



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Clima organizacional y evaluación del desempeño de
colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San
Martín, 2024

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

AUTORA:

Núñez Santisteban, Diana (orcid.org/0000-0002-4931-8189)

ASESORES:

Dr. Saavedra Sandoval, Renán (orcid.org/0000-0002-3018-9460)

Dra. Maldonado Lozano, Amelia Eunice (orcid.org/0000-0001-8137-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024

Declaración de autenticidad del asesor



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN , MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Clima organizacional y evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024", cuyo autor es NUÑEZ SANTISTEBAN DIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

TARAPOTO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE DNI: 40108742 ORCID: 0000-0001-8137-1361	Firmado electrónicamente por: AEMALDONADOM el 06-08-2024 14:53:55
SAAVEDRA SANDOVAL RENÁN DNI: 00974279 ORCID: 0000-0002-3018-9460	Firmado electrónicamente por: SSAAVEDRASA el 02-08-2024 15:07:28

Código documento Trilce: TRI - 0803855



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, NUÑEZ SANTISTEBAN DIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024", 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
DIANA NUÑEZ SANTISTEBAN DNI: 44656088 ORCID: 0000-0002-4931-8189	Firmado electrónicamente por: NDNUNEZN el 08-07- 2024 17:27:17

Código documento Trilce: TRI - 0803857



Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi mamá, por su amor incondicional, apoyo constante y por ser el pilar fundamental en mi crecimiento profesional y personal. A mis hijos, que son la luz de mis ojos, mi inspiración y el motor y motivo. A mi hermano, por su ánimo y compañía en los momentos difíciles. A mis profesores y mentores, por su sabiduría y guía que han enriquecido mi aprendizaje. Y a todas las personas que de una u otra forma contribuyeron a que hoy pueda celebrar este logro. ¡Gracias por creer en mí y por ser parte de este sueño realizado!

Diana

Agradecimiento

Al Dr. Renán Saavedra Sandoval quien me guio en esta etapa final del programa, quien compartió su conocimiento su tiempo y su dedicación para realizar un trabajo de calidad en nuestras respectivas tesis.

Agradezco a nuestro amado Dios por brindarme la salud y la fuerza de seguir adelante, a mi familia por ser el soporte del día a día mostrando su amor y apoyo incondicional en esta gran travesía que conlleva obtener el grado de Maestra.

La Autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaración de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	15
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSION.....	25
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de clima organizacional	19
Tabla 2. Niveles de evaluación de desempeño	20
Tabla 3. Prueba de normalidad de dimensiones y variables	21
Tabla 4. Correlación entre dimensiones de clima organizacional y evaluación de desempeño.....	22
Tabla 5. Prueba de correlación entre clima organizacional y evaluación de desempeño.....	23

Índice de figuras

Figura 1. Dispersión entre clima organizacional y evaluación de desempeño24

Resumen

El estudio asume como parámetro el objetivo de desarrollo sostenible N° 16 Paz, justicia e instituciones sólidas, con el objetivo de investigación de, determinar la relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño en colaboradores del Programa Juntos, San Martín, 2024, en una investigación básica, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, con una población y muestra de 70 colaboradores, validando con la V de Aiken de 0.96 para el cuestionario de clima organizacional y de 0.96 para el cuestionario de evaluación de desempeño, y con fiabilidad Alfa de Cronbach de 0.87 para el cuestionario de clima organizacional y 0.815 para el cuestionario de evaluación de desempeño; con resultados que el nivel alto prevalece en el clima organizacional con 98.6% y en la evaluación de desempeño con 97.1%; existiendo relación significativa entre las dimensiones de clima organizacional y la evaluación del desempeño en el nivel inferior a 0.05; y una relación significativa entre variables con p valor igual a 0.01; se concluye que existe relación significativa, directa y moderada fuerza de correlación, entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño en colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, en el año 2024.

Palabras clave: Organización, evaluación del personal, liderazgo, motivación.

Abstract

The study assumes as a parameter the sustainable development objective No. 16 Peace, justice and solid institutions, with the research objective of determining the relationship between the organizational climate and the evaluation of performance in collaborators of the Juntos Program, San Martin, 2024, in a basic research, with a non-experimental, descriptive correlational design, with a population and sample of 70 employees, validating with Aiken's V of 0.96 for the organizational climate questionnaire and 0.96 for the performance evaluation questionnaire, and with reliability Cronbach's alpha of 0.87 for the organizational climate questionnaire and 0.815 for the performance evaluation questionnaire; with results that the high level prevails in the organizational climate with 98.6% and in the performance evaluation with 97.1%; There is a significant relationship between the dimensions of organizational climate and performance evaluation at a level less than 0.05; and a significant relationship between variables with p value equal to 0.01; It is concluded that there is a significant, direct and moderate correlation strength relationship between the organizational climate and the performance evaluation of collaborators of the Juntos Program in the San Martin Territorial Unit, in the year 2024.

Keywords: Organization, personnel evaluation, leadership, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Existe una preocupación a nivel mundial en las organizaciones, que está relacionada con la capacidad de poder adaptarse a los entornos inestables donde se desarrollan; esta preocupación no es ajena a las entidades públicas. En un estudio a nivel de Centroamérica y Sudamérica, Castillo (2021) considera que uno de los retos fundamentales que tienen los organismos públicos es que tienen que desenvolverse en un entorno caracterizado por las condiciones de riesgos financieros, ambigüedad e incomprendiones, como problemas generados por estados de crisis económicas y estructurales; en esas condiciones deben brindar servicios que merezcan el reconocimiento y credibilidad de los usuarios, para lo cual requieren de un clima al interior de cada organización que pueda permitirles mejoras en los procesos de gestión institucional.

Ante ello, desconocer las condiciones de clima organizacional en las organizaciones, según Andrade (2021) evita conocer los problemas que afectan al comportamiento de los colaboradores, así como no permite contar con información suficiente para evaluar las características del ambiente interno de la organización, sobre todo, limita el alcance de mejores niveles de calidad en el servicio que puede verse reducido hasta en el 30% de productividad, con mayor razón si se trata de entidades públicas. Por tal razón, la investigación se inserta en el objetivo de desarrollo sostenible N° 16: Paz, justicia e instituciones sólidas, teniendo en cuenta que este objetivo solo es abordado en el 3% la investigación universitaria y la dinámica del mundo actual exige que las entidades públicas deban tener mayor conciencia para avanzar hacia la necesidad de demostrar ante lo usuarios óptimos niveles de responsabilidad y eficacia en sus servicios (Castro et al., 2022).

De igual forma, varios investigadores aún consideran como un problema bastante complejo el tema del desempeño de los trabajadores, ya que el comportamiento del capital humano en las instituciones, juega un papel preponderante; por ello, Abdulla (2020) al estudiar el desempeño en más de

100 instituciones, encuentra que su implementación en el 68% de entidades suele ser una mera actividad rutinaria, por el contrario, sostiene que deben las entidades públicas necesitan comprender que la evaluación del desempeño exige del establecimiento de las estrategias desde una etapa de planificación, donde las partes interesadas internas y externas deben participar para lograr la forma ideal de brindar servicios, conduciendo a la revisión periódica de la calidad del servicio prestado.

De igual manera, en el Perú el clima organizacional que caracteriza a los organismos del sector público se ve condicionado por las políticas que se implementan desde el Estado; al respecto Ku (2022) considera que en el Perú, según el Ministerio de Trabajo el empleo en el sector público es el 9% de la PEA, de los cuales solo el 0.1% está en el régimen de contratación del servicio civil, que se entiende son trabajadores de óptima calificación, no existe una verdadera política de empleo público ni de evaluación del desempeño, el sistema de contrataciones tiene un marco desordenado que permite espacios para el clientelismo, para los actos de corrupción y para que se puedan producir disconformidades en los servidores; todo ello contribuye negativamente para que los servicios públicos alcancen óptimos niveles de eficiencia y transparencia en un clima de trabajo favorable para el desempeño de los trabajadores.

Además, a nivel nacional se desarrollan varios programas sociales, uno de los de mayor importancia que implementa sus servicios en San Martín, es el Programa “Juntos” que, según los reportes institucionales, en el 2022 incorporó 85,519 afiliados, que hacen un total 722,565 hogares afiliados, lo cual muestra una significativa cobertura a nivel nacional que requiere de un clima organizacional óptimo, además de colaboradores con evaluación positiva; para atender a uno de los segmentos poblacionales de mayor vulnerabilidad, como lo son los que se ubican en la extrema pobreza, de manera que se llegue a obtener los logros necesarios para la atención en salud de los niños, como también en su desarrollo educativo (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social [MIDIS], 2023).

Adicionalmente, a nivel nacional se realizó una encuesta relacionada con el clima organizacional del Programa Juntos, obteniendo entre sus resultados de bajo nivel de satisfacción, al factor reconocimiento, que alcanza el 65% de encuestados donde se detecta un déficit de reconocimiento de parte de los líderes del Programa hacia los colaboradores; además, el 51% denota una necesidad de planes de mejora en componentes de trabajo como horarios y procesos de planeación y organización y en cuanto a las condiciones de trabajo se detectan deficiencias en las condiciones de infraestructura para el trabajo operativo. Asimismo, en esta realidad nacional, la Unidad Territorial San Martín (UTSM) que actualmente cuenta con 5,033 nuevos afiliados, 1,385 reincorporados, que hacen un total 6,418 afiliados, se encuentra entre las sedes donde los colaboradores perciben acumulación de carga de trabajo, insuficiente dedicación a sus quehaceres familiares, baja satisfacción ante la oportunidad en las respuestas de otras unidades institucionales ante sus requerimientos o consultas o requerimientos (MIDIS, 2024).

Desde este marco, se planteó realizar un estudio, para lo cual se propuso como problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024?; y como problemas específicos: i) ¿Cuál es el nivel de clima organizacional del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024?; ii) ¿Cuál es el nivel en la evaluación de desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024?; y iii) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024?.

En lo relativo a la justificación, el estudio presenta conveniencia para el Programa Juntos en San Martín porque con el conocimiento de los aspectos positivos y negativos del clima institucional pueden mejorar sus procesos de gestión institucional. La relevancia social se sustentó en el beneficio para la población de extrema pobreza afiliada al Programa Social, extendiéndose también a la sociedad en su conjunto, porque con la mejora de los servicios

se contribuye a la disminución de los porcentajes de pobreza y de mejores condiciones de educación y salud para la niñez. El valor teórico está relacionado con el conocimiento de asociación que se presenta entre el las variables sujetas a estudio, en las particularidades de un programa social, ya que, con los resultados del estudio se propuso demostrar que ambos fenómenos muestran una relación directa para los procesos de optimización del servicio que pone a disposición la entidad en estudio.

Complementariamente, las implicancias prácticas van a permitir que los directivos y líderes del programa asuman la convicción que con óptimas condiciones de clima institucional se va a contribuir con la mejora del desempeño de los colaboradores. La utilidad metodológica se puso de manifiesto porque la técnica usada fue la encuesta, para lo cual se elaboraron dos cuestionarios que se podrán utilizar para futuras investigaciones, de preferencia en programas sociales que conduce el Estado en otras zonas de intervención; así como, para hacer seguimiento en el estudio de las variables en otros periodos en el Programa Juntos, principalmente en lo que se refiere a la evaluación de desempeño de los colaboradores.

Para ello, el objetivo general que se planteó fue: determinar la relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024. Asimismo, se propuso como objetivos específicos: i) Identificar el nivel de clima organizacional del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024; ii) Identificar el nivel de evaluación de desempeño en los colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024; y, iii) Definir la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024.

Así también, entre los antecedentes, los estudios de Adriana et al., (2023); Suprayitno & Hermawan (2022) y Balkar (2020), concluyeron que se ha demostrado una asociación positiva del clima organizacional con el comportamiento innovador y desempeño del trabajador, quiere decir que,

cuanto mejor es el clima laboral en la entidad, mayor es el desempeño del personal; así también, que el clima organizacional en conjunto con la motivación de logro y de manera simultánea, generan un efecto significativo en el desempeño; y, que la conexión entre estas variables es relevante para el éxito de la organización. Estos autores valoran la importancia de un óptimo clima en toda organización para que los objetivos y metas planificados puedan ser logrados en niveles aceptables.

