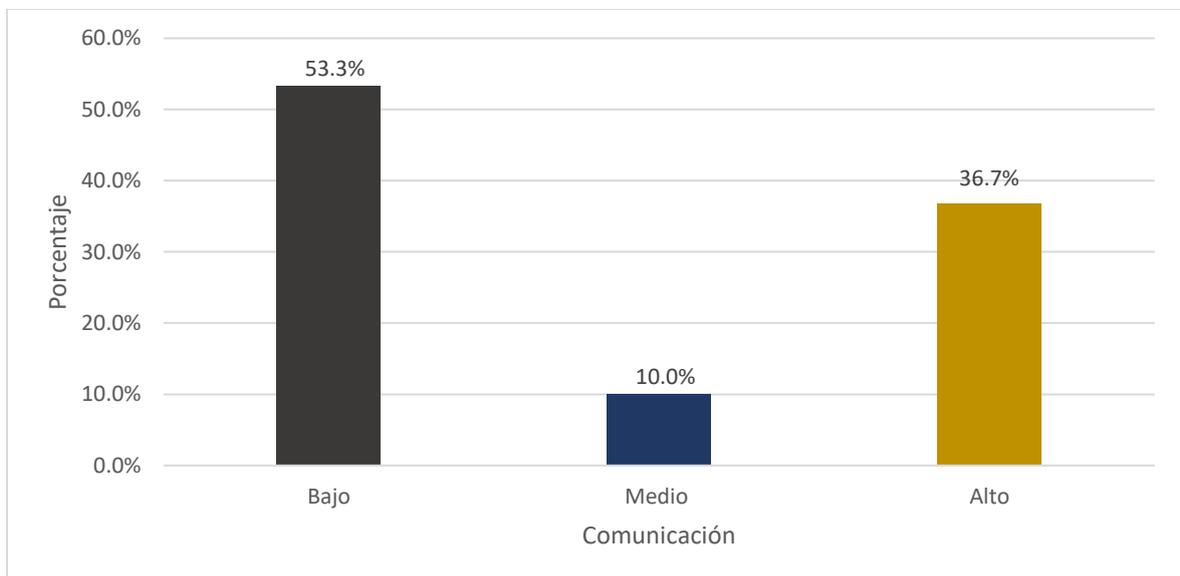
Interpretación: El 56.7% de los empleados consultados en la entidad Caja Maynas, Tarapoto, indicaron que el nivel de supervisión es bajo. El 23.3% expresó que es alto, mientras que el 20.0% restante consideró que se encuentra en una escala medio.

Tabla 10.
Distribución de frecuencia de la dimensión comunicación

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	53,3	53,3
Medio	3	10,0	63,3
Alto	11	36,7	100,0
Total	30	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Figura 5.
Comunicación



Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Interpretación: el 53.3% de los colaboradores consultados en la entidad Caja Maynas, Tarapoto, percibieron que el nivel de comunicación es bajo. El 36.7% consideró que es alto, mientras que el 10.0% restante evaluó que se encuentra a escala medio.

Tabla 11.

Distribución de frecuencia de la dimensión condiciones laborales

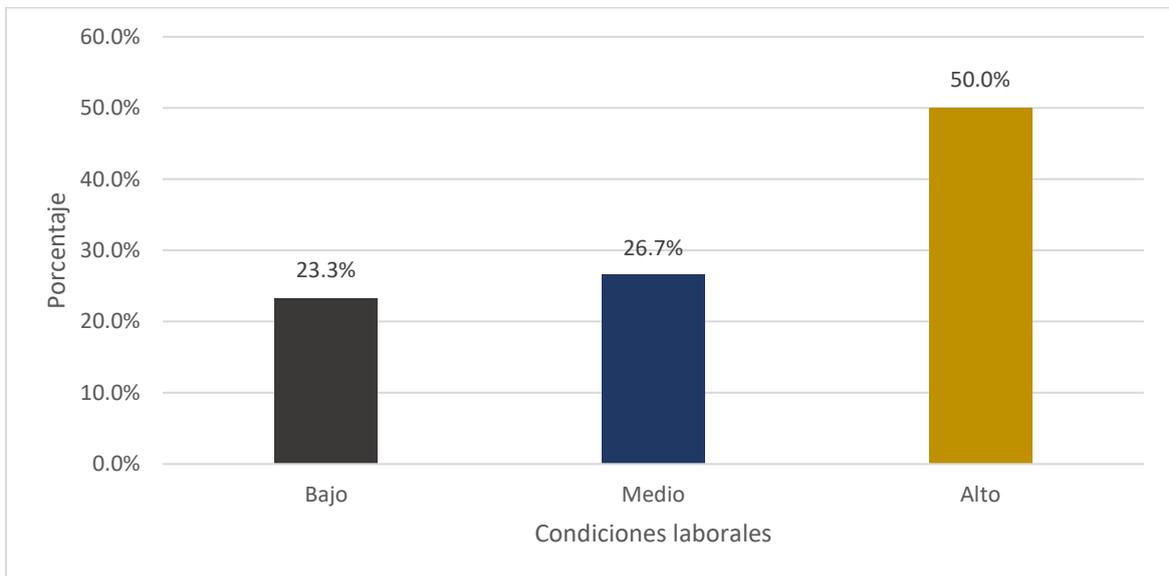
Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	23,3	23,3
Medio	8	26,7	50,0
Alto	15	50,0	100,0
Total	30	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja

Maynas, Tarapoto 2023

Figura 6.

Condiciones laborales



Nota: *Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja*

Maynas, Tarapoto 2023.

Interpretación: el 50.0% de los colaboradores consultados en la entidad Caja Maynas, Tarapoto, evaluaron que las condiciones laborales tuvieron una escala mayor. El 26.7% consideró que se encontraban a escala media, mientras que el 23.3% restante opinó que las condiciones laborales tienen un nivel bajo.

Tabla 12.

