



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores  
de la Sede Administrativa DISA Cutervo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Chuquicahua Dávila, Wilmer Erles (ORCID: 0000-0002-9852-1052)

**ASESOR:**

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (ORCID: 0000-0002-2599-2558)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**CHICLAYO – PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

Con todo mi corazón para mis queridos padres, José y Elvira por darme la vida, formarme y educarme con valores y mucho cariño y que gracias a su gran ejemplo de vida han hecho de mí una persona de bien.

Con todo mi amor para mi esposa Yuvis del Pilar, por su comprensión y apoyo incondicional; a mis queridos hijos: Jesús que me acompaña desde el cielo, Piero Stephano, Dayra Valeria y Angie Xiomara, porque son mi fortaleza y mi motor y motivo, que me inspiran día a día seguir luchando por mis metas e ideales.

A la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo, institución donde laboro, por darme las facilidades para llevar a cabo mi trabajo de investigación y por albergarme como trabajador nombrado, para dar todo de mí y contribuir con el logro de los objetivos institucionales, los cuales repercutirán en el bienestar de la salud de mi provincia de Cutervo.

Wilmer Erles

## **Agradecimiento**

Mi agradecimiento sincero y de manera especial al Dr. Erick Carlo Figueroa Coronado, excelente profesional, docente del curso, por guiarme, corregirme y orientarme hasta culminar mi trabajo de investigación.

A mis padres, esposa y a mis queridos hijos, por su amor, comprensión y apoyo incondicional, ya que en muchas ocasiones no he podido estar junto a ellos sobre todo en momentos especiales.

A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de realizar mi postgrado en Gestión Pública; a sus docentes por sus sabias enseñanzas y acompañamiento continuo hasta lograr mis objetivos académicos.

El Autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de Figuras .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación.....	11
3.2 Población/Muestra.....	13
3.3 Técnicas de recolección de información.....	14
3.4 Procedimientos.....	15
3.5 Método de análisis .....	16
3.6 Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS .....	18
V. DISCUSIÓN .....	34
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	41
ANEXO	

## Indice de tablas

Tabla 1 Nivel de la variable Clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.....	18
<b>Tabla 2</b> Nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....	19
<b>Tabla 3</b> Resultados de la prueba de normalidad.....	20
<b>Tabla 4</b> Resultado inferencial de la correlación de la dimensión condiciones de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. 2021 .....	20
<b>Tabla 5</b> Nivel de la dimensión Remuneración de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....	21
<b>Tabla 6</b> Resultados de la prueba de normalidad.....	22
<b>Tabla 7</b> Resultado inferencial de la correlación de la dimensión remuneración y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. 2021 .....	22
<b>Tabla 8</b> Nivel de la dimensión Directivos y/o jefes inmediatos de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....	23
<b>Tabla 9</b> Resultados de la prueba de normalidad.....	24
<b>Tabla 10</b> Resultado inferencial de la correlación de la dimensión Directivos y/o jefes inmediatos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. 2021 .....	24
<b>Tabla 11</b> Nivel de la dimensión Organización de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....	25
<b>Tabla 12</b> Resultados de la prueba de normalidad.....	26
<b>Tabla 13</b> Resultado inferencial de la correlación de la dimensión Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. 2021 .....	26
<b>Tabla 14</b> Nivel de la dimensión Desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo .....	27
<b>Tabla 15</b> Nivel de la dimensión Responsabilidad de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.....	28

<b>Tabla 16</b> Nivel de la dimensión Relaciones interpersonales de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....	29
<b>Tabla 17</b> Nivel de la dimensión Cooperación de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....	30
<b>Tabla 18</b> Nivel de la dimensión Eficiencia de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....	31
<b>Tabla 19</b> Influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo – 2021- Prueba de normalidad. ....	32
<b>Tabla 20</b> Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo – 2021.....	32

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Porcentaje de la Variable Clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....</i>	18
<b>Figura 2</b> <i>Porcentaje de la dimensión condiciones de trabajo de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....</i>	19
<b>Figura 3</b> <i>Porcentaje de la dimensión Remuneración de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....</i>	21
<b>Figura 4</b> <i>Porcentaje de la dimensión directivos y/o jefes inmediatos de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....</i>	23
<b>Figura 5</b> <i>Porcentaje de la dimensión Organización de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....</i>	25
<b>Figura 6</b> <i>Porcentaje de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....</i>	27
<b>Figura 7</b> <i>Porcentaje de la dimensión Responsabilidad de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....</i>	28
<b>Figura 8</b> <i>Porcentaje de la dimensión Relaciones interpersonales de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....</i>	29
<b>Figura 9</b> <i>Porcentaje de la dimensión Cooperación de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....</i>	30
<b>Figura 10</b> <i>Porcentaje de la dimensión Eficiencia de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. ....</i>	31

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021. La metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, de corte transversal, correlacional; para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta. Y como instrumento se utilizó dos cuestionarios de 15 ítems para cada variable, la validación del instrumento se realizó por tres expertos, la confiabilidad de 0,931 con alfa de Cronbach y se estableció por medio de una prueba piloto. Los resultados obtenidos de los 30 trabajadores, indicaron que el 50% de los encuestados consideraron el clima organizacional como malo y el 70.0% de ellos presentaron un desempeño laboral regular. De la prueba de normalidad Shapiro -Wilk (0.014), es menor que 0,05, se tiene una distribución no paramétrica, por lo tanto, las pruebas de correlación se hicieron con la Rho Spearman, Asimismo, con el 95% de confianza se determinó la relación de las variables, donde el valor del coeficiente de correlación de Spearman fue de Rho 0.396\*; y la correlación de la variable Clima Organizacional y desempeño laboral, es positiva y significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Palabras clave:** Clima organizacional y desempeño laboral.



## **Abstract**

The present investigation had as general objective to determine the influence of the organizational climate in the labor performance of the workers of the Administrative Headquarters DISA Cutervo, 2021. The methodology used had a quantitative approach, the non-experimental, cross-sectional, correlational design; the survey was used as a technique for data collection. And as an instrument, two 15-item questionnaires were used for each variable, the validation of the instrument was carried out by three experts, the reliability of 0.931 with Cronbach's alpha and it was established through a pilot test. The results obtained from the 30 workers indicated that 50% of those surveyed considered the organizational climate as bad and 70.0% of them presented regular work performance. From the Shapiro -Wilk normality test (0.014), it is less than 0.05, there is a non-parametric distribution, therefore, the correlation tests were made with the Rho Spearman, Also, with 95% confidence it was determined the relationship of the variables, where the value of the Spearman correlation coefficient was Rho 0.396 \*; and the correlation of the variable Organizational Climate and job performance is positive and significant at the 0.05 level (bilateral).

**Keywords:** Organizational climate and job performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en el mundo entero específicamente las públicas producen grandes cambios debido al proceso de globalización, siendo el clima organizacional un aspecto fundamental dentro del desempeño laboral por lo que se hace muy fundamental su implementación en las diversas acciones dentro de la gestión de la modernización y el empleo de la tecnología donde tanto los productos como los servicios se utilizan para mejorar nuestro diario vivir y a la empresa ver mejorar los indicadores de las organizaciones tanto públicas como privadas.

Hoy en día en todo el mundo, las organizaciones públicas y privadas se enfrentan a nuevas dificultades y retos. De manera particular para las organizaciones públicas o privadas, estos obstáculos no son únicos e influyen muy aparte del tamaño o su estructura; en donde casi siempre se verá amenazado el clima organizacional por los constantes cambios que afectan hoy más que nunca estas organizaciones. (Li & Mahadevan, 2017)

Los diversos patrones que presente el clima organizacional en cuanto a las relaciones personales los cuales son consecuencia del resultado del orden de dependencia que pueden existir dentro de cada empresa y que finalmente buscan una interacción para poder lograr objetivos comunes. (Albrecht, Breidahl & Marty, 2018)

El desempeño laboral de las organizaciones puede verse deterioradas por los climas organizacionales quienes están integradas por personas y que al interactuar en sus ambientes de trabajo se detectan conflictos de manera constante, tensiones y desvalorizaciones lo cual resulta perjudicial para la conquista de objetivos y metas personales y profesionales. (Ståle, Erlend, & Morten, 2018)

Mientras Medina (2017), hace hincapié que el desempeño laboral se ve influenciado por distintos elementos; señalando a la satisfacción como un elementos fundamental que puede tener el colaborador dentro de su espacio laboral, y para ello juega un papel importante la interrelación de los

empleados con los directivos de la organización; lo que hace que el colaborador se sienta feliz y realice un trabajo eficiente y por ende genera más productividad dentro de un ambiente laboral positivo; además mejoraría su autoestima gracias al reconocimiento de su entorno laboral integrado por compañeros de trabajo y funcionarios de la organización.

La Dirección Subregional de Salud Cutervo, unidad orgánica del órgano desconcentrado de la Dirección Regional Salud Cajamarca, representa a la autoridad de salud en Cutervo, integrada por dos redes de salud, 12 Microrredes y 184 Instituciones Prestadoras de Salud (IPRESS). Es una entidad adscrita al Gobierno Regional de Cajamarca. Tiene como misión propiciar en su población el ejercicio del derecho a la salud en condiciones de equidad y dignidad, con intervenciones sanitarias encaminadas a disminuir y/o controlar los riesgos y daños, optimizando los recursos, servicios de salud organizados, de calidad, recursos humanos calificados, motivados, en consecución de los objetivos sanitarios, que permitan brindar una atención integral basada en familia y comunidad, contribuyendo a mejorar el nivel de la calidad de la salud de las personas en toda la provincia, actuando con mayor énfasis en las personas más vulnerable.

El local institucional no es propio es alquilado y su infraestructura corresponde a la de un Hotel, lo que hace que el personal labore en espacios pequeños y hacinados, creando malestar en el trabajador y muchas veces repercuten en el usuario generando conflicto con el personal y este último. Haciendo que el trabajador puede contagiarse de enfermedades infectocontagiosas como la tuberculosis pulmonar y el Coronavirus; sobre todo este último el cual viene ocasionando muchos estragos en el mundo entero poniendo en riesgo al resto de personal e inclusive a su familia.

Luego para poder conocer la problemática materia de la investigación nos hemos formulado la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo 2021?; dando lugar al problema principal; luego

de ello se desprenden los problemas específicos mediante las siguientes interrogantes: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?, ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?, ¿Cuál es la relación que existe entre los directivos y/o jefes inmediatos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo? y ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?

En el aspecto teórico la investigación se justifica en teorías que sostienen las variables de investigación referente al clima organizacional relacionada con el desempeño laboral para entender el entorno real de los servidores de la Entidad Pública estudiada y conocer la relación de ambas variables y finalmente tomar decisiones.

El estudio es relevante y por ende tiene su justificación en el conocimiento de la percepción del entorno de la universidad por parte de los colaboradores donde se desarrollan y cómo inciden en su desenvolvimiento. Servirá para que futuras investigaciones científicas se apoyen utilizando las mismas variables estudiadas y tomando en cuenta a Chiavenato (2009) y Montoya (2009).

Por otro lado, los resultados finales permitirán también justificar el aspecto práctico y se podrán conocer diversos factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, luego se podrán implementar mejoras el clima organizacional gracias a las medidas que se adopten producto de los resultados obtenidos y esto repercutirá positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo. También en el aspecto metodológico obtiene su justificación y se respalda en la experiencia que se logre obtener producto de la investigación, la misma que se expresa en un conjunto de pasos que nos serán útiles para encaminar otras investigaciones con las mismas variables.

Para la presente investigación se ha planteado como objetivo general: Determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.; los objetivos específicos son: Identificar la relación de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo, Determinar la relación de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo, establecer la relación de los directivos y/o jefes inmediatos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo y finalmente Describir la relación de la organización con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.

Luego, obtenemos como resultado final la hipótesis general la cual se planteó para la presente investigación:

Ha: Existe relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.

Ho: No existe relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.

Luego se desprenden las cuatro (04) hipótesis específicas: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo, existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo, Existe relación entre los directivos y/o jefes inmediatos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo y existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.

## II. MARCO TEÓRICO

Díaz (2017) en Ecuador hizo un análisis referente al clima organizacional existente dentro de la agencia Centro de Esmeraldas; utilizando una muestra poblacional compuesta por ochenta y siete colaboradores de la organización indicada, para ello logró aplicar la técnica de encuestas, en la cual logra incluir el autor el estudio descriptivo aplicado a las muestras y de revisión bibliográfica, siendo la carencia de información de los avances de logros y metas los indicadores que influyen de manera negativa en un excelente clima organizacional y además la carencia de reconocimiento a los colaboradores por los logros alcanzados; limitando de esta manera su participación en el desarrollo de la organización producto del clima organizacional autoritario.

Bedoya, Carrillo, Severiche, & Espinosa (2018) El estudio realizado en Colombia analizaron a los docentes y trabajadores administrativos que laboran en una institución educativa y en la cual pudo comprobar que definitivamente al interior de una entidad se pueden encontrar factores diversos que ejercen influencia en la satisfacción laboral de sus trabajadores. Manifestando que los espacios físicos libres que presenten descuidos y a todo esto se suman los mobiliarios en pésimo estado de conservación y carecen de mantenimiento conllevan a una muy mala o pésima percepción ambiental del centro de labores y concordando similarmente con el aspecto remunerativo que, no siendo equitativos o son muy bajos, no contribuyen en elevar el nivel de la mejora del clima y el desempeño laboral.