De igual manera, Schwarz et al. (2023); Mutonyi et al. (2022); Nabella et al. (2022); llegan a concluir que los efectos moderadores de un clima de participación de los empleados a nivel de grupo de trabajo sobre el clima organizacional incrementan su compromiso afectivo con la organización; asimismo, que la participación de los colaboradores contribuyen favorablemente con el bienestar psicológico y el comportamiento laboral positivo; como también, que para alcanzar estas conductas laborales positivas es necesario un comportamiento innovador donde los gerentes y líderes proporcionen poder a los miembros del grupo de trabajo. Desde estas conclusiones, se toma en cuenta lo preponderante que es la promoción de la participación del recurso humano desde las etapas de planeamiento hasta las decisiones de la organización, lo cual los motiva al sentirse considerados y escuchados.

Igualmente, Chung et al. (2023), Sumba et al. (2022); Prasad et al. (2020), concluyeron que los efectos directos e indirectos de un clima organizacional desfavorable en el desempeño, se evidencia en un déficit motivacional en los colaboradores; también que las precarias condiciones observables en el entorno laboral, genera significativas muestras de desinterés en desarrollo de las tareas de los colaboradores; así también, las instituciones que presentan un clima organizacional no aceptable, afectan el bienestar psicológico de trabajador que limita el crecimiento de las organizaciones. Los autores desarrollan un enfoque de los efectos probables que debe ser tomados en cuenta, en casos de organizaciones donde han detectado bajos niveles de clima organizacional.

Así también, Portilla et al. (2023); Medina & Heredia (2023); Pereyra et al. (2022), concluyen que la variable liderazgo de alto desempeño incluidas sus dimensiones tienen una correlación directa con el clima laboral; además, que los componentes de liderazgo y clima organizacional son fundamentales para un adecuado desenvolvimiento en el trabajo; también, que los líderes en las organizaciones deben promover el entusiasmo y la cooperación entre colaboradores, así como un adecuado ejercicio de los procesos organizativos. Estos estudios realizan un enfoque del clima organizacional, desde uno de sus elementos de mayor relevancia, el liderazgo, como aspecto esencial para un óptimo desempeño de los trabajadores.

Igualmente, Cortez (2023); Davies (2022); Chagray et al. (2020) establecen la existencia de una asociación de alta significación entre la comunicación, satisfacción y desempeño laboral en sus diversas dimensiones; además, que la trasmisión de la información es elemental en la generación de un clima favorable; y también que la organización debe asegurar que todos los elementos diseñados para el trabajo institucional deben ser entendidos por los colaboradores para alcanzar el mayor nivel de logros. Los estudios valoran la importancia de una comunicación integral y permanente en el marco de un clima favorable para lograr mejores niveles de desempeño.

En los fundamentos teóricos, la variable clima organizacional es considerada como un componente elemental para el favorecimiento de ambientes laborales adecuados para que los trabajadores desarrollen sus tareas con excelencia y así contribuyan en los procesos de logro de los propósitos organizacionales. Es así que, un clima organizacional, es considerado como la percepción que tienen los trabajadores del funcionamiento organizativo de la entidad donde realizan sus actividades laborales, en un ambiente condicionado por varios elementos internos de tipo logístico y emocional, siendo propenso a procesos cambiantes en el tiempo, como también dependiendo del tipo de organización (Martínez & Valenzo, 2020). La formación de un clima con cultura organizacional con valores puede crear una alta productividad laboral (Hapsari et al., 2021).

Asimismo, otro concepto del clima organizacional lo define como una descripción psicológica y significativa del ambiente de trabajo, como condiciones específicas en una institución que se pueden configurar por la consideración que muestra la entidad ante sus integrantes y usuarios. En la percepción de un integrante individual de la entidad, el clima es asumido como los elementos que de manera conjunta expresan los comportamientos y perspectivas que reflejan cómo funciona la institución. Desde este concepto, el clima organizacional de una institución exitosa sirve como punto de referencia para la percepción de sus integrantes sobre todos los procesos que existen dentro de una organización (Mohanta & Saha, 2022).

En el enfoque teórico, una de las teorías en la que se sustenta el clima organizacional lo constituye la teoría de desarrollo organizacional que surgió en Norteamérica en la década de los sesenta desde las experiencias desarrolladas por científicos que detectaron la importancia en las organizaciones de poner en práctica un trabajo planificado, llegando a proponer un sistema de ideas que explicaba la indisoluble relación de persona-organización-ambiente. Con la implantación de esta teoría del desarrollo organizacional en el marco general de las teorías de la administración, el clima organizacional fue alcanzando un espacio que los sostiene hasta la actualidad como uno de los componentes que son determinantes para el óptimo funcionamiento institucional, considerando prioritario a las relaciones personales desde la consideración de los colaboradores y sus percepciones (Iglesias et al., 2022).

En la valoración de la importancia del clima en toda organización, se considera que constituye uno de los factores trascendentales para alcanzar el éxito de las instituciones. Esto confirma la importancia de identificar la naturaleza del clima organizacional incluyendo varios elementos y dimensiones en el ambiente organizacional; está relacionado con todos los componentes a nivel interno y externo que influyen en la conducta y las manifestaciones de los trabajadores hacia su trabajo y la empresa en su conjunto (Pradoto et al., 2022). En lo relativo a su composición interna, el clima organizacional se encuentra integrado por aquellas características que

conforman un único ambiente laboral en determinada organización y por la percepción de sus integrantes que incide en el desempeño de sus tareas laborales; por ello, se relaciona con una alta intensidad con la efectividad de la organización y la satisfacción en el trabajo (Reetu et al., 2020). Visto así, el clima organizacional se encuentra asociado positivamente con el desempeño y las capacidades de innovación de las instituciones (Andersson et al., 2020).

De igual manera, el clima en el trabajo ha merecido alto interés para estudiosos y expertos en el quehacer organizativo de las instituciones en los últimos años (Shen & Zhang, 2019); se considera que es esencial en el funcionamiento de una institución debido a su positiva incidencia en las actividades de supervisión. Además, las condiciones del clima organizacional en toda institución influyen en el comportamiento de los colaboradores. Los principales factores influyentes son el tamaño, la estructura, la complejidad del sistema, el estilo de liderazgo, la comunicación y la dirección de los objetivos organizacionales (Raes et al., 2021; Jafari et al., 2021).

Siendo así, la medición del clima organizacional está relacionada con un enfoque perceptual, que permite ver el clima como una serie de resúmenes o percepciones globales que reflejan una interacción entre eventos reales en la organización y las percepciones de esos eventos (Li et al., 2021). En esta medición, la estructura del clima organizacional ha merecido diversas formas de clasificación; en esta investigación se consideran las cuatro dimensiones desarrolladas en el estudio de Martínez et al. (2019) de: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. La primera dimensión, liderazgo, cumple un papel preponderante en la optimización de la eficacia de los trabajadores, es un componente motivador, garantiza un ambiente proactivo con el consecuente impacto de sus resultados en la productividad de la organización (Pérez & Fernández, 2019).

En definitiva, el liderazgo principalmente de tipo transformacional, como cualidades manifiestas del líder de la organización, tiene una influencia significativa en el comportamiento laboral (Suprapti et al., 2020). El

liderazgo pone en práctica experiencias que contienen un conjunto de acciones y decisiones que se apoyan en la lógica y la razón; es por ello que los líderes se consideran elementos que orientan a las organizaciones hacia el logro de óptimos niveles de competitividad y también un alto nivel de logro de los objetivos diseñados; para lo cual, se debe tener presente diversos indicadores; la atención, como la capacidad para estar siempre atentos en actitud de escucha al requerimiento del colaborador; respeto, como el valor de trato cordial, sin prejuicios aceptando opiniones diferentes; estímulos, con los reconocimientos por el cumplimiento de tareas; solución a conflictos, como la capacidad de detectar a tiempo los problemas internos y darles solución sin afectar a las partes (Fernández et al., 2020; Sukier et al., 2020).

Por su parte, la motivación, como componente del clima organizacional, es una fortaleza que viene del interior de la persona, como factor intrínseco, que se manifiesta con el salario, la sensación de seguridad, aprecio y autorrealización; como también puede llegar de fuera del trabajador, como factor extrínseco, que se traduce en la atención a las necesidades, la condición de las instalaciones y las actitudes de las jefaturas; todo lo cual genera incentivos al trabajador para alcanzar un determinado comportamiento al interior de la organización en la realización de sus tareas laborales diarias (Sugiarti, 2022). El alto desempeño en los trabajadores tiene una estrecha relación con una alta motivación por el logro (Ahmad et al., 2021).

En similar sentido, la motivación de los trabajadores está relacionada con indicadores de satisfacción, entre ellos, la realización personal, como la condición motivante que se logra mediante el crecimiento personal; el reconocimiento de la aportación, que se manifiesta cuando el trabajador se siente reconocido por su labor cumplida; la responsabilidad, manifestada cuando el colaborador se siente motivado para el trabajo; la adecuación a las condiciones de trabajo, que se expresa cuando se puede superar las limitaciones propias del trabajo con alternativas innovadoras. Estas condiciones se generan por factores que fomenten las conductas

motivadas, estos factores se relacionan con los deseos y necesidades trabajador y una de estas motivaciones se producen con las compensaciones económicas adecuadas a las exigencias de la productividad en las instituciones (Sitopu et al., 2021).

Además, se tiene a la reciprocidad como otra de las dimensiones en estudio, considerada como el comportamiento en el trabajo que conduce a retribuir lo que el trabajador recibe de la organización, puede constituir una poderosa herramienta para la construcción de relaciones sólidas. Esta dimensión se manifiesta en ciertos indicadores como: aplicación al trabajo, cuando el colaborador con actitud recíproca cumple con las tareas encomendadas; cuidado del patrimonio, manifestado con el uso adecuado y responsable de los bienes de la organización; retribución, expresada con la identificación con la organización al considerar que ésta cumple con sus compromisos; equidad, considerada como el trato igualitario a todos los colaboradores. Es suma, cuando el trabajador recibe recursos de la organización, lo lleva a tener confianza y adaptarse a los objetivos, valores y cultura organizacional, lo conduce a creer y a asumir como propios los valores de la organización (Naz et al., 2020).

Finalmente, la participación es la cuarta dimensión que interviene en un clima organizacional, que permite la integración del conjunto de colaboradores en ciertos niveles de toma de decisiones, se define como un proceso que posibilita al trabajador a ejercer determinada influencia sobre sus labores y en las condiciones en que trabajan; este principio se manifiesta en indicadores como: productividad, como el logro de resultados previstos en las tareas; compatibilización de intereses, al establecer una relación armónica entre los intereses de la organización y del trabajador; intercambio de información, entendido como el proceso de compartir conocimientos y habilidades en el trabajo; y, el involucración en el cambio, como la disposición para asumir actitudes innovadoras. Con ello, cada trabajador de la institución asume que sus ideas y propuestas son tomadas en cuenta y se materializan en los cambios que se pueden realizar en la organización (Nielsen et al., 2021).

En lo concerniente a la medición del clima organizacional, el cuestionario validado por Martínez et al. (2019) asume en el liderazgo los indicadores de interés percibido, como la atención, respeto, estímulos y solución de conflictos que muestran las jefaturas como ejemplo. Ello se traduce en actitudes motivantes del líder reconociendo los valores personales de los servidores, su voluntad de trabajo; además, se manifiesta en acciones recíprocas reconociendo la labor del colaborador, en sus actitudes de cuidados de los bienes de la organización, en su orientación hacia la mayor producción y en su compromiso con el cambio constante.

Con referencia al estudio de la variable evaluación del desempeño, se parte por conceptualizar el término desempeño del colaborador, que se define como un componente fundamental en el desarrollo de la organización, toda vez que contribuye de manera directa en los logros o deficiencias institucionales, considerando también la presencia de otros componentes que pueden contribuir a resultados de éxito. La conducta de los empleados, se ve modificada mediante una serie de prácticas desde la gestión que implementa toda institución; dentro de ello, su gestión de personal, es la que debe servir para evaluar el desempeño en el trabajo de todos los que participan en los distintos procesos laborales, lo cual debe permitir el incremento del desempeño de los trabajadores generando motivación y competencia entre ellos (Saleh et al., 2020).