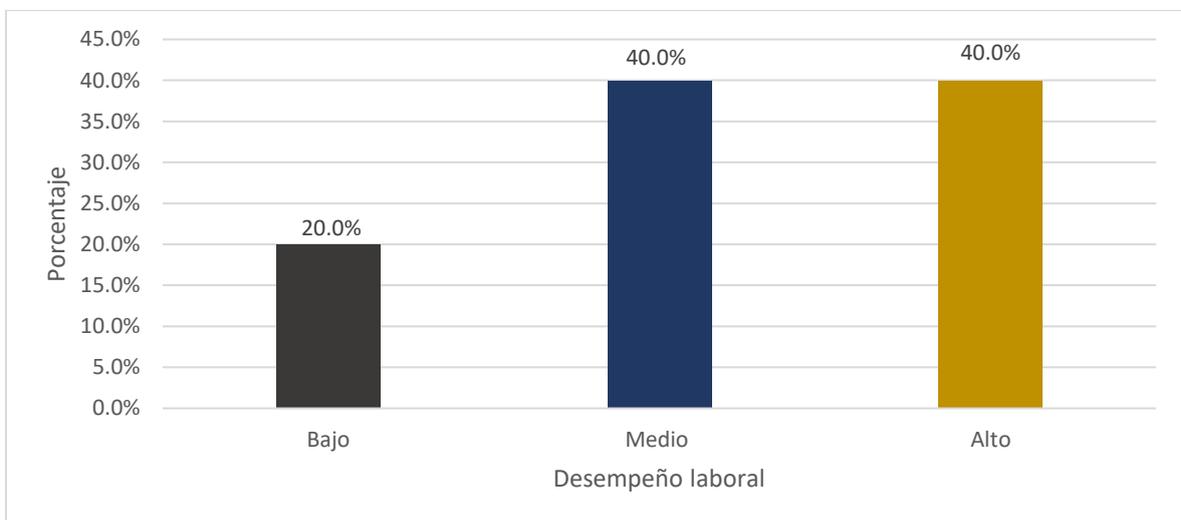
Distribución de frecuencia de la variable desempeño laboral

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	6	20,0	20,0
Regular	12	40,0	60,0
Bueno	12	40,0	100,0
Total	30	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Figura 7.

Desempeño laboral



Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Interpretación: El 40.0% de los colaboradores consultados de la Caja Maynas, Tarapoto, consideraron que la predisposición posee una escala mayor. El 40.0% opinó que se encontraban en una escala regular, y el 20.0% sobrante evaluó que posee una escala nociva.

Tabla 13.

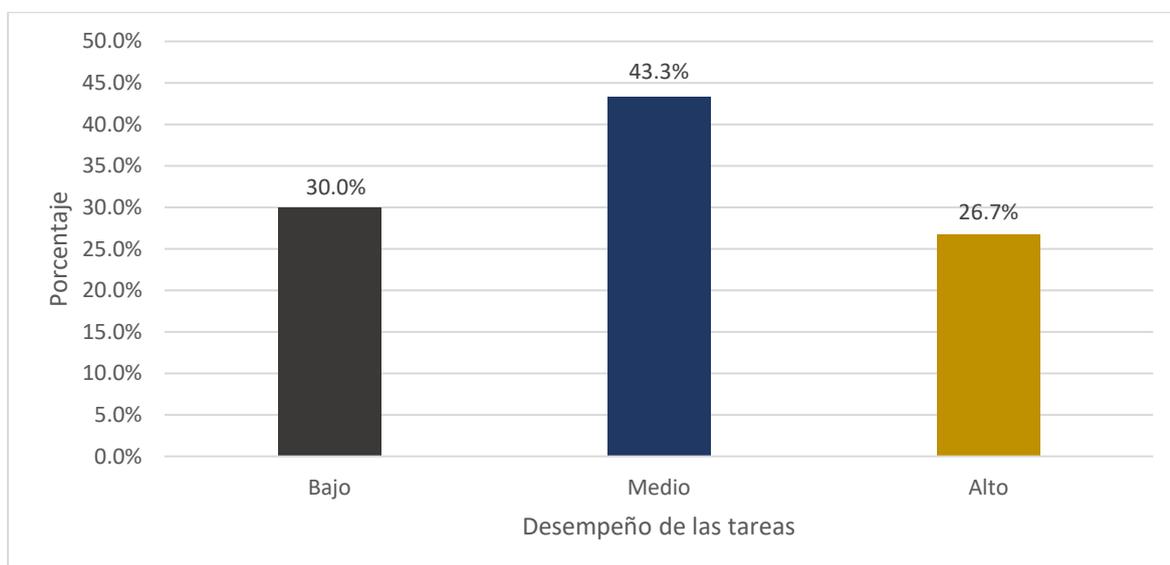
Distribución de frecuencia de la dimensión desempeño de las tareas

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	9	30,0	30,0
Regular	13	43,3	76,7
Bueno	8	26,7	100,0
Total	30	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Figura 8.

Desempeño de las tareas



Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Interpretación: el 43.3% de los colaboradores encuestados en la entidad Caja Maynas, Tarapoto, consideraron que los desempeños de las tareas poseían una escala medio. El 30.0% opinó que se encontraban en una escala menor, y el 26.7% sobrante evaluó posee una escala mayor.

Tabla 14.

Distribución de frecuencia de la dimensión desempeño contextual

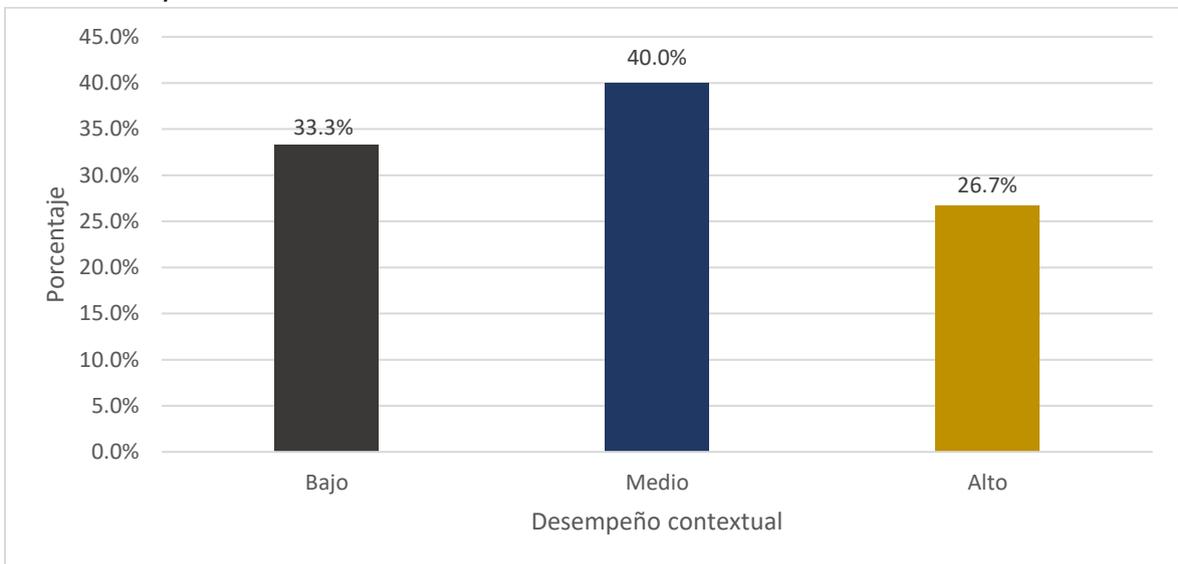
Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	10	33,3	33,3
Regular	12	40,0	73,3
Bueno	8	26,7	100,0
Total	30	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja

Maynas, Tarapoto 2023.