Vera y Suárez (2018) en Ecuador, según su artículo científico, referente al clima organizacional y su importancia y su incidencia en el desempeño laboral y la calidad del servicio al cliente de los directivos de la corporación Nacional de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad; buscan que el mejoramiento continuo del ambiente de la organización en la actualidad sean prioridad de todas las organizaciones del Estado y tanto el éxito como el fracaso de una organización están sujetos a un buen clima organizacional.

Becerra (2017) en su investigación determina que existe armonía y trabajo en equipo entre los servidores debido a los valores colectivos con que cuenta la empresa, pero también se pudo determinar que entre los servidores existe un malestar por no encontrarse de acuerdo con sus remuneraciones.

Munayco (2017) en Lima, realizó el estudio del nivel de interrelación existente entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente y para ello aplicó a un grupo de servidores de una organización de comunicaciones y de igual manera se aplicó a sus clientes fidelizados, un cuestionario que contenía categorías de respuestas valoradas con la escala de Likert, llegando a concluir que la fidelización de los clientes es un aspecto muy importante en las organizaciones de comunicaciones y que permiten lograr su mejora gracias a que ambas variables se interrelacionan.

Charry (2017) en la ciudad de Lima realizó su investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local 03 Lima Metropolitana y logró fijar la relación entre el clima organizacional y la gestión de la comunicación interna durante los meses de abril y junio del año 2016; utilizando para ello una encuesta de comunicación interna en la escala de Likert a su población de estudio integrada por 285 colaboradores y el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, logrando obtener como resultado una media total de 3.48 no alcanzando la cifra esperada de 4.50 demostrando que el nivel del clima organizacional es el no deseado; además los resultados no fueron satisfactorios porque dieron muy por debajo del promedio deseado de la estructura e influencia en el cargo, consideración, entusiasmo y apoyo que corresponden a las dimensiones del clima organizacional de autonomía individual.

Cabanillas (2017) a través de su investigación logró determinar en su investigación realizada en el Centro Experimental de formación Profesional Público de Gestión Privada CEFOP Cajamarca, la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de sus colaboradores, con la finalidad de que la apreciación del clima organizacional por parte de los colaboradores de la organización mejore gracias a la implementación de un

plan de mejora. Finaliza que en la indicada institución se visualiza fortalezas y debilidades características producidas por el clima organizacional existente, tomando en cuenta las nueve dimensiones investigadas y gracias al estudio realizado; se ha podido determinar que el ambiente físico es el área más débiles con un 33.4% de aprobación por parte de los colaboradores, lo cual dificulta a buen clima organizacional; por otro lado se tiene a la dimensión de la comunicación como un punto crítico y que sólo alcanza un 33.9% de aprobación, y luego se tiene con un 37%, 45.4% y 48% al apoyo, remuneración y autonomía respectivamente; el conflicto y cooperación alcanza el 55.2% de aceptación siendo considerados por los colaboradores como la dimensión con más fortalezas.

Livaque (2017) en su tesis de maestría realizada en la Universidad Nacional de Cajamarca y con los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en el Año 2015 – 2016, en la que se pudo establecer la relación existente entre el clima laboral y el desempeño docente con el propósito de llevar a cabo el diseño de estrategias de mejora y concluye: Para el caso de los docentes de la casa universitaria antes indicada se ha logrado determinar la existencia de una relación muy alta entre el clima laboral y desempeño docente.

Vásquez (2017) en su tesis, realizada pudo determinar que existe un clima organizacional relativamente apropiado en la organización, utilizando en el estudio variables que se ha propuesto estudiar y que hacen posible que los colaboradores realicen sus labores mucho mejor; el desempeño laboral alcanza un 22% de deficiencia, mientras que el clima organizacional solo el 13%. En definitiva, el investigador determina que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral poseen una correlación positiva entre colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo - Cajamarca.

En resumen, el autor en base a la información levantada, indica que la organización va por un buen camino debido a que el clima organizacional solo alcanza un 13% de nivel de deficiencia y este resultado hace que los



colaboradores estén satisfechos en la ejecución de sus actividades y su centro de labores; produciendo mejoras en su nivel de desempeño.

Finalmente y como resultado de las investigaciones acotadas concluimos que ambas variables tiene una estrecha relación y del análisis obtenido se puede determinar que tanto la orientación, relación interpersonal, gestión de problemas, gestión de conflictos, gestión de recompensas, toma de riesgos y manejo de variables de cambio influyen notablemente en el desempeño laboral y sucediendo lo contrario con las variables de supervisión, manejo de errores, comunicación, toma de decisiones y la confianza las cuales no alteran el desempeño laboral. Siendo muy elemental que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral sean mejorados mediante la implementación de programas de calidad por parte de la gestión de las organizaciones.

Según Likert en su teoría sobre el clima organizacional para un mejor entendimiento nos habla sobre el gran impacto significativo que tiene la conducta administrativa para medir los niveles de la atmósfera o ambiente organizacional. Y a la vez nos presenta dos tipos de clima organizacional.

En primer lugar, tenemos el Clima de Tipo Autoritario, según Likert está determinado por las cabezas de la organización ya que es percibido por los colaboradores de manera forzada y es la que manda un control burocrático acerca del clima; lo que hace que algunas empresas perciban dicho clima organizacional en la actualidad. Además, lo subdivide en dos sistemas:

El sistema I Explorador; se caracteriza por la falta de respaldo del trabajo o la conducta de sus colaboradores por parte de las autoridades de la organización y son las más altas esferas de la organización quienes conversan y ejecutan todas las decisiones, dejando de lado a sus colaboradores en todo momento.

El sistema II Paternalista; se asemeja al sistema anterior, porque son las máximas autoridades de la empresa quienes centran su poder y en

ocasiones cuando se encuentran indispuestas son sus colaboradores de confianza quienes toman todo el mando y control de la organización.

El Clima de Tipo Participativo; considerado el más idóneo y el más indicado para ejercer una mejor conducción del clima de la organización y son las diferentes áreas de la empresa las que toman las decisiones las cuales han sido descentralizadas y distribuidas para una mejor organización; el buen clima organizacional se ve favorecido por las opiniones, intercambio de ideas y debates que aporta cada colaborador.

Sistema III. Consultivo; en este sistema son las demás áreas las que son consultadas para tomar las principales decisiones de la organización, y para una mejor toma de decisiones todas las áreas de la organización participan e intercambian con sus ideas y expresan las fortalezas y debilidades con respecto a su entorno, y el diario vivir de la organización es descrita en torno a su realidad mediante este tipo de sistema.

Y finalmente en el Sistema IV el intercambio de ideas, la discusión y las críticas constructivas cuentan con todo el respaldo de las máximas autoridades de la empresa y son las más destacadas en este sistema, la finalidad humana es el enfoque prioritario de todo el trabajo de la empresa.

Ahora veamos las teorías relacionadas al desempeño laboral de los trabajadores y una de ellas y la más destacada es la de Klingner & Nabal Dian (2002), la vinculación entre la capacidad para el desempeño y la motivación son materia de explicación de estas teorías. Así como su desempeño y rendimiento lo relacionan con la satisfacción en el trabajo.

Como una herramienta muy valiosa para toda organización se considera a la evaluación del desempeño laboral, porque permite llevar a cabo las decisiones más convenientes, buscando siempre promover la mejora continua, con el propósito de mantener al desempeño laboral de los trabajadores en un nivel adecuado, al igual que a la productividad de la organización. (Olunfunminiyi, 2019)

Lalwani (2020), menciona que el desempeño laboral es una evaluación del esfuerzo de cada colaborador durante el desarrollo de su trabajo.

Periyasamy (2020) indica que desempeño laboral asocia lo que se da en el área de trabajo con lo que se produce y lo que se espera.

Sánchez & Bresó (2020) menciona a Chiavenato, quien hace hincapié y considera que son muy importantes y sobresalientes el grupo de acciones y actitudes que se pueden observar en los trabajadores, para poder ejecutar metas y objetivos en toda organización; calificándolo como un aspecto fundamental para la organización el rendimiento del trabajador.

López, Aragón, Muñoz, Madrid & Tornell (2021), señala que es la manera como los colaboradores perseveran en trabajar de forma eficiente para alcanzar los objetivos de la institución.

Se considera como un criterio último al desempeño laboral en la gestión de recursos humanos, porque en su ámbito de trabajo determina el rendimiento del trabajador. (Clipa & Honciuc, 2020).

Clarke & Higgs (2020) considera a la creatividad, iniciativa, interés, trabajo en equipo y conocimientos que posee el trabajador, como actitudes y factores que definen al desempeño laboral y que es vital para que pueda desarrollar ciertas actividades.

Raja et al. (2019), señala que todo aquello que tiene que ver con la funcionalidad y el desarrollo de actividades que tiene el trabajador para poder llevar a cabo las funciones asignadas, corresponde al desempeño.

La equidad, como teoría está relacionada básicamente al trato justo o injusto que recibe el trabajador. Para Klingner & Nabaldian (2002) esto se refleja en la lealtad y hace que dentro de la organización el trabajo se desenvuelva con mayor eficacia y con expresiones de buena voluntad. La teoría indica que el estado mental basado en juicios subjetivos son la base vinculante determinada por la percepción. Siendo fundamentales los elementos como: la imparcialidad y el buen trato y la buena comunicación y

hacen que aparezcan con igual peso, pero buena comunicación entre el directivo y los subordinados. Siendo dos aspectos importantes los que conforman la equidad; el rendimiento y la equiparación con otros.

El primer aspecto importante hace que su rendimiento o aporte con su trabajo se compare con la retribución que recibe en relación con otras personas.

### **III. METODOLOGÍA**

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

El tipo de estudio fue una investigación básica, la cual caracteriza a las variables y las describe según lo que ocurre en su entorno (Gallardo, 2017); además, es de tipo básica, porque se encaminó en la búsqueda de conocimientos desde el inicio del contexto observado gracias a los sucesos o fenómenos que se pudieron observar en la naturaleza de la investigación y que finalmente brindaron un valioso aporte a la sociedad. (Hernández et al., 2014)

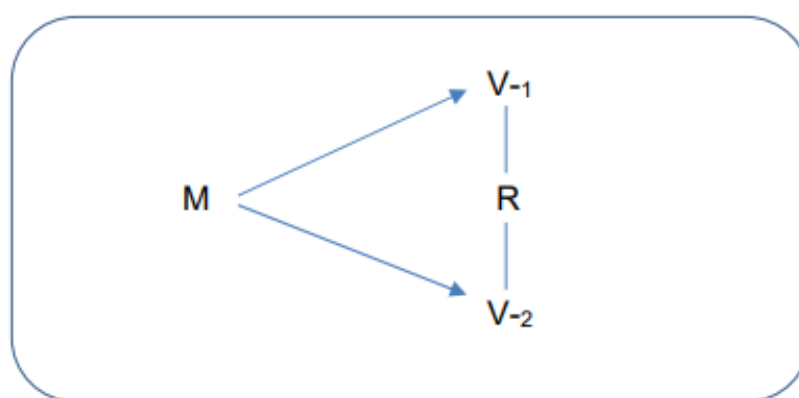
Correlacional fue el nivel que tuvo la investigación, ello, debido al propósito de relacionar o asociar las dos variables, de igual manera fue transversal ya que la los datos se recolectaron y posteriormente se llevaron a cabo en un periodo de tiempo específico (Hernández et al., 2014).

El diseño de la investigación fue observacional o no experimental, dado que sólo se busca describir a las variables sin alterarlas y modificarlas a conveniencia (Hernández et al., 2018).

No experimental, transversal y descriptivo correlacional. Para (Mollenhauer, 2020) es quien describe y califica a los estudios no experimentales como estudios observables, y buscan un tipo de relación y no son experimentales ni sufren ninguna manipulación de tipo alguno. Según (Almeyda et al., 2019) indica que, los estudios transversales se

tienen que analizar en el tiempo y en un punto determinado. Además, (Canquil Silva et al., 2019) sostiene que los estudios correlacionales sólo se tendrán que observar las variables de estudio y su interrelación. Y la relación entre las variables será definida por la investigación, de igual forma si no existe relación, según el esquema.

### *Representación del diseño de investigación*



**M:** Muestra

**V-1:** Satisfacción laboral

**V-2:** Desempeño laboral

**R:** relación

### **Operacionalización De variables**

#### **Variable clima organizacional**

Clima organizacional: Lugar donde las tareas cotidianas son desempeñadas por el talento humano, el diálogo directo con los ejecutivos; conexiones particulares (Chiang, 2010, citado por Enrique y Calderón, 2017)

Definición conceptual; se le determina como el comportamiento que poseen los trabajadores en toda Entidad pública o privada en la cual llevan a cabo sus diversas actividades profesionales, y se sienten influenciados por todo el ambiente que se genera diariamente en el entorno institucional, además, por

todas las emociones generadas por las personas participativas o involucradas y la entidad (Berberoglu, 2018).

### **Variable desempeño laboral**

Desempeño laboral: Los propósitos organizacionales se ven favorecidos por comportamientos pertinentes agrupados (Murphy, 1990, citado por Lorrén, 2018).

La variable (V1), desarrolló los siguientes indicadores: Condiciones físicas del trabajo; equipamiento moderno, seguridad en el trabajo, horario de trabajo, capacitación, salarios, promociones, habilidades para la comunicación, habilidades para el liderazgo, Habilidades para la negociación, habilidades para la motivación, Políticas en materia laboral, comunicaciones e imagen global. Para desarrollar los indicadores se utilizaron la escala ordinal.