En esta línea, se define al desempeño laboral como el rendimiento de los colaboradores al desarrollar los deberes y tareas a los que están comprometidos al interior de la organización; es la organización la que establece estas tareas y deberes, y la valoración del desempeño deberá estar acorde los propósitos diseñados por la institución (Alsafadi & Altahat, 2021). Igualmente, la evaluación de desempeño, es entendida como la medición de los comportamientos del trabajador deseados por la organización, que se relacionan directamente con los objetivos y metas institucionales. Hay quienes consideran que esta evaluación debe contener el desempeño al interior de sus tareas propias como fuera de ellas, pero siempre en el contexto de la organización, teniendo en cuenta que los

trabajadores desarrollan también otras actividades complementarias que organiza la institución (Hussain et al., 2020).

Como teoría de sustento, la teoría de la productividad orienta al desarrollo permanente de los procesos que permitan evaluar el desempeño de los trabajadores estableciendo metas alcanzables de manera objetiva, para hacer posible el interés de logro del trabajador, lo que les conduce a esforzarse por lograrlas. Esta teoría se orienta a evaluar el logro de resultados específicos ayudando a comprender la importancia de aquellos factores que posibilitan la generación de mayor y mejor desempeño en el trabajo, tanto a nivel individual como en equipo, en el entendido que el trabajador asuma que sus expectativas en la organización se pueden lograr con el compromiso que asuma en el desarrollo de sus tareas laborales (De la Mora et al., 2022).

Por tal razón, poner en práctica un sistema evaluativo de desempeño eficaz requiere de reconocer que el desempeño individual del trabajador es beneficioso para el desempeño de la organización y que puede contribuir a crear y mantener un elevado nivel de compromiso laboral de los trabajadores. Existen determinantes que generan diferencias en las condiciones de desempeño, relacionadas con las características individuales, procedimentales y contextuales, así como las interacciones entre ellos. Hay ejemplos de estos determinantes, como el conocimiento específico del rol de trabajo, las habilidades para el desempeñar de roles, las condiciones de trabajo, la tecnología disponible, entre otros (Sandall & Queiroga., 2022; Fagerstrøm et al., 2020).

En suma, el logro de las metas institucionales pasa por el óptimo desempeño del personal, de realizar su trabajo conforme a con los estándares establecidos por la organización (Lesmana & Damanik, 2022). Esta evaluación de desempeño, se puede dividir en tres dimensiones; primero los atributos del cargo, que considera indicadores como: conocimiento del cargo, que comprende las competencias propias del trabajador para el cumplimiento de sus funciones; habilidad en el desarrollo de tareas, como las condiciones que se pone de manifiesto en el logro de

las metas encomendadas; experiencia y capacidad, como la aplicación de todos los conocimientos prácticos adquiridos en desarrollo de sus labores (Páez, et al., 2021).

La segunda dimensión de los rasgos individuales, que comprende como indicadores: la puntualidad, definida como el valor de cumplir con los horarios laborales aprobados; la responsabilidad, como el compromiso de hacer correctamente las tareas encomendadas; la cooperación, que implica la ayuda en la realización de tareas entre compañeros de trabajo; el trato, como la relación armoniosa en la interacción entre trabajadores. Una tercera dimensión está referida a los factores de rendimiento, que integra como indicadores al logro de cada meta planificada, manifestado en el cumplimiento cuantificado de los trabajos encomendados; el nivel de productividad, como la valoración de los productos logrados en el ejercicio de cada tarea; y la calidad en el trabajo, como las condiciones en que cumple cada tarea o labor (Páez et al., 2021).

A manera de reflexión, hay que considerar que, las condiciones de provisión de los servicios públicos en el Perú constituyen un factor importante en la credibilidad de las instituciones públicas; alcanzar aceptables niveles de satisfacción por los servicios puestos a disposición de la población usuaria constituye un alto reto. En un contexto donde las instituciones no siempre disponen de los recursos necesarios para la optimización de sus procesos, las visibles ausencias de una estructura organizacional que se oriente a la calidad y los procesos burocráticos, exigen de nuevas estrategias para el comportamiento de los colaboradores y la metodología de trabajo; para ello, se hace necesario de un clima organizacional que pueda favorecer un ambiente propicio para que los colaboradores tengan un óptimo cumplimiento de sus funciones y de esa manera contribuyan en la consecución de los propósitos organizacionales, que deriven en un mejor servicio para la población usuaria.

En este propósito, el factor humano es esencial, su actitud positiva, habilidades y práctica de valores, constituyen componentes elementales para generar cambios en las organizaciones orientados hacia la mejora de

los servicios; para ello la evaluación de desempeño es fundamental si se orienta hacia la mejora del rendimiento y los niveles de compromiso de los colaboradores, para el fomento de la cultura orientada hacia la mejora continua al interior de la institución. La asociación de estos dos componentes, clima organizacional y evaluación de desempeño, son vitales para dotar de óptimos servicios en las entidades del Estado; hacia ello se orienta el presente estudio de manera que de las características objetivas de esta asociación se puedan derivar estrategias para optimizar los servicios, mejorar la satisfacción de la población usuaria y fortalecer la imagen institucional ante la comunidad.

Asumiendo como fundamento de partida, las bases teóricas revisadas, se consideró como **hipótesis general**: Hi) Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos de la Unidad Territorial San Martín, 2024; y como **hipótesis específicas**: h₁) El nivel de clima organizacional del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024, es alto; h₂) El nivel de la evaluación de desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024, es alto; y, h₃) Existe la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación realizada, se ubica en el enfoque cuantitativo, correspondió en su tipología a una investigación básica, que es la que desarrolla trabajos teóricos que se realizan principalmente para el logro de conocimientos nuevos referidos a fenómenos observables, sin el propósito de su ejecución práctica inmediata (CONCYTEC, 2022). Igualmente, según la consideración de la OCDE/Eurostat (2018), este tipo de investigaciones no se vinculan de manera particular a innovación alguna. El diseño fue no experimental, identificado como aquel donde no se manipulan las variables; fue descriptivo-correlacional, descriptivo porque se limita a describir el comportamiento de cada variable; como también fue correlacional, porque de acuerdo con Hernández & Mendoza (2018), permite identificar las relaciones entre variables en base al tipo de relación, la fuerza de asociación y la significación bilateral entre variables. Asimismo, la investigación fue transversal, en la consideración que la información se recabó en un solo momento de tiempo.

Además, el trabajo de investigación tuvo como alcance al estudio de las variables en región San Martín de un programa social que tiene como intervención a las 10 provincias del departamento, y como sede institucional al distrito de Tarapoto. Asimismo, las variables identificadas en la investigación fueron: el clima organizacional y la evaluación de desempeño, cuya operacionalización de variables se encuentra en el anexo 1. Así también, la población estuvo compuesta por los 70 colaboradores del programa social según información otorgada por la jefatura del Programa Juntos UTSM, teniendo como componentes de la población a 5 asistentes administrativos, 9 coordinadores y técnicos, 4 operadores de campo y 52 gestores.

Igualmente, como criterio de inclusión, se consideró a aquellos colaboradores que tenían más de seis meses laborando en la institución; y, como criterios de exclusión, no fueron considerados los que laboran menos de seis meses y a los dos directivos de la organización. En el cálculo del

tamaño de la muestra, se tuvo en consideración al número total de población, por considerarse una cantidad posible de alcanzar durante la recolección de datos para lograr los objetivos previstos, como tal se tuvo una muestra de 70 colaboradores y como unidad de análisis colaboradores del Programa Juntos en San Martín; por tal razón no fue aplicable la selección de tipo de muestreo alguno.

Asimismo, la técnica elegida para la medición de las variables es la encuesta, teniendo como instrumentos a 2 cuestionarios elaborados por la investigadora. En ese orden, el primer cuestionario de clima organizacional constó de 4 dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación con 4 ítems cada una, haciendo un total de 16 ítems, diseñados en una escala de formato Likert de 5 alternativas (Nunca=1, casi nunca=2, algunas veces=3, casi siempre=4 y siempre=5); el segundo cuestionario, para la evaluación de desempeño, constó de 3 dimensiones: Atributos del cargo, rasgos individuales, factores de rendimiento con 4 ítems cada una, haciendo un total de 12 ítems y una escala de respuestas Likert de 5 alternativas (Nunca= 1, casi nunca=2, algunas veces=3, casi siempre=4 y siempre=5). Ambos instrumentos elaborados por la autora.

Para ello, ambos instrumentos pasaron por procesos de validación de expertos, que procesado mediante la “V de Aiken” se obtuvo un valor de 0.96 para el cuestionario de clima organizacional y de 0.96 para el cuestionario de evaluación de desempeño, además de pasar por la prueba de fiabilidad “Alfa de Cronbach” antes de la medición de las variables en la muestra seleccionada, obteniendo los coeficientes de 0.87 para el cuestionario de clima organizacional y de 0.815 para el cuestionario de evaluación de desempeño. Las matrices de validación se muestran en el anexo 5, los valores resultantes de la validación en el anexo 6 y la prueba de confiabilidad en el anexo 7.

Entre los métodos se utilizó la revisión bibliográfica que permitió detectar la problemática de base y obtener antecedentes de estudio, así como la información teórica científica; para lo cual, se utilizó como fuentes de

información a las bases de información científica en revistas: Scopus, Web Of Science, Scielo, EBSCO Host, ProQuest; de igual manera, para analizar la información de base, se tuvo previsto la utilización de 2 métodos estadísticos; el método de estadística descriptiva utilizado en el análisis de datos para configurar la distribución de frecuencias, que permitieron identificar los niveles de prevalencia del clima organizacional y que se representaron en tablas según los niveles y puntuaciones: bajo (16 a 37 puntos), regular (38 a 59 puntos) y alto (60 a 80 puntos).

Para el caso de las frecuencias de la evaluación de desempeño, las tablas de frecuencia, se presentan según los niveles y puntuaciones: bajo (12 a 27 puntos), regular (28 a 44 puntos) y alto (45 a 60 puntos). Todos estos datos sirvieron para el uso del método de estadística inferencial, en primera instancia con el propósito de evaluar si los datos siguen el supuesto de normalidad y luego para determinar el rechazo o aceptación de las hipótesis diseñadas en el estudio haciendo uso de la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman, asumiendo que esta prueba se adecuaba a la escala de medición ordinal de las variables. Para la aplicación de todos los procedimientos estadísticos se utilizó como programa de apoyo al SPSS versión 26.

En los aspectos éticos, se ha utilizado las normas APA séptima edición en toda la redacción de la tesis, cumpliendo con el respeto por los derechos de autor; también se ha considerado las disposiciones internas de la UCV, para su respectiva revisión y aprobación; asimismo, se ha considerado a los principios internacionales de la ética investigativa; en el caso del principio de beneficencia, permitiendo hacer llegar toda la información resultante a la entidad en estudio a fin de les sea de beneficio en la optimización de sus procesos internos, como también para beneficio de los participantes del estudio en la medida que con la optimización del clima organizacional podrán contar con mejores condiciones para su desempeño.

Igualmente, en referencia al principio de no maleficencia, en la consideración que en todos los procesos investigativos previstos no

generaron perjuicio alguno a los participantes del estudio; el principio de justicia se puso de manifiesto con el respeto irrestricto a las opiniones de los participantes; el principio de autonomía permitió garantizar que las decisiones propias de la investigación estuvieran a cargo exclusivamente de la autora sin influencias externas, como también se garantizó que no exista presión alguna a los participantes de la investigación. Además, se hizo uso del consentimiento informado como paso previo para que cada integrante de la muestra cuente toda la información necesaria de los propósitos de la investigación, que les permitió decidir de forma voluntaria su participación en el estudio.

III. RESULTADOS.

3.1 Nivel de clima organizacional del Programa Juntos UTSM

Tabla 1

Niveles de clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	1	1,4	1,4
Alto	69	98,6	100,0
Total	70	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a colaboradores el Programa Juntos UTSM.

Interpretación.

Los niveles de clima organizacional resultantes con la aplicación de la encuesta que se muestran en la Tabla 1, evidencian que el nivel prevalente es el alto, que representa a la percepción del 98.6% de colaboradores; con una muy baja percepción del nivel regular; además, ninguno de los colaboradores tiene una percepción de la existencia de bajo nivel de clima organizacional en el Programa Juntos UTSM.