Figura 9.

Desempeño contextual



Nota: *Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja*

Maynas, Tarapoto 2023.

Interpretación: el 40.0% de los colaboradores consultados de Caja Maynas, Tarapoto, consideraron que el desempeño contextual tuvo un nivel medio. El 33.3% opinó se posicionó en una escala menor, y el 26.7% sobrante evaluó posee una escala mayor.

Tabla 15.

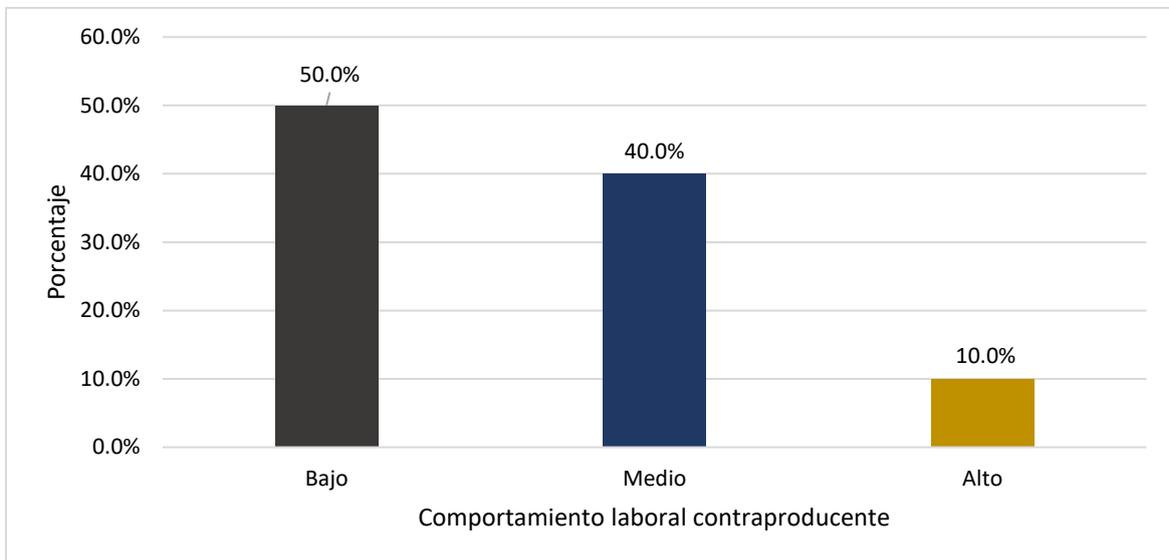
Distribución de frecuencia de la dimensión comportamiento laboral

Niveles	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	15	50,0	50,0
Regular	12	40,0	90,0
Bueno	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	

Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Figura 10.

Comportamiento laboral contraproducente



Nota: Resultados del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Caja Maynas, Tarapoto 2023.

Interpretación: el 50.0% de los colaboradores consultados de Caja Maynas, Tarapoto, consideraron que el comportamiento laboral contraproducente poseía una escala menor. El 40.0% opinó que se encontraban en una escala medio, mientras que el 10.0% sobrante evaluó que posee una escala mayor.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 16.

Resultados de la evaluación de la normalidad de los datos.

Variables/Dimensiones	Pruebas de normalidad		
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,901	30	0,009
Autorrealización	0,876	30	0,002
Involucramiento laboral	0,823	30	0,000
Supervisión	0,876	30	0,002
Comunicación	0,851	30	0,001
Condiciones laborales	0,854	30	0,001
Desempeño laboral	0,968	30	0,474
Desempeño de las tareas	0,842	30	0,000
Desempeño contextual	0,964	30	0,382
Comportamiento laboral contraproducente	0,942	30	0,104

Nota: Base de datos de la variable de estudio, Tarapoto 2023

Interpretación: la prueba de Shapiro-Wilk indica que los datos de las categorías "clima organizacional" y "desempeño laboral" no siguieron una distribución normal, como se mostraba en la Tabla 16. Los valores p de ambas variables fueron superiores a 0,05, lo cual, fue claramente el caso. Se debió utilizar una prueba de correlación paramétrica como la Rho de Spearman.

Tabla 17.*Relación de la autorrealización y el desempeño laboral*

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000	0,687**
		Sig. (bilateral)	.	0,025
Rho de Spearman		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,025	.
		N	30	30

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

Interpretación: los resultados de la prueba Rho de Spearman mostraban una ocurrencia modernamente positiva entre la dimensión autorrealización y predilección laboral ($r=0.687$), como se mostró en la Tabla 17. Además, en el año 2023 ambas categorías afectaron significativamente a la entidad Caja Maynas Tarapoto, ya que el valor p fue inferior al 5% ($0,025 < 0,05$). Como resultado, se rechazó tanto la hipótesis alternativa como la nula.

Tabla 18.*Relación del involucramiento y el desempeño laboral*

			Involucramiento laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,350**
		Sig. (bilateral)		0,003
	Desempeño laboral	N	30	30
		Coeficiente de correlación	0,350**	,000
		Sig. (bilateral)	0,003	.
		N	30	30

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

Interpretación: de igual manera, en la tabla 18 se presentó un coeficiente de Rho de Spearman con un valor de 0.350, manifestó una incidencia directa menor entre la dimensión de la dimensión con la categoría. Sin embargo, fue importante destacar que el p-valor obtenido fue mayor al 5% ($0.003 < 0.05$), lo que llevó a la síntesis de que el involucramiento laboral no estuvo significativamente incidiendo con el esfuerzo laboral en la entidad Caja Maynas, Tarapoto, en el año 2023. En efecto, se rebatió la hipótesis alternativa y se aceptó la hipótesis nula.

Tabla 19.*Relación de la supervisión y el desempeño laboral*

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	0,399 ^{**}
		Sig. (bilateral)	.	0,029
Rho de Spearman		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,399 ^{**}	1,000
		Sig. (bilateral)	0,029	.
		N	30	30

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

Interpretación: de manera similar, los datos mostrados en la tabla 19 se presentaban un coeficiente de Rho de Spearman de 0,399, indicando una asociación positiva débil entre la dimensión de supervisión y el rendimiento laboral. Además, el p-valor obtenido de 0.029, el cual fue inferior al nivel de significancia generalmente aceptado de 0.05, indicó una relación significativa entre la supervisión y el desempeño laboral en la entidad Caja Maynas ubicada en Tarapoto durante todo el año 2023. En consecuencia, la hipótesis alternativa se consideró aceptable mientras que la hipótesis nula se consideró inválida.