La variable (V2), desarrolló los siguientes indicadores: Puntualidad, asistencia al trabajo trato cordial, orden, protección de bienes asignados, cordialidad con el jefe inmediato, cordialidad con los compañeros, cordialidad con el público usuario, trabajo en equipo, comprensión con los compañeros, coordinación con los jefes inmediatos, atención en beneficio del usuario, trabajo eficiente, trabajo satisfactorio, trabajo oportuno y evita errores. La escala ordinal se utilizará para desarrollar los indicadores.

## **3.2 Población/Muestra**

### **Población**

La población viene a ser un grupo de trabajadores los cuales presentan similares características para luego ser objeto de estudio o investigación (Hernández et al., 2018).; para el presente estudio de investigación, la población estuvo conformada por un total de 110 trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.

## **Muestra**

Según Franco (2011), parte de la población se clasifica o se escoge con el propósito de investigar algo, y se denomina muestra. La totalidad se ve representada por las partes, y, por ende, manifiestan los rasgos que definen la población de la cual pertenece. La muestra estuvo conformada por un total de 30 trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. Para ello se tomaron criterios de inclusión: servidores que dieron el visto bueno a su participación voluntaria, ninguno estuvo haciendo uso de sus vacaciones durante todo el tiempo de la ejecución de la investigación y, además, se tomó en cuenta a los trabajadores que tuvieron a la fecha más de dos meses de encontrarse laborando. De igual manera, se tomaron en cuenta los criterios de exclusión: Nos referimos a los trabajadores que no dieron su visto bueno a su participación de manera voluntaria en la presente investigación, por estar gozando de vacaciones durante la ejecución del trabajo de investigación y servidores que poseen menos de dos meses en la entidad.

## **Muestreo**

Hernández (2013), menciona que en el muestreo no probabilístico para la selección de los elementos se toma en cuenta las características y objetivos de la investigación; por ello se consideró este tipo de muestreo por conveniencia. Por lo tanto, para el presente trabajo de investigación se optó por el muestreo por conveniencia no probabilístico. Esta técnica se aplica de acuerdo a la factibilidad de acceso y disponibilidad de la unidad de estudio.

### **3.3 Técnicas de recolección de información**

#### **Técnicas**

La Encuesta: Técnica que nos sirvió para llevar a cabo la recopilación de información mediante la cual fueron descubiertas las variables.

La Técnica de la encuesta se aplicó en la presente investigación, cuyos procedimientos se encuentran normalizados, cuya labor principal es compilar y analizar datos con la finalidad de brindar una explicación y a la vez proponer una suerte de aspectos sobre sujetos investigados (Cabezas, E.D. et al. 2018, p. 81). Los trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo, fue la Entidad donde se aplicó la encuesta a través de un instrumento llamado Cuestionario.

### **Instrumentos**

El Cuestionario: Instrumento de investigación diseñado con ítems, para ello se tuvo en cuenta nuestra Operacionalización de variables.

El Cuestionario, fue el instrumento cuya aplicación tuvo como finalidad diagnosticar el clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo, incluyéndose varios ítems los cuales guardan una estrecha relación con los indicadores de la variable observada; proponiendo posteriormente el modelo planteado como propuesta de la investigación en base a los hallazgos encontrados.

### **3.4 Procedimientos.**

Para un mejor resultado se planificó llevar a cabo un trabajo coordinado con los representantes de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Sede Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo, para poder agenciarse de la data con los números de celulares y correos electrónicos de los trabajadores, y poder coordinar con ellos, conociendo el número de la muestra y de esta manera exponerles los objetivos de la investigación o estudio y de qué manera se logró su participación, cuando empezamos aplicar los instrumentos.

Hernández (2018), define a la técnica del juicio de expertos, como la fase validity, asociándola al grado que un instrumento mide la variable



en estudio, según voces calificadas que pueden guiar y orientar, además tener la experiencia de análisis e interpretación de las presuntas del instrumento para ser aplicadas al contexto en estudio.

### **3.5 Método de análisis**

El programa de software SPSS versión 28 fue el método estadístico seleccionado, con el propósito de ejecutar el estudio, en él se llevaron a cabo tablas de frecuencia, porcentajes y figuras y para examinar los objetivos propuestos se realizó la prueba estadística de Rho Spearman y para medir la confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach.

### **3.6 Aspectos éticos**

Los aspectos éticos tienen la particularidad de brindarnos la información necesaria y fue muy útil para obtener la información para nuestra investigación, y que se reflejan es aspectos positivos como también negativos (Reyes, 2020).

Los aspectos éticos que tomamos muy en cuenta y que fueron considerados y además que aseguraron la presente investigación se reflejaron en las acciones siguientes:

- Consentimiento informado: desde un inicio los participantes para conocimiento de sus responsabilidades, así como de sus derechos aceptaron ser informantes.
- Confidencialidad: se relaciona con la identidad y su protección de las personas que participaron en la investigación en calidad de denunciante.
- Veracidad: se trató de que la veracidad sea un principio fundamental de la información que se muestre y su confidencialidad fue rigurosamente protegida.

- Originalidad: para demostrar la carencia de plagio intelectual las fuentes bibliográficas de la información fueron citadas.

#### IV. RESULTADOS

Los datos que se lograron recolectar con la muestra del trabajo de investigación se procesaron; obteniéndose los siguientes resultados, los mismos que se presentan a continuación mediante tablas y figuras:

**Tabla 1**

*Nivel de la variable Clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*

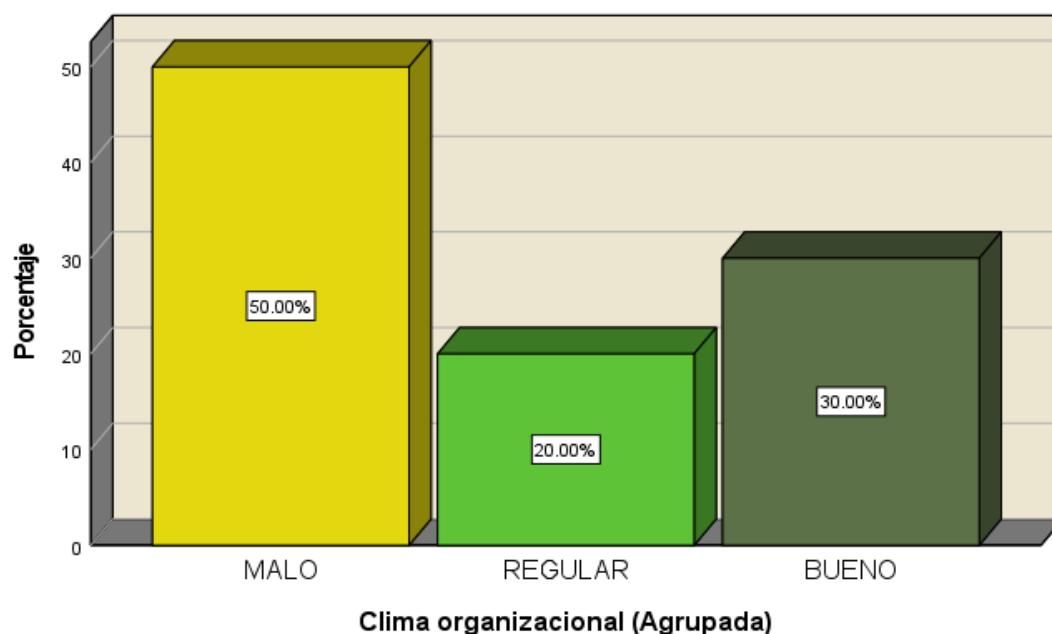
	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	15	50.0
Regular	6	20.0
Bueno	9	30.0
Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario del clima organizacional

La Tabla 1; se evidencia que en la variable Clima Organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, el 50% (15) lo ubican en un nivel malo, el 20% (6) señalan que se encuentra en un nivel regular; y el 30% (9) lo clasifica en un nivel bueno.

**Figura 1**

*Porcentaje de la Variable Clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*



### Objetivo Específico 1

Identificar la relación de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo 2021.

Con respecto al objetivo específico, se presentan los resultados teniendo en cuenta sus dimensiones y la variable:

**Tabla 2**

*Nivel de la dimensión condiciones de trabajo de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*

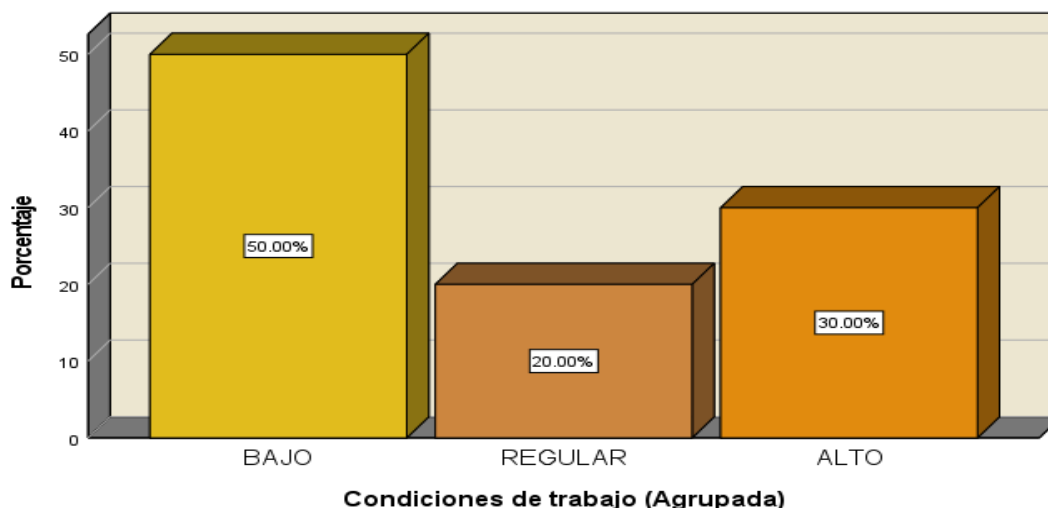
	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	15	50.0
Regular	6	20.0
Bueno	9	30.0
Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario del clima organizacional

En la Tabla 2; evidencia que en la dimensión condiciones de trabajo de la variable Clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, el 50% (15) lo ubican en un nivel malo, el 20% (06) señalan que se encuentra en un nivel regular; y el 30% (9) lo clasifica en un nivel bueno.

**Figura 2**

*Porcentaje de la dimensión condiciones de trabajo de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*



Identificar la relación de las condiciones de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo 2021; se obtiene los siguientes resultados:

**Tabla 3**

*Resultados de la prueba de normalidad*

Como se puede visualizar en la tabla 3, la significancia bilateral de la prueba

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	.234	30	<.001	.834	30	<.001
Desempeño Laboral	.228	30	<.001	.843	30	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors de normalidad Shapiro – Wilk, presenta un valor menor que 0,05, siendo finalmente la distribución no paramétrica, por tanto, la prueba de correlación se llevará a cabo con la Rho de Spearman.

**Tabla 4**

*Resultado inferencial de la correlación de la dimensión condiciones de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. 2021*

			Condiciones de trabajo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1.000	.949**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.949**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

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

De acuerdo a la tabla 4, se observa que la correlación de la dimensión Condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral es positiva y significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula. Y por ende, se visualiza que: Existe relación entre las Condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.

## Objetivos Específicos 2.

Determinar la relación de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo 2021.

Con respecto al objetivo específico, se presentan los resultados teniendo en cuenta la dimensión y la variable:

**Tabla 5**

*Nivel de la dimensión Remuneración de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*

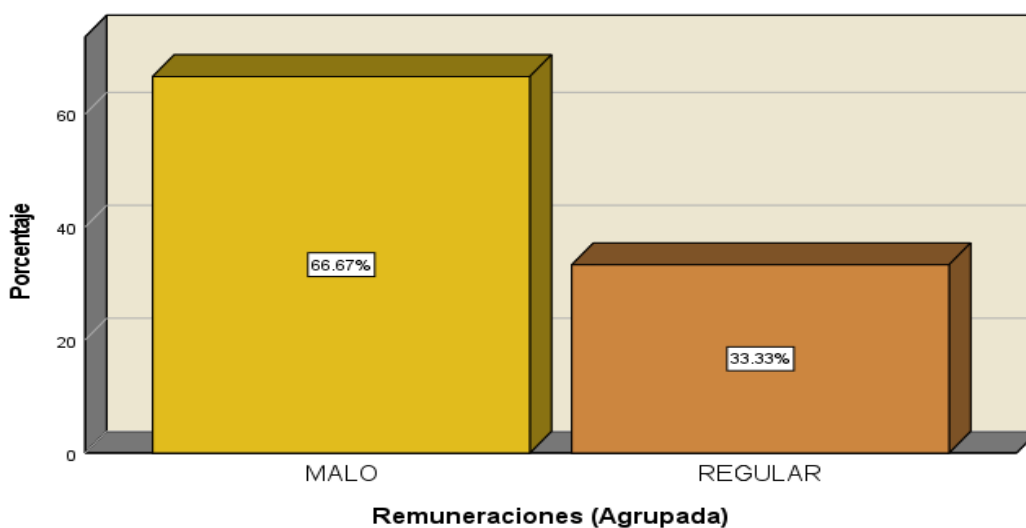
	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	20	66.7
Regular	10	33.3
Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario del clima organizacional

En la Tabla 5; se evidencia que en la dimensión remuneración de la variable Clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, el 66.7% (20) lo ubican en un nivel malo, y el 33.3% (10) lo clasifica en un nivel regular.

**Figura 3**

*Porcentaje de la dimensión Remuneración de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*



**El objetivo específico 2:** Determinar la relación de la remuneración en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo 2021.