Este nivel prevalente de percepción se explica ante las respuestas de los colaboradores por el trato que reciben por parte de las jefaturas, las óptimas relaciones con sus compañeros, las oportunidades de capacitación constante que reciben y por sentirse ser partícipes de los logros institucionales.

3.2 Nivel de evaluación de desempeño en los colaboradores del Programa Juntos UTSM

Tabla 2

Niveles de evaluación de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	2	2,9	2,9
Alto	68	97,1	100,0
Total	70	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a colaboradores el Programa Juntos UTSM.

Interpretación.

En cuanto a los niveles de evaluación de desempeño, la Tabla 2 registra como nivel de mayor prevalencia al nivel alto que representa a la percepción del 97.1% de colaboradores, mientras que el nivel regular solo alcanza niveles muy bajos de percepción. En este resultado ningún colaborador tiene una percepción de que existe bajos niveles en la evaluación de desempeño en el Programa Juntos UTSM.

Este nivel de percepción tiene sus fundamentos en las respuestas de los colaboradores sobre los conocimientos que ha adquirido para el desarrollo de sus funciones, el logro de sus tareas laborales, el trato y colaboración con sus compañeros y el cumplimiento de metas establecidas por el programa.

3.3. Relación entre las dimensiones de clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos UT San Martín

Tabla 3

Prueba de normalidad de dimensiones y variables

Dimensiones /Variables	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,154	70	,000
Motivación	,186	70	,000
Reciprocidad	,193	70	,000
Participación	,160	70	,000
Clima organizacional	,113	70	,028
Atributos del cargo	,142	70	,001
Rasgos individuales	,213	70	,000
Factores de rendimiento	,184	70	,000
Evaluación de desempeño	,108	70	,041

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Encuesta aplicada a colaboradores el Programa Juntos UTSM.

Interpretación.

Para determinar la distribución de normalidad de los datos resultantes en la aplicación de los instrumentos se aplicó una prueba de normalidad a las dimensiones y variables, asumiendo los resultados de la prueba Kolmogórov-Smirnov al tener una muestra superior a 50 sujetos; según los resultados obtenidos la significación en todos casos es inferior al parámetro $p=0.05$, por lo que, hay evidencia que los datos no siguen el supuesto de normalidad; por tal razón, se ha optado por la aplicación de una prueba no paramétrica para la determinación de cada relación; adecuándose para el presente caso, la prueba Rho de Spearman.

Tabla 4

Correlación entre dimensiones de clima organizacional y evaluación de desempeño

		Liderazgo	Motivación	Reciprocidad	Participación
Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	,269*	,287*	,448**	,396**
	Sig. (bilateral)	,024	,016	,000	,001
	N	70	70	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Nota: Encuesta aplicada a colaboradores el Programa Juntos UTSM.

Interpretación.

Sometida a prueba de correlación la dimensión de liderazgo con la evaluación de desempeño, el resultado evidencia un valor de significación de 0.024, menor que el estadístico $p=0.05$, como indicador que conduce al rechazo de la hipótesis nula de no relación y la aceptación de la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre liderazgo y la evaluación de desempeño; asimismo, el valor positivo del coeficiente de correlación evidencia una relación directa.

La correlación entre motivación y evaluación de desempeño muestra como resultado un valor de significación de 0.016, menor que $p=0.05$, como evidencia para rechazar la hipótesis nula de no relación y aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre motivación y evaluación de desempeño; asimismo, el valor positivo del coeficiente de correlación evidencia una relación directa.

El resultado de la prueba de correlación entre reciprocidad y evaluación de desempeño, muestra la existencia de una relación significativa según la significación bilateral de 0.000 menor al estadístico $p=0.05$, como evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula de no relación y aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre motivación y evaluación de

desempeño, así como una relación directa ante el valor positivo del coeficiente de correlación.

La correlación entre participación y evaluación de desempeño, evidencia una relación significativa al tener como valor de significación a 0.001, menor que $p=0.05$; resultado que conduce al rechazo de la hipótesis nula de no existencia de relación y a aceptar la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre participación y evaluación de desempeño, como también se evidencia una relación directa con el valor positivo del coeficiente de correlación. En suma, se rechaza la hipótesis nula expresada como la no existencia de relación y se confirma la hipótesis alterna que existe una relación significativa entre las dimensiones del clima organizacional con la variable de evaluación de desempeño.

3.4. Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño en colaboradores del Programa Juntos UTSM

Tabla 5

Prueba de correlación entre clima organizacional y evaluación de desempeño

			CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,397**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	70	70
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,397**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Encuesta aplicada a colaboradores el Programa Juntos UTSM.

Interpretación.

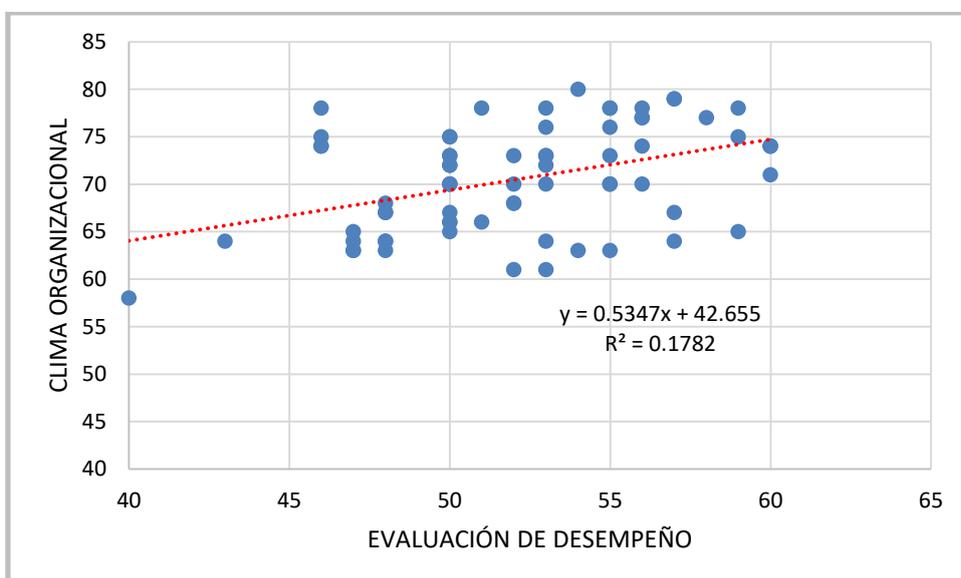
Hipótesis de contrastación:

H₀) No existe relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos de la Unidad Territorial San Martín, 2024.

H_i) Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos de la Unidad Territorial San Martín, 2024.

La hipótesis nula es aceptable si la significación es mayor que p valor=0.05. Al haber obtenido como resultado un valor de significación igual a 0.001, menor que p valor de referencia de 0.05, además de un valor positivo y moderado de coeficiente de correlación, se cuenta con evidencia estadística para aceptar la hipótesis alterna que, existe relación significativa entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño en colaboradores del Programa Juntos UTSM en el año 2024.

Figura 1 *Dispersión entre clima organizacional y evaluación de desempeño*



Nota: Encuesta aplicada a colaboradores el Programa Juntos UTSM.

Interpretación.

El gráfico de dispersión muestra la relación entre las variables y el coeficiente de determinación R^2 que demuestra que la evaluación de desempeño es explicada en el 17.82% por el clima organizacional.

IV. DISCUSION.

Respecto del primer objetivo específico: Identificar el nivel de clima organizacional del Programa Juntos en la UTSM, los resultados del estudio han demostrado la existencia de una prevalencia del nivel alto en el clima organizacional desde la percepción del 98.6% de los colaboradores del programa; además que el nivel regular tiene muy baja prevalencia, solo llega al 1.4%. y ninguna percepción el nivel bajo; similar tendencia se observa en los puntajes obtenidos por cada una de las dimensiones. Este resultado muestra que el ambiente interno en la institución resulta favorable para lograr los objetivos y metas diseñados en los procesos de planeamiento, como lo consideran Martínez & Valenzo (2020), en el sentido que un clima organizacional óptimo implica que los elementos internos, tanto de tipo logístico como emocional, favorecen significativamente a la productividad laboral, apreciación que respalda con el 78,25% de satisfacción promedio obtenido en las cuatro dimensiones del clima organizacional.

En similar orientación, se tiene al estudio de Pereyra et al. (2022), donde el clima organizacional que perciben los empleados es del 59%, que se sustenta en el reconocimiento a la forma de liderazgo que implementan los líderes de la organización; sin embargo, hay que considerar que en este caso el estudio fue realizado en una sociedad privada que viene apostando por procesos innovadores para mejorar su presencia en el mercado. Igualmente, aunque con resultados de mayor nivel, la investigación de Chagray et al. (2020) obtuvo como 72.5% de percepción de nivel alto y el 27.5% que corresponde al nivel de excelencia, como muestra de altos niveles de clima organizacional que lo sustentan principalmente en los factores de liderazgo y de relaciones interpersonales. La diferencia con el presente estudio radica en el tipo de organizaciones, ya que las de tipo estatal en el país, como el caso del Programa Juntos, aún mantienen problemas internos producto de los escasos incentivos provenientes del Estado.

En el segundo objetivo específico de, Identificar el nivel de evaluación de desempeño en los colaboradores del Programa Juntos en la UTSM; el resultado

logrado evidencia que el 97.1% de colaboradores tienen la percepción que la evaluación de desempeño se ubica en el nivel alto, el nivel regular alcanza solo el 2.9% y ningún colaborador tiene una percepción de bajo nivel de desempeño; esto muestra que hay una alta valoración autoevaluativa desde del cumplimiento de funciones en los colaboradores; igual sucede en estudio de Chagray et al. (2020), donde el 82.5% de los trabajadores muestran un desempeño laboral de nivel excelente, sustentado en los factores de productividad, competencias y habilidades en el cumplimiento de sus tareas diarias.

En el sentido inverso, la investigación de Sumba et al. (2022) encuentra bajos niveles de desempeño en el trabajo en un conjunto de instituciones, caracterizado por déficit de motivación en los empleados y muestras de desinterés por entender la importancia de un óptimo desempeño como aspecto prioritario para el desarrollo de efectividad y éxito de toda organización; entre los componentes internos y externos que llevan a que el trabajador resulte afectado en su labor diaria, pudieron identificar al exceso de carga laboral, intranquilidad e inseguridad; igualmente Medina & Heredia (2023) encuentran que hay factores que inciden en el inadecuado desempeño del servidores, como lo es el componente remunerativo, del déficit de liderazgo en jefaturas, la ausencia de reconocimientos, entre otros, que afectan las condiciones para un óptimo desempeño en las labores diarias. Ambos resultados, de alto o bajo desempeño en el trabajo, desde la visión de Lesmana & Damanik (2022) condicionan el alcance de objetivos y metas de toda institución, por lo que se precisa que se debe tener al capital humano como base para el establecimiento de los estándares organizacionales.

Con referencia al tercer objetivo específico: Definir la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la UTSM: el resultado de la aplicación de las pruebas de correlación muestra que el liderazgo, motivación, reciprocidad y participación poseen una relación significativa con evaluación de desempeño; en todos los casos la significación estadística es menor que el valor de referencia $p=0.05$, con algunas variaciones, en el caso de las dimensiones de liderazgo y motivación la relación es significativa en el nivel 0.05 o sea al 5% de error,

mientras que en el caso de las dimensiones de reciprocidad y participación la relación es igualmente significativa en el nivel 0.01, que se explica como un resultado con error inferior al 1%.

Resultados coincidentes se pueden encontrar en el estudio de Nabella et al. (2022) en referencia a la dimensión de liderazgo, cuando parten de considerar que el clima organizacional se construye por la naturaleza de la relación con el personal de la organización y que en esta relación intervienen los estilos de liderazgo ya que el alcanzar éxito o también fracaso en una institución está influenciado por su líder, por tal razón, el liderazgo genera alta influencia en el desempeño del trabajador y consecuentemente en logro de las metas organizacionales por su capacidad de motivar y ayudar al personal a adoptar y gestionar la cultura productiva; en consecuencia, se puede mejorar el comportamiento del personal y la gobernanza de una institución, mejorando el liderazgo y la cultura organizacional.