Tabla 20.*Relación de la comunicación y el desempeño laboral*

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	0,672**
		Sig. (bilateral)	.	0,001
Rho de Spearman		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	.
		N	30	30

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

Interpretación: la tabla 20 mostró un coeficiente Rho de Spearman de 0,672, lo que indicó una asociación positiva moderada entre el componente de comunicación y el éxito laboral. Además, el valor p calculado de menos del 5% ($0.001 < 0.05$) sugirió una correlación entre comunicación y desempeño laboral en la organización Caja Maynas en Tarapoto en 2023 que fue estadísticamente significativa. En consecuencia, podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa.

Tabla 21.*Relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral*

		Condiciones laborales	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Condiciones laborales	1,000	0,626**	
		Sig. (bilateral)	.	0,009
		N	30	30
	Desempeño laboral	0,626**	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,009	.
	N	30	30	

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

Interpretación: el cuadro 21 mostró un coeficiente Rho de Spearman de 0,626, lo que indicó una modesta asociación directa entre la subcategoría de circunstancias laborales y el desempeño laboral. Por otro lado, fue crucial enfatizar que el valor p calculado está por encima del nivel de significancia del 5% ($0,009 < 0,05$). En consecuencia, se pudo inferir que, el análisis estadístico realizado en 2023 por la organización Caja Maynas en Tarapoto no reveló correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral. Como resultado, la hipótesis alternativa se consideró inválida mientras que la hipótesis nula se corroboró.

V. DISCUSIÓN

La perspectiva de este estudio se enfocó en la falta de una relación claramente establecida entre la fuerza laboral y gerencia en la entidad Caja Maynas, lo que se traduce en un entorno laboral ineficaz. El propósito de esta investigación fue comprender cómo la ineficacia en cómo el entorno de trabajo influye en la productividad organizacional y sus ingresos económicos limitados.

En relación con el primer objetivo específico, conforme a la tabla 4, el 56.7% de la fuerza laboral en Caja Maynas, Tarapoto, evaluaron el clima organizacional como deficiente, mientras que el 23.3% consideró que era satisfactorio y el 20.0% restante lo percibió como regular. Estos hallazgos respaldaban la investigación de Chirinos et al. (2017), donde encontraban que, las percepciones sobre el entorno de organización estaban relacionadas de acuerdo a las prestaciones personales y empresariales. Por lo tanto, se sugirió que la organización consideraba la formación profesional que aborde las habilidades, conocimientos y actitudes de los colaboradores para mejorar este aspecto.

De acuerdo con la segunda consigna del estudio, según la información proporcionada en la tabla 10, el 40.0% de la fuerza laboral de la Caja Maynas, Tarapoto, calificaron el desempeño laboral como alto, el 40.0% lo consideró regular y el 20.0% restante lo percibió como deficiente. Estos resultados son consistentes con una investigación anterior en la que se reveló que el 37.14% del personal no estaba seguro sobre el rendimiento laboral en la compañía, el 31.43% se centró conforme a la predisposición, el 20.00% se mostró en una institución financiera comparable de la zona, Pro Empresa, el 11,43% estaba muy contento con su trabajo mientras que el 11,43% fue totalmente en desacuerdo.

Entonces, esta investigación se corroboró con Chiavenato (2019) se refería al comportamiento del empleado al buscar cumplir con los

objetivos establecidos. Este comportamiento se conformaba mediante una técnica personal según las consignas, la cual estaba relacionada con la predisposición de trabajo se relacionó con las consignas establecidas y elementos utilizados para alcanzarlos. El éxito o fracaso de un empleado se basó en su rendimiento, la disponibilidad de recursos y otros factores externos que pueden influir en su desempeño.

Según la instrucción 3, el análisis que utiliza Rho de Spearman arrojó un valor de p de 0,025 y una evaluación de incidencia de 0,687. Este hallazgo ilustró una correlación notable entre el constructo de la autorrealización y la propensión a la eficacia colaborativa. Por lo tanto, la hipótesis estuvo respaldada ya que mostró que el valor p fue inferior a 0,05.

Esta situación no fue ajena al estudio de Arriola (2021), que exploró la relación entre las categorías analizadas en una entidad financiera, donde encontró una incidencia sobresaliente la relación entre la comunicación asertiva y la disposición laboral. Además, los resultados se alineaban con el trabajo de Vigo (2019), que investigó cómo el entorno laboral influyó el rendimiento de los colaborativos en una institución financiera y encontró una fuerte incidencia positiva entre la autorrealización y el desempeño sindical.

Por lo tanto, el presente estudio proporcionó evidencia empírica en línea con la propuesta de Takahashi et al. (2019), donde la autorrealización se conceptualizó como la evaluación subjetiva de un empleado individual de hasta qué punto el contexto laboral facilitó el crecimiento personal y profesional. Los hallazgos obtenidos fundamentaban la importancia de la autorrealización en relación con la eficiencia laboral y su efecto en la producción de los trabajadores.

Según el siguiente objetivo, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,350 y un valor de p de 0,003 mediante la prueba Rho de Spearman. Este descubrimiento proporcionaba pruebas sólidas de

una relación poco común, pero sustancial entre el compromiso de los empleados y la productividad en el trabajo. En consecuencia, la hipótesis bajo consideración se consideraba aceptable, ya que se encontraba que el valor p estaba por debajo del nivel de significancia de 0,05.

El escenario antes mencionado no fue ajeno a la investigación realizada por Rodríguez (2022), descubrió una importante correlación entre la participación laboral y la eficacia sindical en su investigación. Sin embargo, los resultados presentados aquí no están alineados. Siguiendo la investigación de Vigo (2019), la cual reveló una correlación significativa entre la dedicación laboral y la efectividad sindical.

En consecuencia, esta investigación respaldaba la afirmación de Takahashi et al. (2019), que la implicación laboral se pudo definir la medida en que los empleados se identificaban con los principios y valores de la empresa, además demostraban un fuerte compromiso con su cumplimiento y desarrollo. Estos resultados destacaron la importancia de fomentar el involucramiento de los empleados para mejorar su función laboral.

Conforme a la consigna 3, mediante el Rho de Spearman revelaron un valor de p igual a 0.003 incidencia de 0.399. Esto indicó incidencia sobresaliente, pero existió una incidencia negativa se estableció una conexión entre la dimensión de control y el rendimiento laboral. Por lo tanto, se confirmó la validez de la hipótesis considerada, ya que el valor p cayó por debajo del nivel de significancia de 0,05.