**Tabla 6**

*Resultados de la prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Remuneraciones	.259	30	<.001	.850	30	<.001
Desempeño laboral	.228	30	<.001	.843	30	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se muestra en la tabla 6, la significancia bilateral de la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, presenta un valor menor que 0,05, siendo finalmente la distribución no paramétrica, por tanto, la prueba de correlación se llevará a cabo con la Rho de Spearman.

**Tabla 7**

*Resultado inferencial de la correlación de la dimensión remuneración y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. 2021*

			Remuneración	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Remuneración	Coefficiente de correlación	1.000	.917**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	N		30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.917**	1.000
Sig. (bilateral)		<.001	.	
N		30	30	

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

De acuerdo a la tabla 7, se visualiza que la correlación de la dimensión Remuneración y la variable desempeño laboral es positiva y significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula. Y, por ende, se visualiza que: Existe relación entre las Condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.

### Objetivos Específicos 3.

Establecer la relación de los directivos y/o jefes inmediatos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo 2021.

Con respecto al objetivo específico, se presentan los resultados teniendo en cuenta sus dimensiones y la variable:

**Tabla 8**

*Nivel de la dimensión Directivos y/o jefes inmediatos de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*

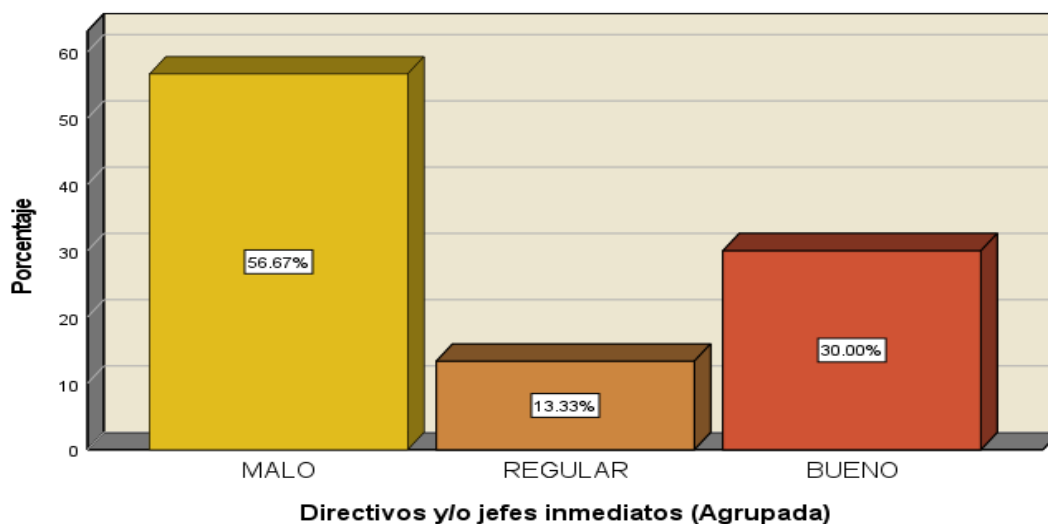
	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	17	56.7
Regular	4	13.3
Bueno	9	30.0
Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario del clima organizacional

En la Tabla 8; evidencia que en la dimensión directivos y/o jefes inmediatos de la variable Clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, el 56.7% (17) lo ubican en un nivel malo, el 13.3% (4) señalan que se encuentra en un nivel regular; y el 30% (9) lo clasifica en un nivel bueno.

**Figura 4**

*Porcentaje de la dimensión directivos y/o jefes inmediatos de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*





**El objetivo específico 3:** Establecer la relación de los directivos y/o jefes inmediatos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo 2021.

**Tabla 9**

*Resultados de la prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Directivos y/o jefes inmediatos	.236	30	<.001	.836	30	<.001
Desempeño laboral	.228	30	<.001	.843	30	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se aprecia en la tabla 9, la significancia bilateral de la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, presenta un valor menor que 0,05, siendo finalmente la distribución no paramétrica, por tanto, la prueba de correlación se llevará a cabo con la Rho de Spearman.

**Tabla 10**

*Resultado inferencial de la correlación de la dimensión Directivos y/o jefes inmediatos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. 2021*

			Directivos y/o jefes inmediatos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Directivos y/o jefes inmediatos	Coeficiente de correlación	1.000	.926**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.926**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	30	30

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

De acuerdo a la tabla 10, se visualiza que la correlación de la dimensión Directivos y/o jefes inmediatos y la variable desempeño laboral es positiva y significativa. Por lo que categóricamente, la hipótesis específica 3 se da por aceptada y la hipótesis nula finalmente es rechazada. Y, por ende, se visualiza que: Existe relación entre la dimensión Directivos y/o jefes inmediatos y la variable del desempeño laboral de los servidores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.

#### Objetivos Específicos 4.

Describir la relación de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo 2021.

Con respecto al objetivo específico, se presentan los resultados teniendo en cuenta la dimensión y la variable:

**Tabla 11**

*Nivel de la dimensión Organización de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*

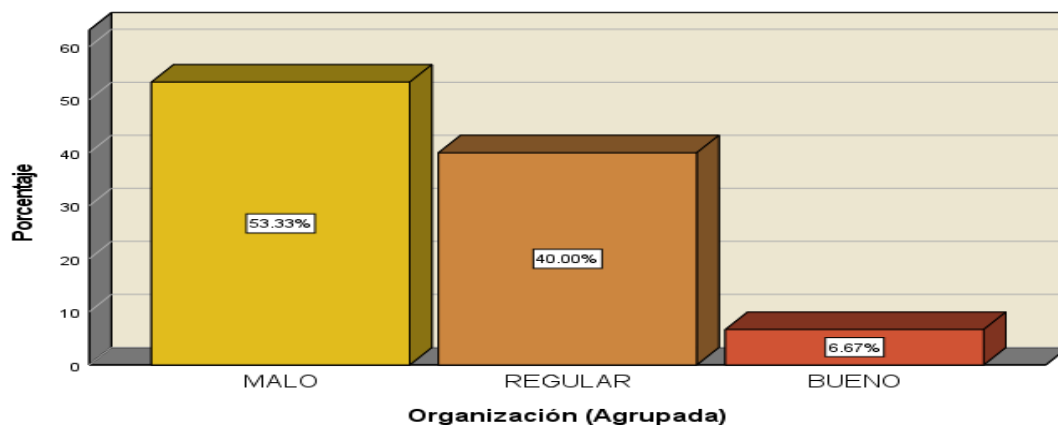
	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	16	53.3
Regular	12	40.0
Bueno	2	6.7
Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario del clima organizacional

En la Tabla 11; evidencia que en la dimensión Organización de la variable Clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, el 53.3% (16) señalan que es malo; el 40% (12) señalan que se encuentra en un nivel regular y el 6.7% (2) lo clasifica en un nivel bueno.

**Figura 5**

*Porcentaje de la dimensión Organización de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*



**Tabla 12***Resultados de la prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Organización	.183	30	.012	.879	30	.003
Desempeño laboral	.228	30	<.001	.843	30	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se aprecia en la tabla 12, la significancia bilateral de la prueba de normalidad Shapiro – Wilk, presenta un valor menor que 0,05, siendo finalmente la distribución no paramétrica, por tanto, la prueba de correlación se llevará a cabo con la Rho de Spearman.

**Tabla 13**

*Resultado inferencial de la correlación de la dimensión Organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo. 2021*

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1.000	.921**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
	N		30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.921**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
	N		30	30

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

De acuerdo a la tabla 13, se visualiza que la correlación de nuestra dimensión Organización y la variable desempeño laboral es positiva y significativa. Por lo que finalmente, la hipótesis específica 4 se da por aceptada y desde luego que la hipótesis nula se rechaza. Y, por ende, se visualiza que: Entre la dimensión Organización y el desempeño laboral existe una contundente relación de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.

**Tabla 14**

*Nivel de la dimensión Desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo*

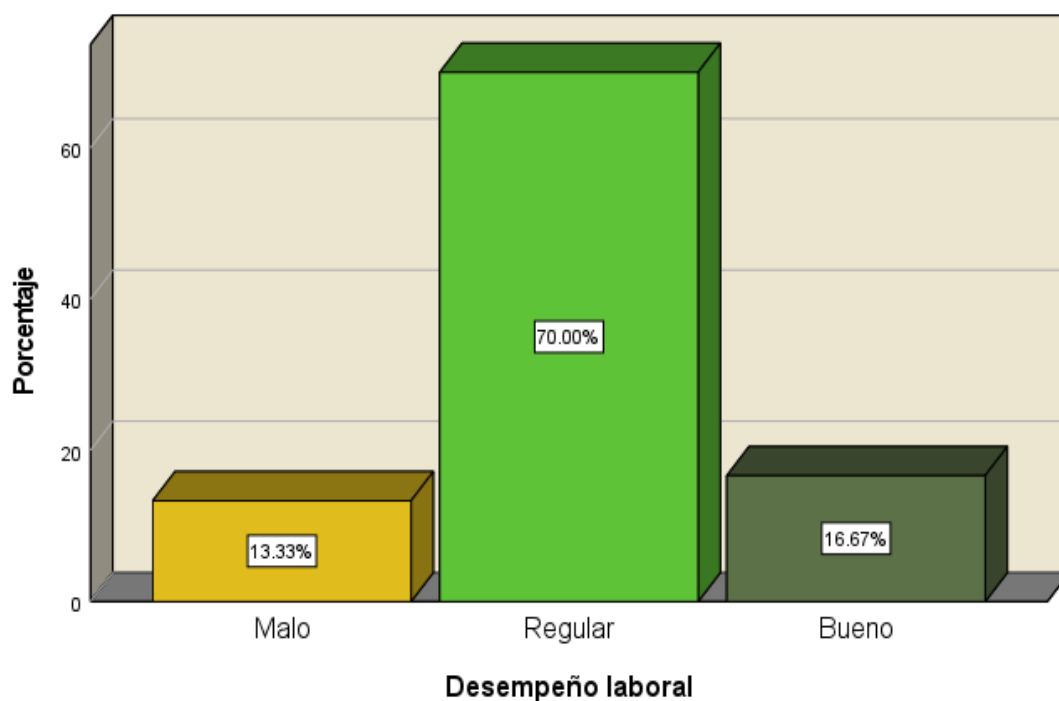
	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	3	13.3
Regular	18	70.0
Bueno	9	16.7
Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario del desempeño laboral

La Tabla 14; sé que en la Variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, el 13.3% (3) lo ubican en un nivel malo, el 70% (18) señalan que se encuentra en un nivel regular; y el 16.7% (9) lo clasifica en un nivel bueno.

**Figura 6**

*Porcentaje de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*



**Tabla 15**

*Nivel de la dimensión Responsabilidad de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*

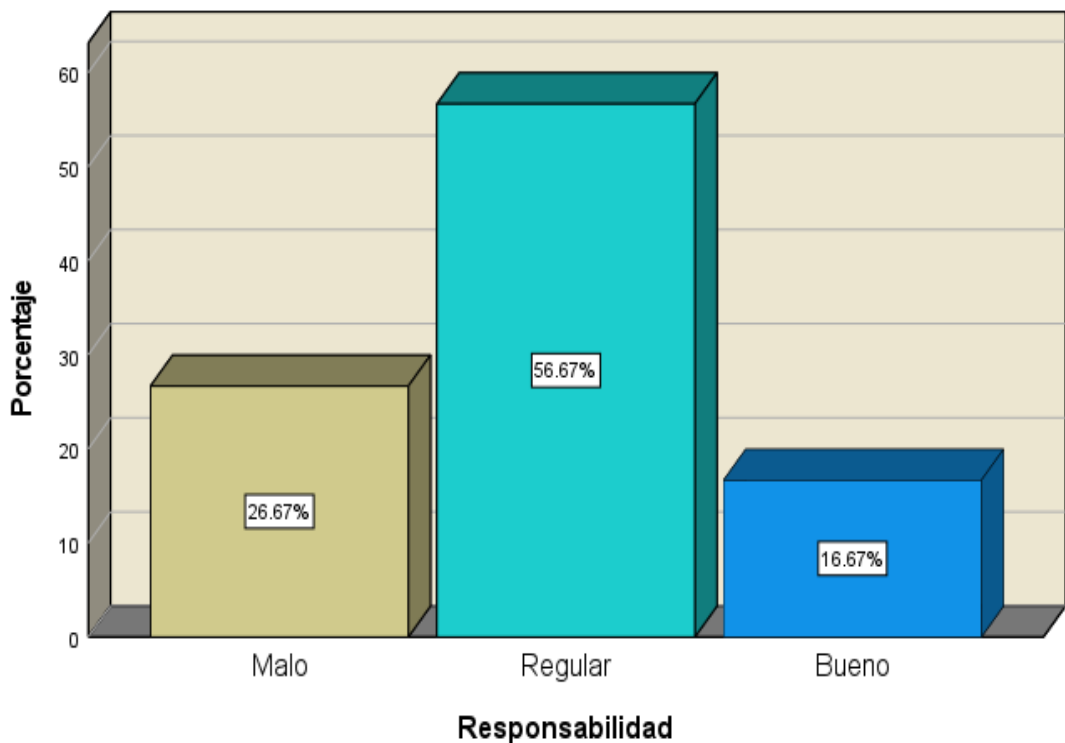
	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	8	26.7
Regular	17	56.7
Bueno	5	16.7
Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario del desempeño laboral

La Tabla 15; evidencia que en la dimensión Responsabilidad de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, el 26.7% (8) lo ubican en un nivel malo, el 56.7% (17) señalan que se encuentra en un nivel regular; y el 16.7% (5) lo clasifica en un nivel bueno.