Igualmente, Pereyra et al. (2022) consideran que el liderazgo constituye una característica elemental en todo espacio laboral porque implica dirigir, organizar, guiar y también influir, donde los líderes tienen responsabilidad en el éxito de las actividades laborales del personal, como tal, si los objetivos de la organización son o no logrados, depende en gran medida del liderazgo que ejerzan los líderes de la organización; por ello llegan a concluir que importante nivel positivo de clima organizacional, generado entre otros factores, al liderazgo que se presenta en la organización. Asimismo, Portilla et al., (2023), estudian los dos fenómenos por separado y concluyen que el liderazgo en un ambiente laboral y el clima que predomina en una organización, se constituyen componentes elementales para un adecuado desempeño.

Respecto de la dimensión de motivación, Suprayitno & Hermawan (2022) también sostienen si relación directa con el desempeño del capital humano, al considerar que la motivación y comportamiento de los trabajadores se ve afectada el clima organizacional como conjunto de propiedades observables en una espacio laboral que se sienten o ven directa o indirectamente; es así que encuentran influencia de la motivación, junto a otras variables de competencia

laboral y compensación que generan impactos positivos y significativos en el desempeño del personal. Igualmente, Adriana et al. (2023), en el estudio de la motivación, una importante dimensión del clima organizacional encuentra que la motivación en un 89% genera una influencia significativa en el desempeño; en suma, a mayor motivación, mayor desempeño.

Sobre la dimensión de reciprocidad, similares resultados se evidencia en la investigación de Chung et al. (2023), quienes basándose en la norma de intercambio de reciprocidad, perciben que cuando los empleados perciben el apoyo organizacional, desarrollan un sentido de obligación de contribuir con la institución para alcanzar sus objetivos, porque se trata de un intercambio social, cuando los empleados sienten la ayuda de la organización, retribuirán a la organización con más trabajo y lealtad; esto se traduce en los resultados de su estudio al encontrar que desde la percepción de los empleados al sentir el apoyo organizacional de sentirse considerados y valorados, consideran que tienen la responsabilidad de contribuir adecuadamente a la organización para brindar el mejor desempeño a la misma.

En la última dimensión de participación, Schwarz et al. (2023) también consideran que la participación de empleados como aporte en la gestión institucional, tiene una relación directa en su desempeño de trabajo y aumentan su compromiso afectivo organizacional, además que un clima adecuado de participación constituye un papel mediador efectivo, es la base para el desarrollo de organizaciones y para lograr un sistema de gestión del desempeño eficaz; asimismo, Davies (2022) encuentra que es importante que el trabajador, además del cumplimiento de responsabilidades asignadas, participe de otros procesos organizativos que generen en él sentimientos de identificación institucional. Esta participación del trabajador, desde la apreciación teórica de Nielsen et al. (2021), se debe promover desde la difusión de las normas y procesos internos hasta en determinados niveles de toma de decisiones, lo cual los empleados asumen que su participación con ideas y propuestas son consideradas por la organización, lo cual contribuye a la mejora de su desempeño.

Finalmente, en cuanto al objetivo general, Determinar la relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño en colaboradores del Programa Juntos en la UTSM en el año 2024, los resultados fueron logrados aplicando la prueba de correlación de Spearman donde se evidencia que la correlación entre variables tiene una significación bilateral (dos colas) de 0.01, menor que el p valor de 0.05, que corresponde al error alfa (α), quiere decir que al determinar la relación significativa entre variables, se tiene la probabilidad de 1% de error. Además, el coeficiente de correlación mostró un coeficiente positivo de 0.397, como evidencia estadística de correlación directa y moderada; todo lo cual indica que, al incrementar el clima organizacional en el Programa Juntos, se obtendrá mejores niveles de evaluación de desempeño del personal.

Similares resultados se evidencian en los todos los estudios previos citados; así, Balkar (2020) al comprobar cómo se asocia el clima organizacional con el desempeño de empleados, encuentran una varianza del 50% que explica los niveles de incidencia del clima en la organización estudiada en el desempeño, además de la conducta innovadora; igualmente, Prasad et al. (2020) tienen un valor de significación resultante $p=0.014$ como demostración de una incidencia significativa del clima organizacional sobre el bienestar psicológico y desempeño del personal. También, en términos generales, Mutonyi et al. (2022) concluyen que los recursos identificados en el clima organizacional constituyeron factores de impulso, con alta correlación, en el desempeño de los empleados; y, Cortez (2023) agrega que es una relación relevante en cadena, donde el clima organizacional genera un impacto directo en los niveles de satisfacción del trabajador, por ende, en su desempeño, como condiciones óptimas para su contribución con el desarrollo de las organizacionales.

Los resultados de la presente investigación confirman que el clima organizacional con la evaluación de desempeño de los colaboradores, son variables que están correlacionadas de manera directa y significativa, así como también se evidencia esta correlación entre las dimensiones del clima organizacional con la evaluación de desempeño; esto debe ser tomado en cuenta por las organizaciones de todo tipo, en especial por la entidades públicas ya que con un clima positivo en el trabajo, los empleados se sentirá más

motivados y con voluntad de identificación con los objetivos institucionales para el cumplimiento de las metas diseñadas por la institución; en el caso del Programa Juntos en la UTSM, a pesar de registrar indicadores positivos de clima y desempeño, deben tomar estos resultados para mantener e incrementar aún más estos factores, para lo cual es conveniente consolidar el liderazgo de los niveles jerárquicos para fortalecer el compromiso de los colaboradores y su sentimiento de pertinencia para con la institución.

V. CONCLUSIONES.

La relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño en colaboradores del Programa Juntos en la UTSM en el año 2024, es significativa con un p valor igual a 0.01; además muestra una relación directa y de moderada fuerza de correlación; lo cual implica que existe coherencia entre ambos fenómenos como aspecto positivo para el funcionamiento óptimo del programa.

El estudio de los niveles de clima organizacional del Programa Juntos en la UTSM indica que el nivel alto, en un 98.6%, muestra prevalencia sobre el nivel regular, sin ninguna percepción del nivel bajo por parte de los colaboradores; como significado de óptimas condiciones de ambiente laboral en la entidad.

Entre los niveles de evaluación de desempeño en los colaboradores del Programa Juntos en la UTSM la prevalencia es del nivel alto, en un 97.1%, sobre el nivel regular, sin ninguna percepción del nivel bajo por parte de los colaboradores; como resultado que evidencia un alto nivel de compromiso de los colaboradores para el cumplimiento de las metas.

La relación entre cada una de las dimensiones de clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la UTSM es significativa; en el caso de las dimensiones de liderazgo y motivación en el nivel 0.05, mientras que en el caso de las dimensiones de reciprocidad y participación la relación es significativa en el nivel 0.01; además la relación es directa; de baja fuerza de correlación para las dimensiones de liderazgo y motivación y de moderada fuerza de correlación en las dimensiones de reciprocidad y participación; lo cual demuestra que cada dimensión del clima organizacional en el desarrollo del programa está favoreciendo para un óptimo desempeño de los colaboradores.

VI. RECOMENDACIONES.

A la Jefatura de la UTSM del Programa Juntos, consolidar el liderazgo de las jefaturas intermedias mediante la realización de programas de reforzamiento de capacidades para el personal con funciones jerárquicas en temas de empatía, toma de decisiones, delegación de funciones, motivación y resolución de conflictos.

A la Jefatura del Programa Juntos UTSM, programar y poner en operación un plan de incentivos internos no monetarios, como días libres, flexibilidad horaria, entre otros, que reconozca el desempeño de los colaboradores, a partir de indicadores y metas claramente establecidos y socializados entre todos los colaboradores, sin exclusión alguna.

A la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Tarapoto, promover trabajos de investigación que aborden de manera específica y por separado, cada una de las dimensiones del clima organizacional (liderazgo, motivación, reciprocidad y participación) en los distintos programas sociales y su relación con la efectividad de estos programas, desde la percepción de los usuarios.

REFERENCIAS

- Abdulla, A. (2020). Public governance in the public sector: Literature review. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 14-25. <https://doi.org/10.51325/ijbeg.v3i3.47>
- Adriana, M., Santoso, D., Hadijaya, Y. & Srinio, F. (2023). Effect of Organizational Climate and Achievement Motivation on Teacher Performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 152-165. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i2.3066>
- Ahmad, K., Kartiko, A., Daulay, D. E. & Kumalasari, I. D. (2021). The Effect of The Supervision of The Principal and The Professional Competency of Teachers on Teacher Performance in Private MI in Pacet District. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3). <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1686>
- Alsafadi, Y. & Altahat, S. (2021). Human resource management practices and employee performance: the role of job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529. <https://koreascience.kr/article/JAKO202100569425324.page>
- Andersson, M., Moen, O. & Brett, P. O. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, 55, 101554. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2020.101554>
- Andrade, L. M. (2021). Tendencias en investigación sobre la influencia de la nutrición en el clima organizacional desde una revisión literaria. *Ciencia y Tecnología Alimentaria*, 19(2). <https://orcid.org/0000-0002-8547-4576>
- Balkar, B. (2020). The relationships between organizational climate, innovative behavior and job performance of teachers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 7(2).

https://iojes.net/?mod=tammetin&makaleadi=&makaleurl=IOJES_1552.pdf&key=40959

- Castillo, J.M. (2021). Sector público en un entorno VUCA: el desafío de la adaptación permanente. *Innova ICAO* 7. <https://acortar.link/fdXUd6>
- Castro, A. J., Zanello, L., Lizcano, J., & Daza, A. (2022). RSU como herramienta para el cumplimiento de los ODS: una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de Tecnologías del Aprendizaje*, 17(1), 1-8
<http://dx.doi.org/10.1109/RITA.2022.3149982>
- Chagra, N. H., Yovera, R. Y., Ernesto, S., Neri Ayala, A. C., Maguiña, R. M. & Hidalgo, Y. N. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2).
<http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chung, J., Chung, C., & Hsueh, R. (2023). Perceived organizational support and organizational citizenship behavior—A study of the moderating effect of volunteer participation motivation, and cross-level effect of transformational leadership and organizational climate. *Frontiers in Psychology*, 14, 1082130. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082130>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC] (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo*. Documento técnico (I+D).
<https://acortar.link/lrbp3j>
- Cortez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Davies, E. E. (2022). Importancia del Clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión en el Tercer Milenio*, 25(49), 147-151.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>

- De la Mora, A., Romo, A. S., & Ponce, Ó. E. H. (2022). Revisión teórica de la cohesión y su influencia en el desempeño laboral. *Vinculatégica EFAN*, 8(1), 143-152. <https://doi.org/10.29105/vtga8.1-334>
- Fagerstrøm, A., Bendheim, L. M., Sigurdsson, V., Pawar, S. & Foxall, G. R. (2020). The marketing firm and cocreation: An empirical study of marketer and customer's co-creation process. *Managerial and Decision Economics*, 41(2), 216–225. <https://doi.org/10/ggcf4j>
- Fernández, G., Rodríguez, V., Ramírez, R. & Villalobos, J. (2020). Enfoques emergentes del liderazgo en las Pequeñas y Medianas Empresas de la ciudad de Barranquilla. *Revista Interdisciplinaria de Investigación*, 4(4), 23 - 40. <https://www.researchgate.net/publication/344753585>
- Hapsari, D., Riyanto, S. & Endri, E. (2021). The Role of Transformational Leadership in Building Organizational Citizenship: The Civil Servants of Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(2), 595604. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.0595>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera edición. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hussain, S., Habib, N., Shoaib Akhtar, C. & Naveed, S. (2020). Effectiveness of performance management system for employee performance through engagement. *SAGE open*, 10(4), 2158244020969383. <https://doi.org/10.1177/2158244020969383>
- Iglesias, A. L., Torres, J., & Mora, Y. (2022). Theoretical references that sustain the organizational climate: integrative review. *Medisur*, 17(4), 562-569. <https://acortar.link/OP3SBi>
- Jafari, F., Salari, N., Hosseinian-Far, A., Abdi, A. & Ezatizadeh, N. (2021). Predicting positive organizational behavior based on structural and