Esta situación no fue ajena al estudio de Rodríguez (2022), que buscó establecer la incidencia entre los recursos de personal de una institución de ahorro y crédito de Lima y su clima laboral en el año 2021. Según su investigación, existió apenas una pequeña correlación positiva entre la supervisión y el desempeño sindical. Sin embargo,

estos hallazgos no coincidieron con el trabajo de Saavedra (2022) que investigó la repercusión del entorno organizacional entre los trabajadores de esta entidad. Saavedra encontró cierta incidencia positiva alta entre la supervisión y el rendimiento gremial.

En consecuencia, esta investigación respaldó la afirmación de Takahashi et al. (2019) que describió la supervisión como una comprensión de la función y el valor del control general en las actividades profesionales como una relación de sostén y gestión para el desempeño de las tareas laborales diarias. Estos hallazgos mostraban la importancia de una buena supervisión para mejorar las funciones laborales.

Según la consigna 4, el análisis realizado mediante la prueba Rho de Spearman reveló cierta valoración de p igual a 0.001 y una incidencia de 0.672. Esto indicó una incidencia directa y moderada. Se identificó una relación entre la dimensión de comunicación y la predisposición laboral. En consecuencia, se respaldó la hipótesis planteada, dado que el valor de p fue menor que 0.05.

Esta situación no fue ajena al estudio de Arriola (2021), que examinó la incidencia entre las condiciones laborales de una organización y la productividad de sus trabajadores. Además, coincidieron con los hallazgos de la investigación de Cajamarca realizada por Vigo (2019) sobre el impacto del clima laboral en el desempeño de los empleados en una institución financiera. Según Vigo, hubo una fuerte correlación positiva entre el desempeño sindical y las condiciones laborales. En consecuencia, esta investigación respaldó la afirmación de Takahashi et al. (2019) que definió la comunicación como información importante relacionada con el funcionamiento interno de la empresa, incluyendo inquietudes de los usuarios y clientes.

Estos resultados sugieren que una comunicación efectiva en el entorno laboral puede contribuir significativamente al desempeño de los empleados en la entidad Caja Maynas, Tarapoto. Una comunicación clara y abierta pudo mejorar la comprensión de las tareas laborales y las expectativas, esto, a su vez, pudo tener un impacto positivo en la productividad y el rendimiento global.

Según la consigna 5, según el Rho de Spearman reveló un valor de p igual a 0.009 e incidencia de 0.626. Esto indicó una incidencia positiva significativa y alta entre la dimensión de condiciones laborales y el desempeño laboral. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis planteada, dado que el valor de p fue menor que 0.05.

El fenómeno mencionado no fue ajeno a la investigación realizada por Vigo (2019) en Cajamarca, que el estudio examinó principalmente cómo el ambiente laboral de una organización financiera afectaba la productividad de los trabajadores. Según la investigación de Vigo, la eficacia sindical fue directamente proporcional a la calidad de las condiciones laborales. Los autores también coincidían con la investigación Trujillo de Arriola (2021) que buscó determinar si existía una correlación entre el clima organizacional de una institución financiera y la productividad en el trabajo de sus trabajadores. Los hallazgos notables del estudio de Arriola apuntaban a una relación fuerte y positiva entre el lugar de trabajo y la productividad de los empleados.

Los hallazgos presentados en este estudio proporcionaban una evidencia empírica que se alineaba con la afirmación de Takahashi et al. (2019) con respecto a la asociación entre las circunstancias laborales y la disponibilidad de recursos esenciales, que abarcaban aspectos físicos, financieros y psicosociales, que se requieran para el cumplimiento exitoso de las responsabilidades relacionadas con el trabajo. En este contexto particular, se recomendaba que la organización Caja Maynas en Tarapoto priorizaba el mejoramiento de

las condiciones laborales como medio para mejorar el desempeño general de su fuerza laboral. Se ha demostrado que la provisión de un ambiente de trabajo apropiado y recursos adecuados tuvo una influencia favorable en la productividad y el desempeño de los empleados.

Los resultados de la aplicación de la prueba Rho de Spearman al objetivo general mostraron un coeficiente de correlación de 0,669 y un valor de p de 0,003, los cuales son estadísticamente significativos. Según los hallazgos, existía un vínculo algo favorable entre los factores del entorno organizacional y el desempeño laboral. Por lo tanto, la hipótesis bajo consideración se considera válida, ya que se encontraba que el valor p es inferior al umbral predeterminado de 0,05.

Los resultados son consistentes con Paredes et al. (2021) realizaron una investigación en Ecuador con el objetivo de estudiar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción de los empleados en instituciones financieras ubicadas en la provincia del Guayas. Su investigación encontró una relación significativa y sólida ($r=0,771$, $p=0,000$) entre los factores del lugar de trabajo y los niveles de satisfacción laboral de los empleados. Existe un acuerdo sustancial entre los investigadores sobre el efecto del lugar de trabajo en el bienestar de los trabajadores en el trabajo. La felicidad de los empleados y el éxito de las organizaciones financieras se ven afectados por este factor, ya que afectó sus acciones y productividad.

Además, estos hallazgos concordaban está en línea con lo que Castro et al. (2023) sus hallazgos demostraron una relación fuerte y directa entre las dos variables, con un valor Rho de 0,501 y un valor p de 0,001. Entonces, llegaron a la conclusión de que las variables estaban significativa y positivamente relacionadas en el nivel medio.

Los hallazgos antes mencionados proporcionan evidencia

empírica que llama la atención sobre el hecho de que crear y mantener un lugar de trabajo agradable fue crucial para aumentar la productividad. La gestión del clima organizacional debe ser una prioridad para la organización Caja Maynas en Tarapoto si quiere maximizar el desempeño de sus empleados. Un ambiente de trabajo positivo tuvo el potencial de tener un gran impacto en el nivel de satisfacción y productividad de los empleados.

La teoría expuesta por Morales (2015), quien citaba el trabajo de Siurana, emplea indicadores para evaluar el desempeño en el trabajo, con énfasis en medir la ética del trabajo social, y constituyó la base de este estudio. Esta teoría toma en cuenta indicadores que evaluaban el desempeño laboral de manera ética, utilizando puntos de referencia que permiten evaluar el trabajo social desde un punto de vista ético. De esta manera, se entendió que, hacer un buen trabajo implicó más que simplemente hacer las cosas; también implicó ser profesional y ético en el proceso. Entre estos campos, el trabajo social destacó por su énfasis en el profesionalismo, la ética y la adaptabilidad.