**Figura 7**

*Porcentaje de la dimensión Responsabilidad de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*



**Tabla 16**

*Nivel de la dimensión Relaciones interpersonales de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*

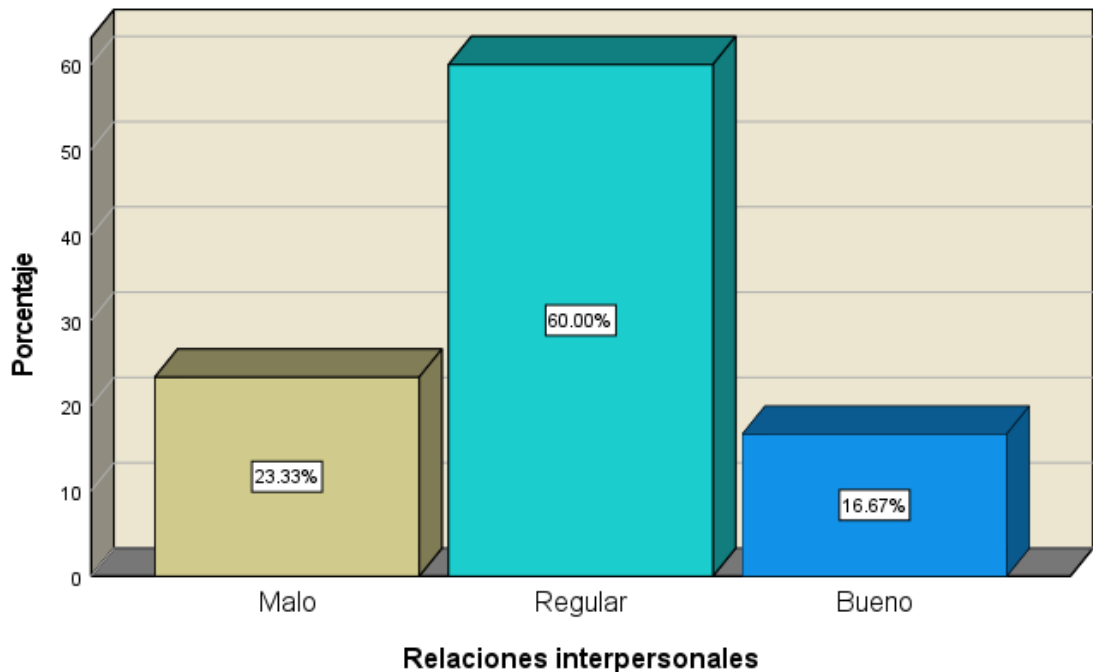
	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	7	23.3
Regular	18	60.0
Bueno	5	16.7
Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario del desempeño laboral

La Tabla 16; evidencia que en la dimensión Relaciones interpersonales de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, el 23.3% (7) lo ubican en un nivel malo, el 60% (18) señalan que se encuentra en un nivel regular; y el 16.7% (5) lo clasifica en un nivel bueno.

**Figura 8**

*Porcentaje de la dimensión Relaciones interpersonales de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*



**Tabla 17**

*Nivel de la dimensión Cooperación de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*

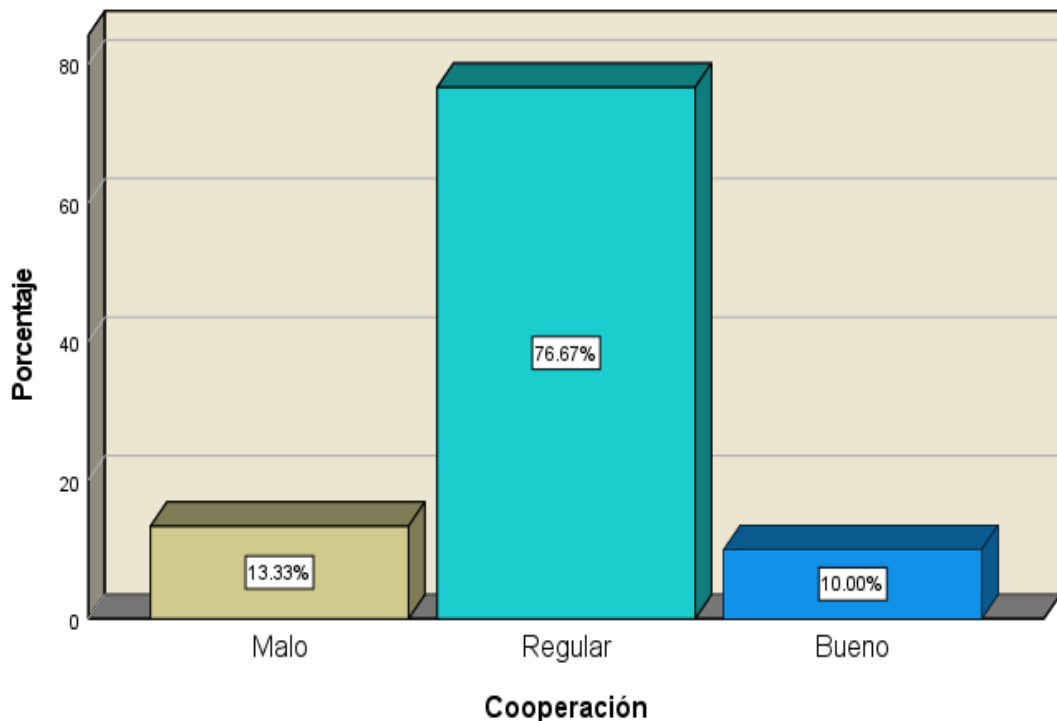
	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	4	13.3
Regular	23	76.7
Bueno	3	10.0
Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario del desempeño laboral

La Tabla 17; evidencia que en la dimensión Cooperación de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, el 13.3% (3) lo ubican en un nivel malo, el 76.70% (23) señalan que se encuentra en un nivel regular; y el 10.0% (3) lo clasifica en un nivel bueno.

**Figura 9**

*Porcentaje de la dimensión Cooperación de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*



**Tabla 18**

*Nivel de la dimensión Eficiencia de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*

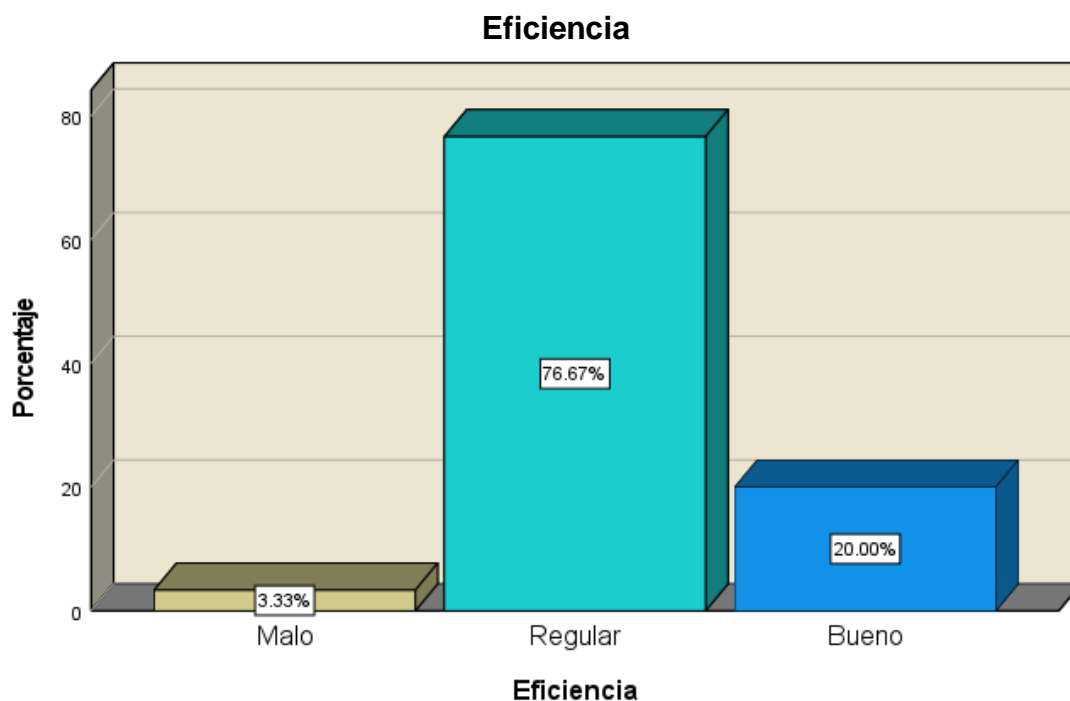
	Frecuencia	Porcentaje válido
Malo	1	3.3
Regular	23	76.7
Bueno	6	20.0
Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario del desempeño laboral

La Tabla 18; se muestra que en la dimensión Eficiencia de la variable Desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, el 3.3% (1) lo ubican en un nivel malo, el 76.7% (23) señalan que se encuentra en un nivel regular y el 20% (6) lo clasifica en un nivel bueno.

**Figura 10**

*Porcentaje de la dimensión Eficiencia de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.*





Tomando en cuenta el objetivo principal de la presente investigación a continuación presentamos los siguientes resultados:

Determinar la relación entre las variables Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.

### Resultado de la prueba de normalidad

**Tabla 19**

*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo – 2021- Prueba de normalidad.*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.274	30	<.001	.844	30	<.001
Desempeño laboral	.190	30	.007	.909	30	.014

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se evidencia en la tabla 19 el valor de Significancia bilateral de la prueba de normalidad Shapiro - Wilk es menor que 0,05, se tiene una distribución no paramétrica, por lo tanto, las pruebas correlación se hará con la Rho Spearman.

### Resultado Inferencial de la correlación.

**Tabla 20**

*Coefficiente de correlación de Rho Spearman entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo – 2021.*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.396*
		Sig. (bilateral)	.	.030
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.396*	1.000
		Sig. (bilateral)	.030	.
		N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo a la tabla 20, se observa que la correlación de la variable clima organizacional y desempeño laboral, es positiva y significativa. Por lo que finalmente, se da por aceptada la hipótesis principal de la presente investigación y la hipótesis nula se da por rechazada, es decir: Existe una muy marcada relación de la variable Clima organizacional y la variable de desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la Sede Administrativa DISA Cutervo.

## V. DISCUSIÓN

Para la presente investigación tanto el clima organizacional como el desempeño laboral son dos aspectos fundamentales para el desarrollo de toda organización, toda vez que la globalización y las reformas en la gestión pública de los gobiernos actuales exigen cada vez un mejor desempeño laboral de sus trabajadores para lograr una mejor satisfacción de la población. A continuación, se da a conocer los resultados más relevantes, los cuales se han comparado con los antecedentes que más relación guardan y luego se han contrastado con diversas teorías.

Los resultados resuelven que, según la variable clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021; el mayor porcentaje posicionan en un nivel de regular y en una menor proporción, lo catalogan que se encuentran en un nivel bueno, lo que nos da a entender que se hace muy necesario y urgente tomar acciones de mejora y así lograr obtener un porcentaje con un mayor nivel que produzcan satisfacciones a la Entidad.

Este resultado determinado concuerda con la investigación de Charry (2017) el mismo que se llevó a cabo en Lima en la cual realizó su investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local 03 Lima Metropolitana y logró fijar una estrecha relación entre el clima organizacional y la gestión de la comunicación interna en los meses de abril, mayo y junio del año 2016; utilizando para ello una muy acertada encuesta de comunicación elaborada internamente en la escala de Likert a su población de estudio integrada por 285 colaboradores y el tipo de investigación fue descriptiva correlacional, logrando de esta manera obtener como resultado final una media total de 3.48 no alcanzando la cifra esperada de 4.50 demostrando que el nivel del clima organizacional es el no deseado; además los resultados no fueron satisfactorios porque dieron muy por debajo del promedio deseado de la estructura e influencia que se tiene en el cargo, la falta de consideración, el

entusiasmo y finalmente el apoyo que corresponden a las dimensiones de autonomía individual y la del clima organizacional.

Luego podemos constatar que estos hallazgos guardan también una estrecha relación con la investigación realizada con Cabanillas (2017) quien a través de su estudio logró determinar en su investigación realizada en el CEFOP Cajamarca, la marcada relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de sus colaboradores, con la finalidad de que la apreciación del clima organizacional por parte de los colaboradores de la organización mejore gracias a la implementación de un plan de mejora. Finaliza que en la indicada institución se visualiza fortalezas y debilidades características producidas por el clima organizacional existente, tomando en cuenta las nueve dimensiones investigadas y gracias al estudio realizado; se ha podido determinar que el ambiente físico es el área más débiles con un 33.4% de aprobación por parte de los colaboradores, lo cual dificulta a buen clima organizacional; lo que coincide con los trabajadores de la DISA Cutervo, que también adolecen de un local propio y esto hace que los trabajadores se encuentren perturbados con dicho local por pertenecer a una infraestructura de un hotel y no a la de una Entidad pública; además, por otro lado se tiene a la dimensión de la comunicación como un punto crítico y que sólo alcanza un 33.9% de aprobación, y luego se tiene con un 37%, 45.4% y 48% al apoyo, remuneración y autonomía respectivamente; el conflicto y cooperación alcanza el 55.2% de aceptación siendo considerados por los colaboradores como la dimensión con más fortalezas.

También encontramos una relación muy marcada con la investigación realizada por Livaque (2017) en su investigación realizada para obtener su grado de maestría realizada en la Universidad Nacional de Cajamarca y con los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en el Año 2015 – 2016, en la que se pudo establecer la existente relación entre el clima laboral y el desempeño docente con el propósito de llevar a cabo el diseño de estrategias de mejora y concluye: Para el caso de los docentes de la casa universitaria antes indicada se ha logrado determinar la existencia

de una relación muy alta entre el clima laboral y desempeño laboral de los docentes.