- psychological empowerment among nurses. *Cost Effectiveness and Resource Allocation*, 19(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s12962-021-00289-1>
- Ku, L. (2022). El empleo público en el Perú: principales problemas y propuestas de reforma. *El Perú: problemas y salidas*, 9. <https://acortar.link/klfqMM>
- Lesmana, M. T. & Damanik, F. A. (2022). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESET)*, 1(1), 36–49. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20NOV573.pdf>
- Li, H., Yang, Y., Xiao, L. D., Wiley, J. A., Chen, H., Liao, L., Hu, H., Peng, L. & Feng, H. (2021). Quality of care in Hunan Province nursing homes: relationship to staffing and organizational climate. *Geriatric Nursing*, 42(2), 427–432. <https://doi.org/10.1016/J.GERINURSE.2021.02.011>
- Martínez, E., Molina, J. F. & Parada, I. M. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>
- Martínez, J. A. & Valenzo, M. A. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*. ISSN, 798, 1015. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Medina, N. M. & Heredia, F. D. (2023). Clima laboral en los servidores públicos de salud en Latinoamérica. Una revisión literaria. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 19(1), 55-68. <https://doi.org/10.18004/riics.2023.junio.55>
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2023). *Informe de Evaluación de Implementación Anual. Programa Juntos*. <https://acortar.link/My3wsj>
- Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (2024). *Plan de Cultura y Clima Organizacional* 2024.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6264912/5511938-rde107.pdf>

- Mohanta, R. & Saha, B. (2022). A Conceptual Delving into Organizational Climate in School Education. *IAR Journal of Humanities and Social Science*. 3 (1), 32-33. <https://doi.org/10.47310/iarihss.2022.v03i02.002>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., Lien, G. & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC health services research*, 22(1), 637. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12913-022-08042-x>
- Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, N., Sari, D. P., Luran, M. F. & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of educational and social research*. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Naz, S., Li, C., Nisar, Q. A., Khan, M. A. S., Ahmad, N. & Anwar, F. (2020). A study in the relationship between supportive work environment and employee retention: Role of organizational commitment and person–organization fit as mediators. *Sage Open*, 10(2), 2158244020924694. <https://doi.org/10.1177/2158244020924694>
- Nielsen, K., Antino, M., Rodríguez-Muñoz, A. & Sanz-Vergel, A. (2021). Is it me or us? The impact of individual and collective participation on work engagement and burnout in a cluster-randomized organizational intervention. *Work & stress*, 35(4), 374-397. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1889072>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2019). *La Integridad Pública en América Latina y el Caribe 2018-2019*. Publicaciones OCDE <https://www.oecd.org/gov/ethics/integridad-publica-america-latina-caribe-2018-2019.pdf>

- OCDE/Eurostat (2018), *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation*, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing, Paris/Eurostat, Luxembourg. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Páez, R. P., Santamaría, H. M., Albán, M. J., Albán, G. G. & Landeta, L. G. (2021). Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad. *Uda akadem*, (7), 8-27. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi7.368>
- Pérez, C. & Fernández, J. (2019). Quality of Leadership and Organizational Climate in a Sample of Spanish Workers. The Moderation and Mediation Effect of Recognition and Teamwork. *International Journal Environmental Research Public Health*, 17(32), 2. <https://doi.org/10.3390/ijerph17010032>
- Pereyra, E. J., Rey de Castro, D. E. & Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, 25(1), 229-264. <http://dx.doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990>
- Portilla, S., Fabrizzio, R., Romani, U. & Rivera, J. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (20), 228-241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Pradoto, H., Haryono, S. & Wahyuningsih, S. H. (2022). The role of work stress, organizational climate, and improving employee performance in the implementation of work from home. *Work*, 71(2), 345-355. <https://content.iospress.com/articles/work/wor210678>
- Prasad, D. K., Mangipudi, D. M. R., Vaidya, D. R. & Muralidhar, B. (2020). Organizational climate, opportunities, challenges and psychological wellbeing of the remote working employees during COVID-19 pandemic: A general linear model approach with reference to information technology industry in Hyderabad. *International Journal of Advanced Research in*

- Raes, A. M. L., De Jong, S. B. & Bruch, H. (2021). Setting the tone at the top: How the interface processes of organizational climate and non-TMT Managers' leadership transmit TMT cohesion to employees. *Long Range Planning*, 102157. <https://doi.org/10.1016/J.LRP.2021.102157>
- Reetu, B., Yadav, A. & Redhu, K. (2020). Organizational climate and organizational effectiveness relationship: Mediating role of job satisfaction. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4), 2970-2982. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/22279>
- Resolución de Dirección Ejecutiva N° 00093-2022-MIDIS/PNADP/DE. Aprueba Plan de acción de Clima Organizacional. <https://acortar.link/zBjii2>
- Saleh, I., Abu Afifa, M. & Alsufy, F. (2020). Does earnings quality affect companies' performance? New evidence from the Jordanian market. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(11), 33-43. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.033>
- Sandall, H. & Queiroga, F. (2022). A comprehensive approach to job performance in the service sector: A systematic literature review. *BAR-Brazilian Administration Review*, 19, e210046. <https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2022210046>
- Schwarz, G., Newman, A., Yu, J. & Michaels, V. (2023). Psychological entitlement and organizational citizenship behaviors: the roles of employee involvement climate and affective organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(1), 197-222. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1962388>
- Sitopu, Y. B., Sijinjak, K. A. & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>

- Shen, J. & Zhang, H. (2019). Socially responsible human resource management and employee support for external CSR: Roles of organizational CSR climate and perceived CSR directed toward employees. *Journal of Business Ethics*, 156(3), 875–888. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-017-3544-0>
- Sumba, R. Y., Gonzabay, P. L. & Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383360>
- Sugiarti, E. (2022). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1), 1-11. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sukier, H., Ramírez Molina, R. I. & Parra, M. (2020). *Modelo de gestión estratégica de talento humano desde un enfoque sustentable*. (1.^a ed.). Editorial Universitaria de la Costa. <https://hdl.handle.net/11323/8517>
- Suprapti, S., Asbari, M., Cahyono, Y., Mufid, A. & Khasanah, N. E. (2020). Leadership style, organizational culture and innovative behavior on public health center performance during Pandemic Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 76-88. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i2>
- Suprayitno, D. & Hermawan, E. (2022). The Effect of Organizational Climate and Competence on The Performance of PT. *Saharjo Enam Sembilan. PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 19(3), 929-944. <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/11320/10101>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

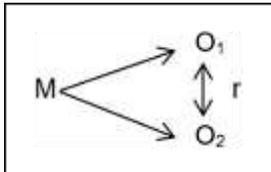
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Clima organizacional	Ambiente que perciben los trabajadores de la organización donde realizan sus actividades laborales, que está influenciado por diversos factores físicos y emocionales, por lo que, es susceptible a cambios de un momento a otro y de una organización a otra (Martínez & Valenzo, 2020)	Condiciones del entorno laboral en el Programa Juntos UTSM medidas con un cuestionario con escala Likert, con 4 dimensiones y 16 ítems.	Liderazgo	Atención	Ordinal
				Respeto,	
				Estímulos	
				Solución de conflictos	
			Motivación	Realización personal	
				Reconocimiento de la aportación	
				Responsabilidad	
				Adecuación a las condiciones de trabajo	
			Reciprocidad	Aplicación al trabajo	
				Cuidado del patrimonio	
				Retribución	
				Equidad	
			Participación	Productividad	
Compatibilización de intereses,					
Intercambio de información					
Involucración en el cambio					
V2: Evaluación del desempeño	Rendimiento de los colaboradores al desarrollar los deberes y tareas a los que están comprometidos al interior de la organización. acorde los objetivos y metas institucionales (Alsafadi & Altahat, 2021).	Cumplimiento de las funciones laborales desde la percepción de los propios colaboradores del Programa Juntos UTSM mediante la aplicación de un cuestionario con escala Likert., de 3 dimensiones y 12 ítems	Atributos del cargo	Conocimiento del cargo	Ordinal
				Habilidad en el desarrollo de tareas	
				Experiencia y capacidad	
			Rasgos individuales	Puntualidad	
				Responsabilidad,	
				Cooperación	
				Trato	
			Factores de rendimiento	Logro de metas	
				Productividad	
				Calidad en el trabajo	

Anexo 2. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnicas e instrumentos
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos de la Unidad Territorial San Martín, 2024</p>	<p>Técnica:</p> <p>Se utilizó la técnica de la encuesta</p>
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima organizacional del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024</p> <p>¿Cuál es el nivel en la evaluación de desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar el nivel de clima organizacional del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024</p> <p>Identificar el nivel de evaluación de desempeño en los colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024.</p> <p>Definir la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>El nivel de clima organizacional del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024, es alto</p> <p>El nivel de la evaluación de desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024, es alto</p> <p>Existe la relación entre las dimensiones de clima organizacional y la evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>Se utilizó: Un cuestionario de clima organizacional</p> <p>Un cuestionario de evaluación de desempeño</p>

Diseño de investigación

Tipo de investigación básica; diseño no experimental y descriptivo-correlacional

**Población y muestra**

La población estuvo conformada por 70 colaboradores

Muestra fue de tipo censal, 70 colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín.

Variables y dimensiones

Variables	Dimensiones
Clima organizacional	Liderazgo
	Motivación
	Reciprocidad
Evaluación del desempeño	Participación
	Atributos del cargo
	Rasgos individuales
	Factores de rendimiento

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador:

Se le presenta a continuación, preguntas referidas al clima organizacional que caracteriza a su centro laboral; sus respuestas serán anónimas, consideradas solo para los propósitos de esta investigación.

Muchas gracias.

Preguntas		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Liderazgo	Mi jefe está atento al desarrollo de mis tareas.					
	Mi jefe me trata con cortesía y respeto.					
	Mi jefe valora el cumplimiento de mis tareas					
	Mi jefe encuentra formas de enfrentar los problemas en el trabajo					
Motivación	Tengo óptimas relaciones con mis compañeros					
	Mi trabajo me permite desarrollarme y aprender nuevas habilidades.					
	Tengo todas las condiciones necesarias para cumplir con mis tareas					
	Mi remuneración es adecuada para las funciones que desempeño					

Reciprocidad	Me esfuerzo por cumplir a cabalidad con mis funciones					
	Nuestros compañeros hablan bien de la institución					
	La institución ofrece óptimas oportunidades de capacitación y superación					
	Me preocupo por el prestigio de la institución					
Participación	Me esfuerzo por lograr las metas que han asignado					
	Lo importante es cumplir con los objetivos del Programa					
	La información institucional se nos da a conocer de manera fácil y oportuna					
	Los cambios en la Institución son positivos y oportunos					

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Estimado colaborador:

Se le presenta a continuación, preguntas referidas a la evaluación de desempeño de los colaboradores en su centro laboral; sus respuestas serán anónimas, consideradas solo para los propósitos de esta investigación.

Muchas gracias.

Preguntas		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Atributos del cargo	Mantengo mis conocimientos laborales actualizados					
	Desarrollo soluciones creativas a nuevos problemas de trabajo					
	Organizo mis tareas para acabarlas a tiempo.					
	Soluciono mis tareas sin necesidad de apoyo					
Rasgos individuales	Llego puntualmente al trabajo de oficina					
	Cumplo con las tareas asignadas en el trabajo de campo					
	Colaboro con mis compañeros cuando requieren apoyo en las tareas laborales					
	Trato con cortesía a mis compañeros de trabajo					
Factores de rendimiento	Logro las metas relacionadas con mis funciones					
	Asumo tareas adicionales a mis funciones normales					

	Desarrollo mi trabajo con eficiencia					
	Los resultados de mi trabajo no tienen observaciones por deficiencias					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable "Clima organizacional"				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de aplicación de la variable Clima organizacional				
Nombres y apellidos del experto:	ANGEL ALFONSO VASQUEZ AGUILAR				
Documento de identidad:	01062462	Años de experiencia en el área:	5 AÑOS	Máximo grado académico:	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
Institución:	SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE TARAPOTO			Cargo:	JEFE DE ARCHIVO
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	942915451
Firma	 <hr/> Mg. CPCC. Ángel A. Vásquez Aguilar Contador Público Colegiado Certificado Mat. 19-0956			Fecha	13/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Clima organizacional"

Definición de la variable: Ambiente que perciben los trabajadores de la organización donde realizan sus actividades laborales, que está influenciado por diversos factores físicos y emocionales, susceptible a cambios de una organización a otra (Martínez & Valenzo, 2020).