Además, la idea propuesta por Litwin y Stringer (1968) postula que el comportamiento y directa o indirectamente, la forma en que los trabajadores ven su lugar de trabajo tuvieron un efecto en su motivación. Unas variedades de características conforman el ambiente de trabajo que ejercían influencia en el comportamiento de los empleados. El objetivo de este marco teórico fue dilucidar los componentes subyacentes de la conducta de los individuos dentro de un contexto organizacional, empleando estos constructos para comprender el impacto del entorno laboral su efecto en el impulso y la conducta de los trabajadores.

El presente estudio se fundamentó adicionalmente en un marco teórico propuesto por Motowildo et al. (1997) que examinó las diversas diferencias entre personas en tareas y desempeño situacional. Con base en las premisas de esta teoría, las modificaciones adaptativas en

las características que dilucidaban el impacto de la personalidad y las capacidades cognitivas en el desempeño laboral son un resultado directo de variaciones en los rasgos de personalidad individual, las habilidades cognitivas y los conocimientos y experiencias adquiridos. Este enfoque postulaba que el comportamiento, el desempeño y los resultados dentro del lugar de trabajo no mostraban uniformidad debido a las variaciones en los rasgos humanos y las circunstancias únicas que rodeaban cada situación.

En resumen, esta teoría subrayó la importancia de reconocer que el desempeño laboral fue influenciado por una interacción compleja entre las características individuales de los empleados y el contexto laboral en el que operaban, lo que llevaba a variaciones en el comportamiento y los resultados.

VI. CONCLUSIONES

Los hallazgos indicaron que, existen asociaciones entre las categorías donde demostraron correlaciones carácter positivo, aunque con distintos grados de gravedad, que van desde bajos a moderados. Los valores de p obtenidos son estadísticamente significativos ($p < 0,05$), lo que respalda la asociación entre estas variables y el desempeño laboral

Con respecto a la atmósfera de labores dentro de la entidad Caja Maynas en Tarapoto se determinó negativa. Según la encuesta, la mayoría de los empleados (56,7%) expresaron una percepción desaprobatoria en referencia al clima organizacional. Por el contrario, una proporción menor (23,3%) tenía una opinión positiva, mientras que el resto de los encuestados (20,0%) la valoraban como media. Por lo tanto se concluyó, que cierta variable, se encuentre un proceso de consolidación para afianzar a su talento humano.

Finalmente, se ha observado la predisposición de labores de los empleados de la empresa Caja Maynas de Tarapoto es predominantemente promedio. Según los resultados de la encuesta, el 40,0% de los participantes cree que su predisposición de trabajo es alta, mientras que un porcentaje igual del 40,0% lo califica como medio. El 20,0% restante de los encuestados considera como deficiente. Por lo tanto, se determinó que, cierto desempeño laboral en cierta manera aún no cumple con las expectativas de la misma entidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Para continuar mejorando el ambiente laboral, es recomendable crear un entorno de apoyo y motivación para los empleados, así como brindar flexibilidad en el lugar de trabajo para que los empleados puedan equilibrar su vida personal y profesional.

2. Es aconsejable mejorar persistentemente el ambiente de trabajo, coordinar eficazmente las tareas dentro de la organización, proporcionar información completa a los empleados individuales sobre sus responsabilidades especializadas y proporcionar una comunicación transparente de los objetivos de la empresa para fomentar un enfoque unificado en una meta común.

3. Desarrollar Estrategias para Reforzar el Clima Organizacional: se insta a los gerentes a desarrollar e implementar estrategias que refuercen las dimensiones del clima organizacional. A pesar de que las estadísticas muestran cierto nivel de satisfacción, un número significativo de trabajadores aún siente que hay un déficit en estas áreas. La implementación efectiva, y deben esforzarse por mejorarlas.

4. Reconocimiento de Logros: es aconsejable que los gerentes reconozcan constantemente los logros de sus empleados. El factor antes mencionado, existe evidencia sólida que vincula la cultura de la empresa con la productividad de sus empleados, por lo que está claro que este factor juega un papel importante a la hora de animar a los trabajadores a hacer su mejor esfuerzo. El acto de reconocer los logros cultiva una atmósfera profesional constructiva y motiva a las personas a esforzarse por alcanzar la excelencia en sus esfuerzos.

REFERENCIAS

- Agencia Peruana de Noticias Andina (2018). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*.
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/352157132_DISENO_Y_METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION
- Arriola, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del área de Banca de Negocios de una entidad financiera en Trujillo*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29856/Arriola%20Pe%c3%b1a%20Marlenee%20Franshesca%e2%80%8b.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena, P. (2017). *Metodología de la Investigación (3ra edición)*. Grupo Editorial Patria.
- Bohórquez, E., Pérez, M, Caiche, W. y Benavides, A. (2020). *Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization*.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993) *A theory of performance*. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.) *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). *Modeling job performance in a population of jobs*. *Personnel Psychology*, 43, 313-333.
- Castro, P. y Medrano, A. (2023). *Clima Organizacional y su Relación con la Productividad de la Asociación LimCof Perú, en la Ciudad de Jaén, 2022*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108607/Castro_MPN-Medrano_VAG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones, 10a ed.* México: Mc Graw Hill.

<https://es.scribd.com/document/519459112/Administracion-de-RecursosHumanos-El-Capital-Humano-de-Las-Organizaciones-10a>

Chirinos, Y., Pérez, C. y Pachón, C. (2017). *Emprendimiento sostenible en las pymes para la generación de empleo*. DOI:

<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

Concytec (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Obtenido de

<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2193>

Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. (Curso taller).

Daza, A., Beltrán, L. y Silva, W. (2021). *Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. *Investigación y reflexión*, 29(1), 65-76.

DOI: <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Díaz, D. (2018). *Relación del clima organizacional y engagement laboral en promotores de servicios titulares de las agencias de Arequipa de una entidad bancaria*. Arequipa, 2018. Obtenido del repositorio UCSP

http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15681/1/DIAZ_RAMOS_DIE_REL.pdf

Domínguez, D. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito maquita Ltda*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27434/1/DOM%c3%8dNGUEZ%20ALTAMIRANO%20DIANA%20ISABEL%201804532883.pdf>

Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E. Diaz, J. y Diaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Obtenido de

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1>

Gonzales, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898231>

- Guamangate, G. y Pastuña, G. (2022). *Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de las cooperativas de ahorro y crédito en el Cantón la Maná, año 2020*. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/8662/1/UTC-PIM-%20000495.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. In Mc Graw Hill (Septima Ed, Vol. 1, Issue México).
- Hernández, R.; Méndez, S.; Mendoza, C. u Cuervo, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Ed. McGraw Hill. México
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van der Beek, A. (2014). *Construct validity of the individual work performance questionnaire*. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(3), 331-337. DOI: <https://doi: 10.1097/JOM.000000000000113>
- Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values*.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard University, Graduate School of Business Administration, Division of research.
- Llantoy, H. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el Banco Interbank del distrito de Independencia, 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83392/Llantoy_LHB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López. P. (2018). *Población, muestra y muestreo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Mamani, C. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2954/Cristiam_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Matui, J. & Ragui, M. (2018). *Organizational Climate and Organizational Performance in the Kenyan Banking Sector: A Case of Kenya Commercial Bank*. DOI: <https://DOI: 10.9790/487X-2002084353>