En relación a la dimensión de condiciones de trabajo, en su mayoría los trabajadores de la indicada Entidad lo ubican en un nivel malo toda vez que dicho local no reúne las condiciones para dicha institución, otro porcentaje lo consideran en regular; sin embargo, la minoría lo califica como malo. Luego se puede indicar que respecto a lo anteriormente expuesto se debe considerar que ningún trabajador consideró un nivel bueno; lo que demuestra que existe malestar y insatisfacción con el tema remunerativo, porque según versión de muchos trabajadores manifiestan, que, aunque cumplen con su trabajo por un tema de responsabilidad, su remuneración o retribución no compensa la labor que realizan diariamente y además existen otros profesionales cuyo nivel remunerativo es el mismo, pero sin embargo ellos perciben un sueldo mucho mayor. A todo esto, se suma otro factor importante que tiene que ver con la seguridad el cual influye negativamente en esta dimensión, y es la seguridad laboral, puesto que, por ser institución pública y venir atravesando una situación muy difícil por el tema del COVID-19, en algunas ocasiones se ha tenido que trabajar sin los EPP, lo que permite que el clima laboral se quebrante o deteriore y traiga a declive el desempeño laboral de los trabajadores. Otro tema muy relevante son los cuestionamientos a los gobiernos de turno que colocan funcionarios en cargos de confianza y sin los perfiles requeridos, pese a existir en la Institución profesionales idóneos y que reúnen los requisitos exigidos.

Luego vemos que los resultados también resuelven, respecto a la variable dependiente como es el caso del desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021; y que también en su mayoría los trabajadores lo ubican en un nivel regular y en una menor proporción, lo catalogan que se encuentran en un nivel bueno, lo que nos da a entender que se hace muy necesario y urgente tomar acciones de mejora en la variable del Clima organizacional para así lograr obtener un porcentaje con un mayor nivel de satisfacción en el desempeño laboral.

A esto también se suma las investigaciones realizadas por Cabanillas (2017) a través de su investigación logró determinar en su investigación realizada en el CEFOP Cajamarca, la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de sus colaboradores, con la finalidad de que la apreciación del clima organizacional por parte de los colaboradores de la organización mejore gracias a la implementación de un plan de mejora. Luego finaliza que en la indicada institución se visualiza fortalezas y debilidades características producidas por el clima organizacional existente, tomando en cuenta las nueve dimensiones investigadas y gracias al estudio realizado; se ha podido determinar que el ambiente físico es el área más débiles con un 33.4% de aprobación por parte de los colaboradores, lo cual dificulta a buen clima organizacional; por otro lado se tiene a la dimensión de la comunicación como un punto crítico y que sólo alcanza un 33.9% de aprobación, y luego se tiene con un 37%, 45.4% y 48% al apoyo, remuneración y autonomía respectivamente; el conflicto y cooperación alcanza el 55.2% de aceptación siendo considerados por los colaboradores como la dimensión con más fortalezas.

Finalmente en la comprobación de la hipótesis general, se puede apreciar un nivel de correlación altamente significativo y positivo entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021; lo que evidencia con la investigación realizada por Vásquez (2017) en su tesis, realizada pudo determinar que existe un clima organizacional relativamente apropiado en la organización, utilizando en el estudio variables que se ha propuesto estudiar y que hacen posible que los colaboradores realicen sus labores mucho mejor; el desempeño laboral alcanza un 22% de deficiencia, mientras que el clima organizacional solo el 13%. En definitiva, el investigador determina que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral poseen una correlación positiva entre colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Trujillo - Cajamarca. En resumen, el autor en base a la información levantada, indica que la organización va por un buen camino debido a que el clima organizacional solo alcanza un 13% de nivel de deficiencia y este

resultado hace que los colaboradores estén satisfechos en la ejecución de sus actividades y su centro de labores; produciendo mejoras en su nivel de desempeño. por lo que concluye que existe una relación significativa y positiva Respecto a la hipótesis específica 1, existe relación entre las condiciones de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021;

## VI. CONCLUSIONES

1. Para el objetivo principal, finalmente se concluye que existe relación positiva y significativa ( $\rho=0,396$  y  $\text{sig}=0.14$ ) entre ambas variables; es decir que la correlación de la variable clima organizacional y desempeño laboral, es positiva y significativa, por lo tanto, a mejor clima organizacional, mayor será el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.
2. Con respecto al primer objetivo específico, se concluye que sí existe relación entre la dimensión condiciones de trabajo y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021, obteniendo una relación positiva y significativa:  $\rho=0,949$  y es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).
3. Para el segundo objetivo específico, se resuelve que sí existe relación entre la dimensión remuneración y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021, concluyendo que la correlación es positiva y significativa:  $\rho=0,917$  y es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).
4. Para el tercer objetivo específico, se concluye que sí existe relación entre la dimensión directivos y/o jefes inmediatos y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021, concluyendo que la correlación es positiva y significativa:  $\rho=0,926$  y es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).
5. Para el cuarto objetivo específico, se concluye que sí existe relación entre la dimensión organización y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021, concluyendo que la correlación es positiva y significativa:  $\rho=0,921$  y es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).



## VII. RECOMENDACIONES

1. Partiendo de los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda analizar las dimensiones que han obtenido puntajes muy bajos ya que los mismos influyen directamente en el desempeño laboral de los trabajadores; y por ende permite el desarrollo y crecimiento institucional.
2. Tomando en cuenta el resultado obtenido respecto a las dimensiones, se recomienda a la Entidad, gestionar de manera urgente la construcción de su propio local institucional, para de esta manera mejorar las condiciones físicas de trabajo. Por otro lado, mayor equidad en el aspecto remunerativo ya que muchos trabajadores manifiestan, que, aunque cumplen con su trabajo por un tema de responsabilidad, el sueldo no es igual para todos, pese a realizar las mismas actividades. Luego también se puede evidenciar la falta de liderazgo de los directivos y/o jefes inmediatos, lo que ocasiona incomodidad en los trabajadores y finalmente respecto a la organización presenta también una debilidad muy marcada, por las políticas laborales y el tema de corrupción lo cual no permite que los trabajadores se identifiquen completamente con su institución. Al implementar mejoras en las dimensiones señaladas, el desempeño laboral de los trabajadores se verá favorecido por tener relación alta y directa.
3. A los directivos de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo, se recomienda implementar programas de capacitación para los trabajadores como los diplomados, talleres, seminarios, ofimática, coaching, entre otros, de modo que puedan desarrollarse profesionalmente y crear un ambiente agradable de trabajo y a la vez sienta que su jefe directo reconoce y valora su trabajo y responsabilidad.

## REFERENCIAS

- Alegre, M. (2017). Relación entre el Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del ministerio de la producción DGSF - DIS Chimbote, 2017. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Arocutipa, P. (2018). Clima Organizacional e influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, 2018. Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Andina. (2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño.  
<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadoresconsidera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Albrecht, S., Bredahl, E., & Marty, A. (2018). Organizational resources, organizational engagement climate, and employee engagement. *Career Development International*, 23(1), 67–85.  
<https://search.proquest.com/central/docview/2003011665/37994477293841D3PQ/2?accountid=43847>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 399- 407.  
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo.  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4251>
- Castro. (2018). Impact of the Work Environment on the performance of the organization's workers Fastservice S.A.  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/1039>

- Castañeda. (2019). "Gestión de procesos y productividad, logística de valores empresa Prosegur Lima 2019". Universidad César Vallejo (Tesis de Maestría). Lima, Perú.
- Ccallo Maquera, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial El Collao llave - 2017 - 2018. Tesis para optar el título de Licenciada en Trabajo social, Universidad Nacional del Altiplano, Puno. Recuperado el 01 de agosto de 2020, de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/9865>
- Caiché, W. (23 de abril de 2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso)
- Chenet Zuta, M., Bollet Ramírez, F., Vargas Espinoza, J., Castillo Maza, J., & Chávez Epiquén, A. (2020). Responsabilidad social universitaria en estudiantes del último ciclo de una Universidad Privada del Perú. Pucallpa: Universidad Privada de Pucallpa.
- Chumaceiro et al. (2020). University Social Responsibility in the Organizational Happiness Management. *Revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, 427-440.
- Chunga, M. (23 de abril de 2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Bellavista de la Unión Sechura. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga\\_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Clarke, N., & Higgs, M. (2020). Political skill and role overload as antecedents of innovative work behavior in the Public Sector. *Public Personnel Management*, 49(3), 444-469. <https://doi.org/10.1177/0091026019863450>
- Clipa, O., & Honciuc, I. (2020). Educational leadership – Roles on work performance. *Romanian Journal for Multidimensional Education / Revista*

Romaneasca pentru Educatie Multidimensională, 12(3), 90-106.  
<https://doi.org/10.18662/rrem/12.3/311>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Guerra, L., Laica, K., & Núñez, J. (2020). Análisis de la relación entre el clima organizacional y la productividad en el sector agrícola.

Hernández, R., Collado, C., y Baptista, L. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.  
[http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1)

Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). Investigation methodology. The quantitative, qualitative and mixed routes. (1ª ed.). México: Mc Graw Hill Education.  
[http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wpcontent/uploads/2019/02/RUDIC\\_Sv9n18p92\\_95](http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wpcontent/uploads/2019/02/RUDIC_Sv9n18p92_95)

Inga, G., & Moreno, C. (8 de marzo de 2019). Influencia del clima organizacional en la productividad institucional de los trabajadores de la dirección regional de Educación de Madre de Dios- Sede Puerto Maldonado-2019. Obtenido de: <http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/560/004-3-10-018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jiménez Viteri, H., & Mosquera Ojeda, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas. Tesis de maestría para optar el grado de master en Marketing y Negocios Internacionales, Universidad del Pacífico Ecuador, Quito. Recuperado el 01 de agosto-2020, de [https://www.academia.edu/35124742/Clima\\_Organizacional\\_Y\\_Su\\_Incid](https://www.academia.edu/35124742/Clima_Organizacional_Y_Su_Incid)

encia\_En\_El\_Desempe%C3%91o\_Laboral\_De\_Los\_Trabajadores\_De\_Los\_Departamentos\_Financieros\_En\_Entidades\_P%C3%9ablicas

Lau, F. (23 de marzo de 2016). Methods for Correlational Studies. Obtained from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK481614/>

Li, Y. P., & Mahadevan, A. (2017). A Study on The Impact of Organizational Climate on Employee Performance in A Malaysian Consultancy. *International Journal of Accounting & Business Management*, 5(1), 1-13. DOI: 24924/ijabm/2017.04/v5.iss1/1.13

Maza, V. (2019). Comunicación interna y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Recursos Humanos de la UGEL N° 04 Comas, Lima-2018. Universidad César Vallejo, Trujillo - Perú.

Matos Paredes, J., & Ramos Medina, E. (2017). Relación del Clima Organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una Institución Pública del Callao, año 2017. Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, Universidad San Ignacio de Loyola, Callao. Recuperado el 01 de agosto de 2020, [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3540/1/2018\\_MatosParedes.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3540/1/2018_MatosParedes.pdf)

Mendoza Fernández, D., Jaramillo Acosta, M., & López Juvinao, D. (2020). Responsabilidad social de la Universidad de La Guajira respecto a las comunidades indígenas. Colombia: Universidad de La Guajira

Mollenhauer, K. (2020). Modelo instrumental para proyectos complejos. *Bitacora Urbano Territorial*, 30(2), 127-140.

Morgestein, (2019). The corporate social responsibility and the right of competition in Colombia: A vision from the social economy of the market and the multi-stakeholder. *Rev. repub N°27*, 69-87.

Morales, F. (2019). Clima Organizacional- La ciencia detrás de la felicidad del trabajo.

[https://www.researchgate.net/publication/303544330\\_Clima\\_organizacional\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_una\\_propuesta\\_metodologica](https://www.researchgate.net/publication/303544330_Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_una_propuesta_metodologica)

Moreno y Pérez (2018). Interpersonal relationships in the work environment of the technological university of Chocó Diego Luis Córdoba. <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>

Moroni. (2020). Las mejores técnicas para medir (y construir) el clima laboral. <https://www.ambito.com/opiniones/clima/las-mejores-tecnicas-medir-yconstruir-el-clima-laboral-n5096424>

Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, 1-12.