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Liderazgo	Atención	Mi jefe está atento al desarrollo de mis tareas.					x					x					x					x	
	Respeto,	Mi jefe me trata con cortesía y respeto.					x					x					x					x	
	Estímulos	Mi jefe valora el cumplimiento de mis tareas					x					x				x						x	
	Solución de conflictos	Mi jefe encuentra formas de enfrentar los problemas en el trabajo					x					x					x					x	
Motivación	Realización personal	Tengo óptimas relaciones con mis compañeros					x					x					x					x	
	Reconocimiento de la aportación	Mi trabajo me permite desarrollarme y aprender nuevas habilidades.					x					x					x					x	
	Responsabilidad	Tengo todas las condiciones necesarias para cumplir con mis tareas					x					x					x					x	
	Adecuación a las condiciones de trabajo	Mi remuneración es adecuada para las funciones que desempeño					x					x					x					x	
Reciprocidad	Aplicación al trabajo	Me esfuerzo por cumplir a cabalidad con mis funciones					x					x					x					x	
	Cuidado del patrimonio	Nuestros compañeros hablan bien de la institución					x					x					x					x	
	Retribución	La institución ofrece óptimas oportunidades de capacitación y superación					x					x					x					x	
	Equidad	Me preocupo por el prestigio de la institución					x					x					x					x	
Participación	Productividad	Me esfuerzo por lograr las metas que han asignado					x					x					x					x	
	Compatibilización de intereses	Lo importante es cumplir con los objetivos del Programa					x					x					x					x	
	Intercambio de información	La información institucional se nos da a conocer de manera fácil y oportuna					x					x					x					x	
	Involucración en el cambio	Los cambios en la institución son positivos y oportunos					x					x					x					x	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable "Clima organizacional"				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de aplicación de la variable Clima organizacional				
Nombres y apellidos del experto:	JORGE OCTAVIO CUEVA LOZANO				
Documento de identidad:	42082864	Años de experiencia en el área:	13 AÑOS	Máximo grado académico:	MAESTRO EN GESTION PUBLICA
Institución:	PROFESIONAL INDEPENDIENTE			Cargo:	Gerente Kalu Constructores
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	942821678
Firma	 KALU CONSULTORES Y CONSTRUCTORES S.A.C Ing. Jorge Octavio Cueva Lozano GERENTE GENERAL			Fecha:	12/06/24

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable "Clima organizacional"				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de aplicación de la variable Clima organizacional				
Nombres y apellidos del experto:	Keller Sánchez Dávila				
Documento de identidad:	41997504	Años de experiencia en el área:	10 años	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo		Cargo:	Docente de investigación	
Nacionalidad:	Peruano		Número telefónico	992502739	
Firma	 Dr. Keller Sánchez Dávila DOCENTE POS GRADO		Fecha	10/06/2024	

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Clima organizacional"

Definición de la variable: Ambiente que perciben los trabajadores de la organización donde realizan sus actividades laborales, que está influenciado por diversos factores físicos y emocionales, susceptible a cambios de una organización a otra (Martínez & Valenzo, 2020).

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Liderazgo	Atención	Mi jefe está atento al desarrollo de mis tareas.					X					X					X					X	
	Respeto,	Mi jefe me trata con cortesía y respeto.					X					X					X					X	
	Estímulos	Mi jefe valora el cumplimiento de mis tareas					X					X					X					X	
	Solución de conflictos	Mi jefe encuentra formas de enfrentar los problemas en el trabajo					X					X					X					X	
Motivación	Realización personal	Tengo óptimas relaciones con mis compañeros				X					X					X					X		
	Reconocimiento de la aportación	Mi trabajo me permite desarrollarme y aprender nuevas habilidades.					X					X					X					X	
	Responsabilidad	Tengo todas las condiciones necesarias para cumplir con mis tareas					X					X					X					X	
	Adecuación a las condiciones de trabajo	Mi remuneración es adecuada para las funciones que desempeño					X					X				X					X		
Reciprocidad	Aplicación al trabajo	Me esfuerzo por cumplir a cabalidad con mis funciones					X					X					X					X	
	Cuidado del patrimonio	Nuestros compañeros hablan bien de la institución					X				X					X					X		
	Retribución	La institución ofrece óptimas oportunidades de capacitación y superación					X					X					X					X	
	Equidad	Me preocupo por el prestigio de la institución				X					X					X					X		
Participación	Productividad	Me esfuerzo por lograr las metas que han asignado					X					X					X					X	
	Compatibilización de intereses	Lo importante es cumplir con los objetivos del Programa					X					X					X				X		
	Intercambio de información	La información institucional se nos da a conocer de manera fácil y oportuna					X					X					X					X	
	Involucración en el cambio	Los cambios en la Institución son positivos y oportunos					X					X					X					X	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable "Clima organizacional"				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de aplicación de la variable Clima organizacional				
Nombres y apellidos del experto:	JOSÉ LUIS PAREDES GARCÍA				
Documento de identidad:	40527864	Años de experiencia en el área:	6 años	Máximo grado académico:	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)
Institución:	PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MAS POBRES -JUNTOS			Cargo:	Coordinador Técnico Zonal-MIDIS JUNTOS
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	943102920
Firma	 ----- Mg. MBA José Luis Paredes García Ingeniero Forestal CIP 89814			Fecha	14/08/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable "Clima organizacional"				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de aplicación de la variable Clima organizacional				
Nombres y apellidos del experto:	Tomás Angel Carrasco Manriquez				
Documento de identidad:	01064481	Años de experiencia en el área:	25	Máximo grado académico:	Magister en investigación
Institución:	Organización ESYDI			Cargo:	Director
Nacionalidad:				Número telefónico	971427103
Firma	 Lic. Tomás Angel Carrasco Manriquez Magister en Investigación			Fecha	06/06/2024

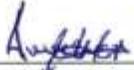
Matriz de validación de la lista de cotejo de la variable “Evaluación del desempeño”

Definición de la variable: Rendimiento de los colaboradores al desarrollar los deberes y tareas a los que están comprometidos al interior de la organización. acorde los objetivos y metas institucionales (Alsafadi & Altahat, 2021).

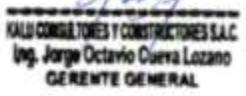
Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones	
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Atributos del cargo	Conocimiento del cargo	Mantengo mis conocimientos laborales actualizados					X					X					X					X		
	Habilidad en el desarrollo de tareas	Desarrollo soluciones creativas a nuevos problemas de trabajo					X			X					X					X			X	
	Experiencia y capacidad	Organizo mis tareas para acabarlas a tiempo.				X				X				X				X					X	
		Soluciono mis tareas sin necesidad de apoyo				X			X				X				X					X		
Rasgos individuales	Puntualidad	Llego puntualmente al trabajo de oficina				X				X				X				X					X	
	Responsabilidad,	Cumplo con las tareas asignadas en el trabajo de campo				X				X				X				X					X	
	Cooperación	Colaboro con mis compañeros cuando requieren apoyo en las tareas laborales				X				X				X				X					X	
	Trato	Trato con cortesía a mis compañeros de trabajo				X				X				X				X					X	
Factores de rendimiento	Logro de metas	Logro las metas relacionadas con mis funciones				X				X				X				X					X	
	Productividad	Asumo tareas adicionales a mis funciones normales				X				X				X				X					X	
		Desarrollo mi trabajo con eficiencia				X				X				X				X					X	
Calidad en el trabajo	Los resultados de mi trabajo no tienen observaciones por deficiencias				X				X				X				X					X		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable "Evaluación del desempeño"				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel evaluativo de la variable Evaluación del desempeño				
Nombres y apellidos del experto:	ANGEL ALFONSO VASQUEZ AGUILAR				
Documento de identidad:	01062462	Años de experiencia en el área:	5 AÑOS	Máximo grado académico:	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD
Institución:	SERVICIO DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA DE TARAPOTO			Cargo:	JEFE DE ARCHIVO
Nacionalidad:				Número telefónico	942915451
Firma				Fecha	13/06/2024
 <hr/> Mg. CPCC. Ángel A. Vásquez Aguilar Contador Público Colegiado Certificado Mat. 19-0956					

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable "Evaluación del desempeño"				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel evaluativo de la variable Evaluación del desempeño				
Nombres y apellidos del experto:	JORGE OCTAVIO CUEVA LOZANO				
Documento de identidad:	42082864	Años de experiencia en el área:	13 AÑOS	Máximo grado académico:	MAESTRO EN GESTION PUBLICA
Institución:	PROFESIONAL INDEPENDIENTE			Cargo:	Gerente Kalu Constructores
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	942821678
Firma	 			Fecha	12/06/24

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable "Evaluación del desempeño"				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel evaluativo de la variable Evaluación del desempeño				
Nombres y apellidos del experto:	Keller Sánchez Dávila				
Documento de identidad:	41997504	Años de experiencia en el área:	10 años	Máximo grado académico:	Doctor
Institución:	Universidad César Vallejo			Cargo:	Docente de investigación
Nacionalidad:	Peruano			Número telefónico	992502739
Firma	 ----- Dr. Keller Sánchez Dávila DOCENTE POS GRADO			Fecha	10/06/2024

Matriz de validación de la lista de cotejo de la variable “Evaluación del desempeño”

Definición de la variable: Rendimiento de los colaboradores al desarrollar los deberes y tareas a los que están comprometidos al interior de la organización. acorde los objetivos y metas institucionales (Alsafadi & Altahat, 2021).

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Atributos del cargo	Conocimiento del cargo	Mantengo mis conocimientos laborales actualizados					X					X					X					X	
	Habilidad en el desarrollo de tareas	Desarrollo soluciones creativas a nuevos problemas de trabajo					X					X					X					X	
	Experiencia y capacidad	Organizo mis tareas para acabarlas a tiempo.					X					X					X					X	
		Soluciono mis tareas sin necesidad de apoyo					X					X					X					X	
Rasgos individuales	Puntualidad	Llego puntualmente al trabajo de oficina				X					X					X					X		
	Responsabilidad,	Cumplo con las tareas asignadas en el trabajo de campo					X					X				X					X		
	Cooperación	Colaboro con mis compañeros cuando requieren apoyo en las tareas laborales					X					X				X					X		
	Trato	Trato con cortesía a mis compañeros de trabajo					X					X				X					X		
Factores de rendimiento	Logro de metas	Logro las metas relacionadas con mis funciones				X					X				X					X			
	Productividad	Asumo tareas adicionales a mis funciones normales					X					X				X					X		
	Calidad en el trabajo	Desarrollo mi trabajo con eficiencia Los resultados de mi trabajo no tienen observaciones por deficiencias					X				X				X					X			

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable "Evaluación del desempeño"				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel evaluativo de la variable Evaluación del desempeño				
Nombres y apellidos del experto:	JOSÉ LUIS PAREDES GARCÍA				
Documento de identidad:	40527864	Documento de identidad:	40527864	Documento de identidad:	40527864
Institución:	PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MAS POBRES -JUNTOS			Institución:	PROGRAMA NACIONAL DE APOYO DIRECTO A LOS MAS POBRES -JUNTOS
Nacionalidad:	Peruano			Nacionalidad:	Peruano
Firma	 <p align="center">Mg. MBA José Luis Paredes García Ingeniero Forestal CIP 89814</p>			Firma	<p align="center">Mg. MBA José Luis Paredes García Ingeniero Forestal CIP 89814</p>

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario para medir la variable "Evaluación del desempeño"				
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel evaluativo de la variable Evaluación del desempeño				
Nombres y apellidos del experto:	Tomás Angel Carrasco Manriquez				
Documento de identidad:	01064481	Años de experiencia en el área:	25	Máximo grado académico:	Magister en investigación
Institución:	Organización ESYDI			Cargo:	Director
Nacionalidad:				Número telefónico	971427103
Firma	 Lic. Tomás Angel Carrasco Manriquez Magister en Investigación			Fecha	06/06/2024