- Morales, P. (2015). *Ética en Trabajo Social: una propuesta de indicadores. Cuadernos de Trabajo Social*, 39-48. DOI: https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.43292
- Moreno, L., Ramírez, K., & Tamani, G. (2016). *El desarrollo del personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del FONDECYT. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega - Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas.*
- Motowildo, S., Borman, W., & Schmit, M. (1997). *A theory of individual differences in task and contextual performance. Human performance*, 10(2), 71-83. DOI: https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis, 5ta ed. Bogotá: Ediciones de la U.* [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas de Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo -OIT- (2021). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores.* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL-SPC. Lima: Cartolan.*
- Paredes, P. Alemán, A. y Castro, T. (2021). *Organizational environment and satisfaction in financial institutions in the province of Guayas, Ecuador.* DOI: <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E., & Koopmans, L. (2019). *La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. DOI: <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a21>
- Rodríguez, M. (2022). *Clima Laboral y Desempeño de los Colaboradores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito, Distrito de Lima, 2021.* Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81774/Rodriguez_CMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Saavedra, C. (2022). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sección Archivo Central del Banco de la Nación 2020*. Obtenido del repositorio UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81814/Saavedra_OCI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Ed. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Takahashi, L., Baptista, M., Cardoso, H., & Rueda, J. (2019). *La asociación entre el Apoyo Organizacional con el Clima organizacional y la Sintomatología Depresiva*. *Psicología desde el Caribe*. DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.36.1.658.4>
- Tamayo, M y Tamayo. (2005). *El proceso de la investigación científica*. Editor Al Limusa S.A de C.V Grupo Noriega Editores. https://www.academia.edu/17470765/EL_PROCESO_DE_INVESTIGACION_CIENTIFICA_MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO_1
- Thiruvenkadam, T., & Sampath Kumar, K. (2018). *Organizational Climate for Innovation and Creativity*. *Jornal of Management Research*, 165-173. https://www.researchgate.net/publication/331036367_Organizational_Climate_for_Innovation_and_Creativity
- Vargas, P. y Chávez, E. (2019). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- Vigo, C. (2019). *Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca 2021*. Obtenido del repositorio UPN <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29805/Vigo%20Arribasplata%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Westreicher, G. (2022). *Concepto de muestreo*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>

Yamarú, C., Meriño, V., & Martínez, C. (2018). *El clima organizacional en el emprendimiento sostenible*. EAN, 5-6. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>

Anexo 1: Matriz de consistencia

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto

2023

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología		
Problema general ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de Caja Maynas, Tarapoto 2023?	Objetivo general Determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023.	Hipótesis general El clima organizacional si se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023				Tipo de investigación: Aplicada Nivel Descriptivo – Correlacional Transversal Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental		
Problemas específicos	Objetivos específicos		Clima organizacional	Autorrealización	Desarrollo personal			
¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los trabajadores de Caja Maynas, Tarapoto 2023?	Describir el nivel del clima organizacional de los empleados en Caja Maynas Tarapoto 2023.	El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023				Desarrollo profesional	Población: 30 colaboradores de Caja Maynas. Muestra: Censal. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Escala: Likert	
¿Cuál es el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de Caja Maynas, Tarapoto 2023?	Describir el nivel del desempeño laboral de los empleados en Caja Maynas Tarapoto 2023.							Superación profesional
	Especificar					Involucramiento laboral		Identificación
						Supervisión		Compromiso
								Inspección laboral
					Comunicación	Evaluación de actividades		
					Canales de comunicación			
					Comunicación interna			
					Comunicación			

¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de Caja Maynas, Tarapoto 2023?	la relación que existe entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Caja Maynas, Tarapoto 2023.				externa	
				Condiciones laborales	Tecnología	
					Elementos tangibles	
				Desempeño de las tareas	Calidad de trabajo	
					Planificación y organización del trabajo	
					Orientación a resultados	
					Priorización eficiencia	
				Desempeño contextual	Iniciativa	
					Aceptación y aprendizaje de retroalimentación	
					Trabajo en equipo	
				Comportamiento laboral contraproducente	Comunicación afectiva	
					Muestra excesiva negatividad	
					Hacer cosas que dañan a la organización	
	Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores					

Anexo 2. Matriz de Operacionalización de variables

Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023				
Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Definen el ambiente organizacional como un agregado de características estables que surgen de las relaciones establecidas entre los empleados (percepción individual), los demás empleados (microambiente) y la organización. (Takahashi et al, 2019; Palma, 2004).	Autorrealización	Desarrollo personal	Ordinal 1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre
			Desarrollo profesional	
			Superación profesional	
		Involucramiento laboral	Identificación	
			Compromiso	
		Supervisión	Inspección laboral	
			Evaluación de actividades	
		Comunicación	Canales de comunicación	
			Comunicación interna	
			Comunicación externa	
Condiciones laborales	Tecnología			
	Elementos tangibles			
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2019) se refiere al comportamiento del trabajador al perseguir los objetivos establecidos y se compone de una estrategia individual para alcanzarlos, que se relaciona con los objetivos planteados y los recursos utilizados para alcanzarlos.	Desempeño de las tareas	Calidad de trabajo	Ordinal 1= nunca 2= casi nunca 3= a veces 4= casi siempre 5= siempre
			Planificación y organización del trabajo	
			Orientación a resultados	
			Priorización eficiencia	
		Desempeño contextual	Iniciativa	
			Aceptación y aprendizaje de retroalimentación	
			Trabajo en equipo	
			Comunicación afectiva	
		Comportamiento laboral contraproducente	Muestra excesiva negatividad	
			Hacer cosas que dañan a la organización	
	Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores			

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Variable 1: Clima organizacional