Muhammad, A., Dong, J., & Qandeel, H. (2020). Employee's performance affected by the alignment of interest and capacity building. *Industria Textila*, 71(05), 473-481. <https://doi.org/10.35530/it.071.05.1718>

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Olunfunminiyi, O. (2019). Work environment as correlate of employees' job performance and self esteem in Dangote Flour Mills Plc, Ilorin. *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Palácios, R., Canales, E., & Sánchez, T. (2018). Relación entre el clima organizacional y la gestión institucional en la facultad de ciencias biológicas de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Perú. *Revista Magazine de las Ciencias RELACIÓN*,

Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 85-93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>

- Raja, U., Haq, I. U., De Clercq, D., & Azeem, M. U. (2019). When ethics create misfit: Combined effects of despotic leadership and Islamic work ethic on job performance, job satisfaction, and psychological well-being. *International journal of psychology : Journal international de psychologie*, (3). (31245843). <https://doi.org/10.1002/ijop.12606>
- Ramos, J., Acosta, R., Ramos, K., & Martínez, Á. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 22, 1-8.
- Ríos, R. (2017). El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital "Alto de la Alianza", en el año 2015. Tesis de grado, Universidad Privada de Tacna, Tacna.
- Robi Q, Norma. (2020). *Organizational climate and its influence on the work performance of the employees of UNIANDES, Babahoyo, 2020* [CESAR VALLEJO].
- Rodríguez, J., Martínez, E., Duana, D., & Hernández, T. (2020). Medición del clima organizacional en una Pyme del sector servicios de la región centro de Hidalgo. <https://doi.org/10.22579/23463910.154>
- Sánchez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work Performance: Testing the Contribution of Emotional Intelligence and Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>
- Soto, B. (2018). Gestión del talento humano. Obtenido de <https://www.gestion.org>:<https://www.gestion.org/recursoshumanos/clima-laboral/4004/que-es-el-climaorganizacional/>
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a high school educational institution. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00582.pdf>

- Sultana, A. (2020). Multidimensionality of job performance: An empirical assessment through scale development. *İlköğretim Online*, 19(4), 2467-2483. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.764615>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la administración local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Vereau, G. (15 de mayo de 2018). Organizational climate and job satisfaction in the administrative staff of an entity. Obtained from <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1640/GiVereauC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zambrano Camacho, Y. (2019). Relación del Clima organizacional y Satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (sede Bogotá). Tesis de maestría para optar el grado de magíster en Gestión Social Empresarial, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado el 01 de agosto de 2020, de [google.com/search?sxsrf=ALeKk02tx1jY2-3-3hFo2l6hr2fez5gLHA:1596502195279&q=tesis+de+clima+organizacional+2019&sa=X&ved=2ahUKEwjH6O2RqoDrAhVWHLkGHU54DLgQ1QIoBXoECAwQBg&biw=1366&bih=608](https://www.google.com/search?sxsrf=ALeKk02tx1jY2-3-3hFo2l6hr2fez5gLHA:1596502195279&q=tesis+de+clima+organizacional+2019&sa=X&ved=2ahUKEwjH6O2RqoDrAhVWHLkGHU54DLgQ1QIoBXoECAwQBg&biw=1366&bih=608)
- Zans Castellón, A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el periodo 2016. Tesis de maestría para optar el grado de master en Gerencia Empresarial, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Matagalpa, Nicaragua. Recuperado el 02 de agosto de 2020, de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>



## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Clima Organizacional</b>	Según Berberoglu (2018) el Clima Organizacional se determina como el comportamiento que poseen los trabajadores en toda Entidad pública o privada en la cual llevan a cabo sus diversas actividades profesionales, y se sienten influenciados por todo el ambiente que se genera diariamente en el entorno institucional, además, por todas las emociones generadas por las personas participativas o involucradas y la entidad.	<p>El Clima Organizacional fue medido en una escala de, malo, regular, bueno utilizando el procedimiento de la escala de Stanones. Además, se aplicará como instrumento de medición un cuestionario estructurado con escalas de Likert en el que se requiere a las dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Condiciones de Trabajo.</li> <li>● Remuneración.</li> <li>● Directivos y/o jefes inmediatos.</li> <li>● Organización.</li> </ul>	<b>Condiciones de trabajo</b>	Condiciones físicas del trabajo	Escala de Likert del 1 al 5
				Equipamiento moderno	
				Seguridad en el trabajo	
				Horario de trabajo	
			<b>Remuneración</b>	Capacitación	
				Salarios	
				Promociones	
			<b>Directivos y/o jefes inmediatos</b>	Reconocimientos	
				Habilidades para la comunicación	
				Habilidades para el liderazgo	
				Habilidades para la negociación	
			<b>Organización</b>	Habilidades para la motivación	
				Políticas en materia laboral	
Comunicaciones					
Imagen global					
<b>Desempeño Laboral</b>	Según Montoya (2009) el desempeño laboral se refiere a la calidad de trabajo que realiza el colaborador en la empresa, usando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales. Este desempeño muchas veces se evalúa teniendo en cuenta factores como la responsabilidad, las relaciones interpersonales, la cooperación y eficiencia del trabajador; siendo una estrategia administrativa que permite un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y el trabajador, que promueve el mutuo aprendizaje para el mejoramiento de los procesos y logro organizacional.	<p>El desempeño laboral fue medido en una escala de, malo, regular, bueno utilizando el procedimiento de la escala de Stanones. Además, se aplicará como instrumento de medición un cuestionario estructurado con escalas de Likert en el que se requiere a las dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Responsabilidad.</li> <li>● Relaciones interpersonales.</li> <li>● Cooperación.</li> <li>● Eficiencia</li> </ul>	<b>Responsabilidad</b>	Puntualidad	Escala de Likert del 1 al 5
				Asistencia al Trabajo	
				Orden	
				Cuidado de bienes asignados	
			<b>Relaciones interpersonales</b>	Cordialidad con el jefe inmediato	
				Cordialidad con los compañeros	
				Cordialidad con el público usuario	
			<b>Cooperación</b>	Trabajo en equipo	
				Comprensión con los compañeros	
				Coordinación con los jefes inmediatos	
			<b>Eficiencia</b>	Atención en beneficio del usuario	
				Trabajo eficiente	
				Trabajo satisfactorio	
Trabajo Oportuno					
	Evita errores				

Fuente: Propia

## Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo 2021?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <p>Determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis Principal:</b></p> <p><b>Ho</b> No existe relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p><b>Ha</b> Existe relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p>	<p><b>Variable (V1):</b></p> <p>Clima Organizacional</p>	<p><b>Unidad de Análisis</b></p> <p>Trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.</p> <p><b>Población</b></p> <p>Trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo:                      Reg. 276-Administ. :69                      Reg.276-Prof.Salud:25                      Reg. 1057- CAS :16  <b>TOTAL : 110</b></p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Para el cálculo de la muestra se realizará el muestreo por conveniencia y no probabilístico.</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental</p> <p><b>Alcance:</b> Transversal</p>	<p><b>Instrumento:</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deductivo</li> <li>- Hipotético</li> <li>- Analítico</li> </ul>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los directivos y/o jefes inmediatos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Identificar la relación de las <b>condiciones de trabajo</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Determinar la relación de la <b>remuneración</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Establecer la relación de los <b>directivos y/o jefes inmediatos</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Describir la relación de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p> <p>Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p> <p>Existe relación entre los directivos y/o jefes inmediatos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p> <p>Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p>				

Fuente: Propia

### Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

<b>CUESTIONARIO</b>	
Cuestionario para determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo.	
<p>Estimado trabajador a continuación, se presenta un cuestionario con 30 preguntas para determinar la relación del clima organizacional en el desempeño laboral, por lo que se les pide responder con total imparcialidad y sinceridad los siguientes ítems propuestos en el presente instrumento.</p> <p>Por favor marcar con una "X" dentro del recuadro que refleje tu respuesta.</p> <p>Por tu tiempo y apoyo, ¡muy agradecido!</p>	

<b>Escala de medición</b>		1	2	3	4	5
1	Totalmente en desacuerdo					
2	En desacuerdo					
3	Ni en desacuerdo ni de acuerdo					
4	De acuerdo					
5	Totalmente de acuerdo					

### CLIMA ORGANIZACIONAL

<b>Condiciones de trabajo</b>		1	2	3	4	5
1	El lugar en el que desempeña sus labores diarias presenta las condiciones físicas adecuadas.					
2	Dispone de equipos con tecnología moderna que facilite el trabajo diario.					
3	La Institución establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.					
4	La Institución respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.					
5	La Institución promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus trabajadores.					
<b>Remuneraciones</b>		1	2	3	4	5
6	Las remuneraciones que recibe en la Institución son justas respecto al desempeño y logros.					
7	La Institución brinda la oportunidad a los trabajadores de ser promovidos a mejores puestos laborales según sus habilidades, destrezas y rendimiento.					
8	La Institución realiza reconocimientos a sus trabajadores cuando cumplen o sobrepasan las metas trazadas.					

<b>Directivos y/o jefes inmediatos</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Los directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la Institución.					
10	Los directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para ejercer como líderes de equipo de trabajo dentro de la Institución.					
11	Los directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para negociar dentro de la Institución cuando presenta algún reclamo de sus derechos o mejoras laborales.					
12	Los directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para motivarlo constantemente y mejorar su rendimiento dentro de la Institución.					
<b>Organización</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	Las políticas en materia laboral para controlar el comportamiento o conducta de los trabajadores son las adecuadas.					
14	El proceso para lograr una comunicación entre jefatura y trabajadores son los ideales.					
15	La imagen de la Entidad en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.					

### **DESEMPEÑO LABORAL**

<b>Responsabilidad</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la Institución para presentar sus asignaciones.					
17	Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal (EPP), durante el contexto del COVID-19.					
18	Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral.					
19	Es cuidadoso con los bienes de trabajo que la Institución le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme).					
<b>Relaciones interpersonales</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20	Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la Institución.					
21	Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros de trabajo en la Institución.					
22	Promueve un trato cordial entre usted y los usuarios en la Institución.					
<b>Cooperación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	Tiene la plena disposición de trabajar en equipo.					
24	Existe una comprensión mutua entre usted y sus compañeros cuando se presenta algún problema y requieren apoyo.					

25	Coordina constantemente con su jefe de área cuando este le asigna una actividad específica.					
26	Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el usuario no note su ausencia.					
<b>Eficiencia</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
27	Suele realizar un trabajo correcto y eficiente según lo especificado por el jefe inmediato.					
28	Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.					
29	Suele ser oportuno al desarrollar o entregar sus asignaciones en la Institución.					
30	Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la Institución.					

## ANEXO 4: Cálculo del tamaño de la Muestra

Número de plazas según el CAP y el PAP, de la Dirección Sub Regional De Salud  
Cutervo al 31 de octubre del 2021.

N°	Régimen Laboral	Condición Laboral	Grupo Ocupacional INFORHUS	N° Trabajadores
1	Régimen 276	Nombrado	Auxiliares	14
2	Régimen 276	Contratado 276 - Plazo fijo	Funcionarios y Directivos	6
3	Régimen 276	Nombrado	Profesionales	11
4	Régimen 276	Contratado 276 - Plazo fijo	Profesionales	1
5	Régimen 276	Nombrado	Profesionales	17
6	Régimen 276	Contratado 276 - Plazo fijo	Técnicos	1
7	Régimen 276	Nombrado	Técnicos	19
8	Régimen 276	Contratado 276 - Plazo fijo	Profesionales de la Salud	4
9	Régimen 276	Nombrado	Profesionales de la Salud	21
10	Régimen 1057 (CAS)	Contrato CAS	Auxiliares	1
11	Régimen 1057 (CAS)	Contrato CAS	Profesionales	3
12	Régimen 1057 (CAS)	Contrato CAS	Profesionales de la Salud	5
13	Régimen 1057 (CAS)	Contrato CAS	Técnicos	7
<b>Población total de trabajadores</b>				<b>110</b>

### MUESTRA POR CONVENIENCIA NO PROBABILISTICO

Tamaño (30 trabajadores)

N°	Régimen Laboral	Condición Laboral	Grupo Ocupacional INFORHUS	N° Trabajadores
1	Régimen 276	Nombrado	Auxiliares	5
2	Régimen 276	Contratado 276 - Plazo fijo	Funcionarios y Directivos	2
3	Régimen 276	Nombrado	Profesionales	2
4	Régimen 276	Contratado 276 - Plazo fijo	Profesionales	1
5	Régimen 276	Nombrado	Profesionales	5
6	Régimen 276	Contratado 276 - Plazo fijo	Técnicos	1
7	Régimen 276	Nombrado	Técnicos	4
1	Régimen 276	Contratado 276 - Plazo fijo	Profesionales de la Salud	3
5	Régimen 276	Nombrado	Profesionales de la Salud	3
1	Régimen 1057 (CAS)	Contrato CAS	Auxiliares	1
2	Régimen 1057 (CAS)	Contrato CAS	Profesionales	1
5	Régimen 1057 (CAS)	Contrato CAS	Profesionales de la Salud	1
10	Régimen 1057 (CAS)	Contrato CAS	Técnicos	1
<b>TOTAL, DE LA MUESTRA</b>				<b>30</b>

**Anexo 5: Ficha de Validación del Instrumento de recolección de datos por expertos.**



**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento**

Cutervo, 28 de octubre de 2021

Señor (a)

**Dr. CPC. Mario, ALEJANDRÍA FERNÁNDEZ**

Ciudad. -

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

Atentamente,

Firma

Br. Wilmer Erles Chuquiahua Dávila

  
Dr. Mario Alejandra Fernández  
COORDINADOR POSGRADO  
Mód. 0606



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.

**2. Autor original:**

Br. Wilmer Erles Chuquicahua Dávila

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.

**4. Estructura y aplicación:**

El presente instrumento está estructurado en base a 30 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 30 trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo.