Anexo 5. Índice de la V de Ayken

Cuestionario de clima organizacional

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
	P4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
D2	P5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P8	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
D3	P9	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P10	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D4	P13	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	P15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P2	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P3	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P4	1,00	0,75	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00
D2	P5	1,00	1,00	0,75	0,75	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00
	P6	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	0,75
	P7	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P8	0,75	0,75	1,00	1,00	0,75	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
D3	P9	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00
	P10	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	0,75	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P11	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P12	1,00	1,00	0,75	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
D4	P13	1,00	0,75	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00
	P14	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	0,75	1,00
	P15	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P16	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	0,75

SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
-------------	----------	------------	------------

P1	1,00	1,00	0,95	1,00
P2	0,95	1,00	1,00	1,00
P3	0,95	1,00	0,90	1,00
P4	0,90	1,00	0,95	0,95
P5	0,95	0,95	1,00	0,95
P6	1,00	1,00	0,95	0,90
P7	1,00	1,00	0,95	1,00
P8	0,90	0,95	0,90	1,00
P9	0,90	0,90	1,00	0,95
P10	0,90	0,90	0,95	1,00
P11	1,00	1,00	0,95	1,00
P12	1,00	1,00	1,00	1,00
P13	0,95	1,00	1,00	0,95
P14	0,95	0,95	0,95	0,90
P15	1,00	1,00	0,95	1,00
P16	1,00	1,00	0,90	0,90

			SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
DIMENSIONES			V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
MINIMO	1		0,95	0,76	0,99	1,00	0,84	1,00	0,95	0,76	0,99	0,99	0,82	1,00
MAXIMO	5		0,96	0,78	0,99	0,98	0,80	1,00	0,95	0,76	0,99	0,96	0,78	0,99
(K)=Nª CAT. -1	4		0,95	0,76	0,99	0,95	0,76	0,99	0,98	0,80	1,00	0,99	0,82	1,00
(n)= Jueces	5		0,98	0,80	1,00	0,99	0,82	1,00	0,95	0,76	0,99	0,94	0,75	0,99
NC% (Z)	95	1,96	0,96	0,78	0,99	0,98	0,80	1,00	0,95	0,76	0,99	0,97	0,79	1,00
Instrumento por Criterio			0,96	0,78	0,99	0,98	0,80	1,00	0,95	0,76	0,99	0,97	0,79	1,00
Instrumento Global			0,96	0,78	0,99									

V de Ayken 0,96

Mínimo aceptable para que el instrumento sea válido: 0.80

Cuestionario de evaluación del desempeño

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
	P3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D2	P5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
	P7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	P8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
D3	P9	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
	P10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
	P11	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	P12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4

		SUFICIENCIA					CLARIDAD					COHERENCIA					RELEVANCIA				
		J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5	J1	J2	J3	J4	J5
D1	P1	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P2	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P3	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P4	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
D2	P5	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00
	P6	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	0,75	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00
	P7	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00
	P8	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
D3	P9	0,75	1,00	0,75	0,75	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	0,75	1,00
	P10	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	0,75	0,75	1,00
	P11	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	P12	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,75	0,75	1,00	1,00	0,75

SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA
-------------	----------	------------	------------

P1	1,00	1,00	0,95	1,00
P2	1,00	0,95	0,90	1,00
P3	0,95	1,00	1,00	1,00
P4	1,00	0,95	0,95	1,00
P5	0,95	1,00	0,95	0,95
P6	1,00	1,00	0,90	0,95
P7	1,00	1,00	1,00	0,95
P8	0,95	0,95	0,95	1,00
P9	0,95	0,95	0,95	0,90
P10	1,00	1,00	1,00	0,85
P11	0,90	0,90	1,00	1,00
P12	0,95	0,95	1,00	0,85

		SUFICIENCIA			CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
DIMENSIONES		V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
MINIMO	1	0,99	0,82	1,00	0,98	0,80	1,00	0,95	0,76	0,99	1,00	0,84	1,00
MAXIMO	5	0,98	0,80	1,00	0,99	0,82	1,00	0,95	0,76	0,99	0,96	0,78	0,99
(K)=Nº CAT. -1	4	0,95	0,76	0,99	0,95	0,76	0,99	0,99	0,82	1,00	0,90	0,70	0,97
(n)= Jueces	5	0,97	0,79	1,00	0,97	0,79	1,00	0,95	0,76	0,99	0,95	0,77	0,99
NC% (Z)	95 1,96	0,96	0,78	0,99									

V de Ayken	0,96
------------	------

Mínimo aceptable para que el instrumento sea válido: 0.80

Anexo 6. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad de los instrumentos de investigación

Cuestionario de clima organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	16

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	64,50	26,158	,564	,822
Ítem2	64,15	26,766	,538	,824
Ítem3	64,60	24,779	,738	,810
Ítem4	64,25	26,197	,464	,828
Ítem5	64,15	30,029	,021	,847
Ítem6	64,55	26,155	,584	,821
Ítem7	64,60	25,200	,672	,814
Ítem8	65,35	25,713	,476	,828
Ítem9	64,25	27,145	,455	,828
Ítem10	64,75	26,513	,480	,827
Ítem11	65,05	29,734	,017	,855
Ítem12	64,05	27,839	,500	,828
Ítem13	64,15	28,134	,386	,832
Ítem14	64,00	28,632	,360	,833
Ítem15	64,70	27,379	,386	,832
Ítem16	64,90	25,463	,607	,818

Cuestionario de evaluación del desempeño

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	48,70	15,274	,663	,785
Ítem2	48,80	16,589	,346	,812
Ítem3	48,35	15,187	,656	,785
Ítem4	48,60	16,253	,388	,809
Ítem5	48,30	14,642	,675	,781
Ítem6	48,10	16,726	,478	,803
Ítem7	48,20	15,537	,600	,791
Ítem8	48,10	16,200	,399	,808
Ítem9	48,60	16,568	,324	,814
Ítem10	48,45	16,050	,394	,809
Ítem11	48,25	15,882	,508	,798
Ítem12	48,90	16,411	,272	,823

Anexo 7. Consentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la investigación: Clima organizacional y evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024

Investigadora: Diana Núñez Santisteban

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Clima organizacional y evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024", cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño en colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín.

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima organizacional y evaluación del desempeño de colaboradores del Programa Juntos en la Unidad Territorial San Martín, 2024".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de la Unidad Territorial San Martín del Programa Juntos. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

****Obligatorio a partir de 18 años***

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

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

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

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

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigadora Núñez Santisteban Diana, email: miafer1214@gmail.com y docente asesor Saavedra Sandoval Renán, email: renan.saavedra@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: MARIA YOLANDA CORONEL RODRIGUEZ

Firma:

Fecha y hora: 01/07/2024 :12.8PM.



Firmado digitalmente por:
CORONEL RODRIGUEZ Maria
Yolanda FAJ 20511288401 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 02/07/2024 12:15:46-0500

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

***Obligatorio a partir de 18 años**

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

Anexo 8. Reporte de similitud en software Turnitin

The screenshot displays a Turnitin Feedback Studio report for a document titled "Crisis organizacional y evaluación del desempeño de colaboradoras del Programa Justicia en la Unidad Territorial San Martín, 2024". The document is from the Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública. The similarity score is 16%. The report lists 11 sources of similarity, with the top three being "Estrategia e Innovación" (3%), "Full fordillo.net" (3%), and "repositorio.un.edu.pe" (3%).

Resumen de coincidencias

16 %

Señalar fuente / Fuente estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rank	Source	Similarity
1	Estrategia e Innovación	3 %
2	Full fordillo.net	3 %
3	repositorio.un.edu.pe	3 %
4	es.acadl.com	<1 %
5	Estrategia e Innovación	<1 %
6	www.repositorio.un.edu.pe	<1 %
7	es.acadl.com	<1 %
8	repositorio.un.edu.pe	<1 %
9	es.acadl.com	<1 %
10	Estrategia e Innovación	<1 %
11	Roberto Carlos Guedes	<1 %

Universidad César Vallejo
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Crisis organizacional y evaluación del desempeño de colaboradoras del Programa Justicia en la Unidad Territorial San Martín, 2024
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión Pública
AUTORA:
Núñez Santisteban Diana (09229030800000 4971 8190)
ASESORA:
Dra. Susanna Santisteban, Rector (00229030800000 3016 9403)
Dra. Beatriz Lora, Asesora (00229030800000 3017 1964)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Sistemas y tecnologías del estado
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento
DEPARTAMENTO:
PERÚ
2024

Página: 1 de 30 | Número de palabras: 1273 | Verificar auto texto del informe | Alta resolución

Anexo 9. Bases de datos muestra piloto

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL																
	LIDERAZGO				MOTIVACION				RECIPROCIDAD				PARTICIPACION			
NÚMERO DE ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4
2	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	4
9	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	3
10	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4
11	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5
12	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	3
13	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4
14	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3
17	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4
18	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4
19	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	3
20	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

NÚMERO DE ENCUESTADOS	ATRIBUTOS DEL CARGO				RASGOS INDIVIDUALES				FACTORES DE RENDIMIENTO			
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	5	4	5	4	5	4	4	6	3	5	5	5
2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
5	4	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5
6	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
7	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
8	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
9	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
12	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
14	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
15	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3
16	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
17	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3
20	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3

Anexo 10. Base de datos estadísticos de la investigación

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL																
	LIDERAZGO				MOTIVACION				RECIPROCIDAD				PARTICIPACION			
NÚMERO DE ENCUESTADOS	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4
3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	3
4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	4	5	4	3
5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4
6	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	3
7	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
8	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5
9	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	5	4	4
10	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4
13	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4
14	4	5	4	5	4	4	5	2	5	4	4	5	4	5	4	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3
17	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
20	3	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	3

21	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4
25	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4
26	5	5	4	5	4	4	3	1	5	5	5	5	5	5	3	3
27	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
28	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
29	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
30	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
31	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	5	4	5	5	5	3	2	5	3	4	5	4	5	4	4
34	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
35	4	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4
36	4	5	4	4	4	3	3	2	5	4	3	5	5	5	3	4
37	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	4	5	5	4	4	4
38	4	5	3	4	5	3	3	2	5	4	3	5	5	5	4	3
39	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
40	4	5	4	4	5	3	3	3	5	4	3	5	4	5	4	3
41	5	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	3	4
42	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5
43	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
45	5	5	4	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	4

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

NUMERO DE ENCUESTADOS	ATRIBUTOS DEL CARGO				RASGOS INDIVIDUALES				FACTORES DE RENDIMIENTO			
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
3	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
4	4	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2
6	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
7	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
10	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1
11	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
12	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1
13	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
14	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3
15	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
16	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
17	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2
19	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
20	5	4	5	4	5	4	4	6	3	5	5	3

21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
22	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
23	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
24	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4
26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
27	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3
28	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
29	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
31	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3
33	4	3	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3
36	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4
37	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
38	4	3	4	3	4	5	5	5	4	3	5	3
39	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
40	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	2
41	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	3
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
44	4	4	4	5	4	4	5	5	4	1	4	2
45	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4

Anexo 11. Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación

Autorización de uso de información de empresa

Yo, Walter Montenegro León, identificado con DNI N° 16791221, en mi calidad de Jefe de la Unidad Territorial San Martín, de la empresa; Programa Nacional de Apoyo Directo a los más pobres Juntos, con R.U.C. N° 20511268401, ubicada en la ciudad de Tarapoto.

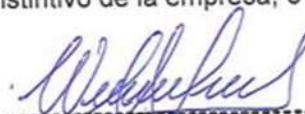
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita, DIANA NUÑEZ SANTISTEBAN,
Identificado(s) con DNI N.° 44656088, de la Maestría en Gestión Pública para que utilice la siguiente información de la empresa:

- LISTADO DEL PERSONAL DE LA UNIDAD TERRITORIAL DEL PROGRAMA JUNTOS - UT SAN MARTIN Y REALIZAR LAS ENCUESTAS.

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Grado Académico de Maestro (a) / () Tesis para optar el Grado Académico de Doctor (a). Además, el estudiante puede:

- () Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.

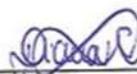


Walter Montenegro León
Jefe de la Unidad Territorial de San Martín
Programa Nacional de Apoyo Directo

Firma y sello del representante legal

DNI: 16.7.9.1.2.2.1

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del estudiante

DNI: 44656088