Dimensiones	Nº	Indicadores	Escala de valoración				
Autorrealización	Desarrollo personal		1	2	3	4	5
	1	Siente que existen oportunidades de progresar en la financiera Caja Maynas.					
	2	Busca su desarrollo personal como requisito indispensable para su desarrollo profesional.					
	3	Aplica técnicas para mejorar su inteligencia emocional.					
	Desarrollo profesional		1	2	3	4	5
	4	Me siento seguro de mi nivel de logro para desarrollarme profesionalmente.					
	Superación profesional		1	2	3	4	5
	5	Los jefes de área están comprometidos para superación profesional.					
Involucramiento laboral	Identificación		1	2	3	4	5
	7	Se siente identificado con la entidad financiera Caja Maynas.					
	8	Se siente satisfecho y orgulloso de trabajar en la financiera Caja Maynas.					
	9	Considera que el nombre y					

		prestigio de la financiera es gratificante para su persona.					
		Compromiso	1	2	3	4	5
	10	Se siente comprometido con los objetivos de la entidad financiera Caja Maynas.					
	11	Demuestra su compromiso laboral en sus actitudes y habilidades.					
	12	Promueve usted el compromiso laboral de sus compañeros.					
Supervisión		Inspección laboral	1	2	3	4	5
	13	Los supervisores inspeccionan las actividades asignadas a mi cargo.					
	14	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
	15	Los supervisores brindan apoyo en las actividades laborales o problemas dentro del área laboral.					
		Evaluación de actividades	1	2	3	4	5
	16	Los supervisores evalúan constantemente las actividades asignadas a mi cargo.					
	17	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
Comunicación		Canales de comunicación	1	2	3	4	5
	18	Existe adecuados canales de comunicación dentro de la entidad Caja Maynas, Tarapoto.					
		Comunicación interna	1	2	3	4	5
	19	En la financiera Caja Maynas se fomenta y promueve la comunicación interna.					
	20	Tiene comunicación constante de forma horizontal, con sus compañeros de trabajo.					
		Comunicación externa	1	2	3	4	5
21	En la financiera Caja Maynas la comunicación externa es clara y precisa.						
		Tecnología	1	2	3	4	5
	22	En la financiera Caja Maynas se					

Condiciones laborales		dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
		Elementos tangibles	1	2	3	4	5
	23	En la financiera Caja Maynas se dispone de materiales y equipos que brindan mejor facilidad a las actividades laborales.					

CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Estimados señores, el presente cuestionario, tiene como finalidad encontrar el grado de relación que tiene el clima organizacional con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023. Para este fin se pide de favor llenar el presente cuestionario, asegurando el anonimato y reserva de los datos recabados. Marque la opción que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensiones	Nº	Indicadores	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Desempeño de las tareas	Calidad de trabajo		1	2	3	4	5
	1	Considera que su trabajo es de calidad.					
	2	Considera que sigue una metodología de trabajo, así como mantiene en orden su espacio laboral.					
	Planificación y organización del trabajo		1	2	3	4	5
	3	Planifica sus tareas todos los días.					
	4	Desarrolla su trabajo en el tiempo establecido o menos.					
	5	Planifica su trabajo de manera tal que puede hacerlo en tiempo y forma.					
	Orientación a resultados		1	2	3	4	5
	6	Alcanza los objetivos trazados por los directivos de la empresa.					
	7	Desarrolla actividades extra en beneficio de la organización.					
	Priorización de eficiencia		1	2	3	4	5
	8	Tiene habilidades para priorizar una labor eficiente.					
	9	Cuenta con los conocimientos necesarios para desempeñarse en el cargo que ocupa.					
	Iniciativa		1	2	3	4	5

Desempeño contextual	10	Es capaz de solucionar problemas con iniciativa propia.					
	11	Utiliza su creatividad para solucionar inconvenientes comunes diarios.					
		Aceptación y aprendizaje de retroalimentación	1	2	3	4	5
	12	La capacitación permanente está acorde con su desempeño.					
	13	Cuenta con las habilidades necesarias para desempeñarse en el cargo que ocupa.					
		Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
	14	Demuestra espíritu de cooperación con sus compañeros de trabajo.					
	15	Demuestra tolerancia frente a las ideas y/o actitudes de sus compañeros de trabajo.					
	16	Se desempeña eficientemente en un grupo de trabajo, siendo pieza clave en él.					
		Comunicación afectiva	1	2	3	4	5
17	La comunicación afectiva es importante en su desempeño laboral.						
Comportamiento laboral contraproducente		Muestra excesiva negatividad	1	2	3	4	5
	18	Comenta aspectos negativos de su trabajo con sus compañeros.					
	19	Se concentra en los aspectos negativos del trabajo en lugar de enfocarse en las cosas positivas.					
		Hacer cosas que dañan a la organización	1	2	3	4	5
	20	Actuó de manera prudente con información falsa sobre la institución.					
		Hacer cosas que dañan a los compañeros o supervisores	1	2	3	4	5
21	Resuelve problemas de estrés o de insatisfacción personal.						

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023". 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

Nombre del juez:	Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	(x)
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente investigador. 22 años de experiencia		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023
Autora:	Hermes Yosil Morales Olaya
Procedencia:	Tarapoto
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la entidad Caja Maynas, Tarapoto 2023
Significación:	ESTA COMPUESTA POR 2 VARIABLES, 5 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 3 DIMENSIONES (2DA VARIABLE).

Anexo 4. Validaciones por expertos

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael

Especialidad del evaluador: Doctor en Administración.

Fecha: 17 de julio del 2023

Firma del evaluador
DNI: 17968344

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, Hyrkás 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 Hyrkás et al. (2003).

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

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: MG. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023". 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

Nombre del juez:	MG. LUIS ENRIQUE DIOS ZARATE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente investigador. 15 años de experiencia	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023
Autora:	Hermes Yosil Morales Olaya
Procedencia:	Tarapoto
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la entidad Caja Maynas, Tarapoto 2023
Significación:	ESTA COMPUESTA POR 2 VARIABLES, 5 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 3 DIMENSIONES (2DA VARIABLE).

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Dios Zarate Luis Enrique

Especialidad del evaluador: Magister en Administración.

Fecha: 20 de julio del 2023


Firma del evaluador
DNI: 07909441

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Mg. EDWARD ANIBAL GARCIA LEON

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023". 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

Nombre del juez:	Mg. EDWARD ANIBAL GARCIA LEON	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Magister en Gestión Pública y Desarrollo Local y Magister en Gestión Urbana y Vulnerabilidad Socio Ambiental – Magister en Administración (UNT)	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente investigador. 14 años de experiencia	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de Caja Maynas, Tarapoto 2023
Autora:	Hermes Yosil Morales Olaya
Procedencia:	Tarapoto
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	A los trabajadores de la entidad Caja Maynas, Tarapoto 2023
Significación:	ESTA COMPUESTA POR 2 VARIABLES, 5 DIMENSIONES (1ERA VARIABLE) Y 3 DIMENSIONES (2DA VARIABLE).

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez evaluador: Mg. Edward Anibal García León

Especialidad del evaluador: Magister en Gestión Pública y Desarrollo Local.

Fecha: 18 de julio del 2023

Firma del evaluador
DNI: 18149845