### 5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

*Título de la tesis: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo.*

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima Organizacional	Condiciones de trabajo	1. Condiciones físicas del trabajo	1
		2. Equipamiento con tecnología moderna	1
		3. Seguridad en el trabajo	1
		4. Horario de trabajo	1
		5. Capacitaciones	1
	Remuneración.	6. Salarios	1
		7. Promociones	1
		8. Reconocimientos	1
	Directivos y/o jefes inmediatos	9. Habilidades para la comunicación	1
		10. Habilidades para el liderazgo	1
		11. Habilidades para la negociación	1
		12. Habilidades para la motivación	1
	Organización	13. Políticas en materia laboral.	1
		14. Comunicaciones	1
		15. Imagen global	1
Desempeño Laboral	Responsabilidad	16. Puntualidad	1
		17. Asistencia al trabajo	1
		18. Orden	1
		19. Cuidado de los bienes asignados	1
	Relaciones interpersonales	20. Cordialidad con el jefe inmediato	1
		21. Cordialidad con los compañeros de trabajo	1
		22. Cordialidad con el público usuario	1
	Cooperación	23. Trabajo en equipo	1
		24. Comprensión con los compañeros de trabajo	1
		25. Coordinación con los jefes inmediatos	1
		26. Atención en beneficio del usuario	1
	Eficacia	27. Trabajo correcto	1
		28. Trabajo satisfactorio	1
		29. Trabajo Oportuno	1
		30. Evita errores	1



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DISA CUTERVO**

**Autor: Wilmer Erles Chuquicahua Dávila**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN					
			TD (1)	ED (2)	NDNA (3)	DA (4)	TA (5)	
Condiciones de trabajo	Condiciones físicas del trabajo.	El lugar en el que desempeña sus labores diarias presenta las condiciones físicas adecuadas.						
	Equipamiento con tecnología moderna	Dispone de equipos con tecnología moderna que facilite el trabajo diario.						
	Seguridad en el Trabajo.	La Institución establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.						
	Horario de trabajo.	La Institución respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.						
	Capacitaciones.	La Institución promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus trabajadores.						
Remuneración	Salarios.	Las remuneraciones que recibe en la Institución son justas respecto al desempeño y logros.						
	Promociones.	La Institución brinda la oportunidad a los trabajadores de ser promovidos a mejores puestos laborales según sus habilidades, destrezas y rendimiento.						
	Reconocimientos.	La Institución realiza reconocimientos a sus trabajadores cuando cumplen o sobrepasan las metas trazadas.						
Directivos y/o jefes inmediatos	Habilidades para la Comunicación.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la Institución.						
	Habilidades para el liderazgo.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para ejercer como líderes de equipo de trabajo dentro de la Institución.						
	Habilidades para la negociación.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para negociar con usted dentro de la Institución cuando presenta algún reclamo de sus derechos vulnerados o mejoras en sus condiciones laborales.						
	Habilidades para la motivación.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para motivarlo constantemente y mejorar su rendimiento dentro de la Institución.						
Organización	Políticas en materia laboral.	Las políticas en materia laboral para controlar el comportamiento o conducta de los trabajadores son las adecuadas.						
	Comunicaciones.	El proceso para lograr una comunicación entre Jefatura y trabajadores son los ideales.						
	Imagen Global.	La imagen de la Entidad en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.						



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DISA CUTERVO**

**Autor: Wilmer Erles Chuquicahua Dávila**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TD (1)	ED (2)	NDNA (3)	DA (4)	TA (5)
<b>Responsabilidad</b>	Puntualidad	Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la Institución para presentar sus asignaciones.					
	Disciplina	Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal (EPP), durante el contexto del COVID-19.					
	Cumplimiento de la normatividad	Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral.					
	Cuidado de los bienes asignados	Es cuidadoso con los bienes de trabajo que la Institución le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme).					
<b>Relaciones interpersonales</b>	Cordialidad con el jefe inmediato	Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la Institución.					
	Cordialidad con los compañeros de trabajo	Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros de trabajo en la Institución.					
	Cordialidad con el público usuario	Promueve un trato cordial entre usted y los usuarios en la Institución.					
<b>Cooperación</b>	Trabajo en equipo	Tiene la plena disposición de trabajar en equipo cuando las circunstancias lo requieren.					
	Comprensión con los compañeros de trabajo	Existe una comprensión y empatía mutua entre usted y sus compañeros de trabajo cuando se presenta algún problema y requieren su apoyo.					
	Coordinación con los jefes inmediatos	Coordina constantemente con su jefe inmediato cuando este le asigna una actividad específica.					
	Apoyo en beneficio del usuario	Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el usuario no note su ausencia.					
<b>Eficacia</b>	Trabajo correcto	Suele realizar un trabajo correcto y eficiente según lo especificado por el jefe inmediato.					
	Trabajo satisfactorio	Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.					
	Trabajo oportuno	Suele ser oportuno al desarrollar o entregar sus asignaciones en la Institución.					
	Evita errores	Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la Institución.					

**Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables**

Título: Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Clima Organizacional</b>	Según Berberoglu (2018) el Clima Organizacional se determina como el comportamiento que poseen los trabajadores en toda Entidad pública o privada en la cual llevan a cabo sus diversas actividades profesionales, y se sienten influenciados por todo el ambiente que se genera diariamente en el entorno institucional, además, por todas las emociones generadas por las personas participativas o involucradas y la entidad.	El Clima Organizacional fue medido en una escala de, malo, regular, bueno utilizando el procedimiento de la escala de Stanones. Además, se aplicará como instrumento de medición un cuestionario estructurado con escalas de Likert en el que se requiere a las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de Trabajo.</li> <li>• Remuneración.</li> <li>• Directivos y/o jefes inmediatos.</li> <li>• Organización.</li> </ul>	<b>Condiciones de trabajo</b>	Condiciones físicas del trabajo	Escala de Likert del 1 al 5
				Equipamiento moderno	
				Seguridad en el trabajo	
				Horario de trabajo	
			<b>Remuneración</b>	Capacitación	
				Salarios	
				Promociones	
			<b>Directivos y/o jefes inmediatos</b>	Reconocimientos	
				Habilidades para la comunicación	
				Habilidades para el liderazgo	
				Habilidades para la negociación	
			<b>Organización</b>	Habilidades para la motivación	
				Políticas en materia laboral	
Comunicaciones					
Imagen global					
<b>Desempeño Laboral</b>	Según Montoya (2009) el desempeño laboral se refiere a la calidad de trabajo que realiza el colaborador en la empresa, usando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales. Este desempeño muchas veces se evalúa teniendo en cuenta factores como la responsabilidad, las relaciones interpersonales, la cooperación y eficiencia del trabajador; siendo una estrategia administrativa que permite un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y el trabajador, que promueve el mutuo aprendizaje para el mejoramiento de los procesos y logro organizacional.	El desempeño laboral fue medido en una escala de, malo, regular, bueno utilizando el procedimiento de la escala de Stanones. Además, se aplicará como instrumento de medición un cuestionario estructurado con escalas de Likert en el que se requiere a las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad.</li> <li>• Relaciones interpersonales.</li> <li>• Cooperación.</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>	<b>Responsabilidad</b>	Puntualidad	Escala de Likert del 1 al 5
				Asistencia al Trabajo	
				Orden	
				Cuidado de bienes asignados	
			<b>Relaciones interpersonales</b>	Cordialidad con el jefe inmediato	
				Cordialidad con los compañeros	
				Cordialidad con el público usuario	
			<b>Cooperación</b>	Trabajo en equipo	
				Comprensión con los compañeros	
			<b>Eficiencia</b>	Coordinación con los jefes inmediatos	
				Atención en beneficio del usuario	
				Trabajo eficiente	
				Trabajo satisfactorio	
Trabajo Oportuno					
Evita errores					

Fuente: Propia

**Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Título: Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo


FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema Principal:</b> ¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo 2021?	<b>Objetivo Principal:</b> Determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.	<b>Hipótesis Principal:</b> Ho No existe relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo. Ha Existe relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.	<b>Variable (V1):</b> Clima Organizacional	<b>Unidad de Análisis</b> Trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.	<b>Diseño de investigación:</b> Diseño de investigación: Cuantitativo <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No Experimental <b>Alcance:</b> Transversal	<b>Instrumento:</b> Encuesta <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> - Deductivo - Hipotético - Analítico
<b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo? ¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo? ¿Cuál es la relación que existe entre los directivos y/o jefes inmediatos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo? ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?	<b>Objetivos Específicos:</b> Identificar la relación de las <b>condiciones de trabajo</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo. Determinar la relación de la <b>remuneración</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo. Establecer la relación de los <b>directivos y/o jefes inmediatos</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo. Describir la relación de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.	<b>Hipótesis Específicas:</b> Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo. Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo. Existe relación entre los directivos y/o jefes inmediatos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo. Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.		<b>Variable (V2):</b> Desempeño Laboral		


Fuente: Propia

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	ESTRUCTURA	Condiciones físicas del trabajo	El lugar en el que desempeña sus labores diarias presenta las condiciones físicas adecuadas.	X		X		X		X		Ninguna
		Equipamiento con tecnología moderna	Dispone de equipos con tecnología moderna que facilite el trabajo diario.	X		X		X		X		Ninguna
		Seguridad en el Trabajo	La Institución establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.	X		X		X		X		Ninguna
		Horario de trabajo	La Institución respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.	X		X		X		X		Ninguna
		Capacitaciones	La Institución promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus trabajadores.	X		X		X		X		Ninguna
	REMUNERACIÓN	Salarios	Las remuneraciones que recibe en la Institución son justas respecto al desempeño y logros.	X		X		X		X		Ninguna
		Promociones	La Institución brinda la oportunidad a los trabajadores de ser promovidos a mejores puestos laborales según sus habilidades, destrezas y rendimiento.	X		X		X		X		Ninguna
		Reconocimientos	La Institución realiza reconocimientos a sus trabajadores cuando cumplen o sobrepasan las metas trazadas.	X		X		X		X		Ninguna
	DIRECTIVOS Y/O JEFES INMEDIATOS	Habilidades para la Comunicación	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la Institución.	X		X		X		X		Ninguna
		Habilidades para el liderazgo	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para ejercer como líderes de equipo de trabajo dentro de la Institución.	X		X		X		X		Ninguna
		Habilidades para la negociación	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para negociar dentro de la Institución cuando presenta algún reclamo de sus derechos o mejoras laborales.	X		X		X		X		Ninguna
		Habilidades para la motivación	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para motivarlo constantemente y mejorar su rendimiento dentro de la Institución.	X		X		X		X		Ninguna
	ORGANIZACIÓN	Políticas en materia laboral.	Las políticas en materia laboral para controlar el comportamiento o conducta de los trabajadores son las adecuadas.	X		X		X		X		Ninguna
		Comunicaciones	El proceso para lograr una comunicación entre jefatura y trabajadores son los ideales.	X		X		X		X		Ninguna
		Imagen Global	La imagen de la Entidad en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.	X		X		X		X		Ninguna

DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD	Puntualidad	Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la Institución para presentar sus asignaciones.	X	X	X	X	Ninguna
		Disciplina	Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal (EPP), durante el contexto del COVID-19.	X	X	X	X	Ninguna
		Cumplimiento de la normatividad	Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral.	X	X	X	X	Ninguna
		Cuidado de los bienes asignados	Es cuidadoso con los bienes de trabajo que la Institución le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme).	X	X	X	X	Ninguna
	RELACIONES INTERPERSONALES	Cordialidad con el jefe inmediato	Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
		Cordialidad con los compañeros de trabajo	Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros de trabajo en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
		Cordialidad con el público usuario	Promueve un trato cordial entre usted y los usuarios en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
	COOPERACIÓN	Trabajo en equipo	Tiene la plena disposición de trabajar en equipo.	X	X	X	X	Ninguna
		Comprensión con los compañeros de trabajo	Existe una comprensión y empatía mutua entre usted y sus compañeros de trabajo cuando se presenta algún problema y requieren su apoyo.	X	X	X	X	Ninguna
		Coordinación con los jefes inmediatos	Coordina constantemente con su jefe inmediato cuando este le asigna una actividad específica.	X	X	X	X	Ninguna
		Apoyo en beneficio del usuario	Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el usuario no note su ausencia.	X	X	X	X	Ninguna
	EFICACIA	Trabajo correcto	Suele realizar un trabajo correcto y eficiente según lo especificado por el jefe inmediato.	X	X	X	X	Ninguna
		Trabajo satisfactorio	Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.	X	X	X	X	Ninguna
		Trabajo oportuno	Suele ser oportuno al desarrollar o entregar sus asignaciones en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
		Evita errores	Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la Institución.	X	X	X	X	Ninguna

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Mario Alejandría Fernández*  
 Firma del experto 



*Dr. Mario Alejandría Fernández*  
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
 Mat. 5606  
**EXPERTO EVALUADOR**



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para evaluar el Clima organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo

**3. TESISTA:**

Br.: Wilmer Erles Chuquicahua Dávila

**4. DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación


APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 28 de octubre de 2021

  
Dr. Mario Alejandra Fernández  
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO  
Nº 5608

DNI N° 27287794  
EXPERTO





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Cutervo, 28 de octubre de 2021

Señor (a)

**Mg. José Teodocio, FERNANDEZ CABANA.**

Ciudad. -

*De mi consideración:*

*Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:*

*El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.*

*Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.*

*Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:*

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

Atentamente,

Firma

Br. Wilmer Erles Chuquicahua Dávila





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.

**2. Autor original:**

Br. Wilmer Erles Chuquicahua Dávila

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.

**4. Estructura y aplicación:**

El presente instrumento está estructurado en base a 30 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 30 trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo.

### 5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

*Título de la tesis: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo.*

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<b>Clima Organizacional</b>	<b>Condiciones de trabajo</b>	1. Condiciones físicas del trabajo	1
		2. Equipamiento con tecnología moderna	1
		3. Seguridad en el trabajo	1
		4. Horario de trabajo	1
		5. Capacaciones	1
	<b>Remuneración.</b>	6. Salarios	1
		7. Promociones	1
		8. Reconocimientos	1
	<b>Directivos y/o jefes inmediatos</b>	9. Habilidades para la comunicación	1
		10. Habilidades para el liderazgo	1
		11. Habilidades para la negociación	1
		12. Habilidades para la motivación	1
	<b>Organización</b>	13. Políticas en materia laboral.	1
		14. Comunicaciones	1
		15. Imagen global	1
<b>Desempeño Laboral</b>	<b>Responsabilidad</b>	16. Puntualidad	1
		17. Asistencia al trabajo	1
		18. Orden	1
		19. Cuidado de los bienes asignados	1
		20. Cordialidad con el jefe inmediato	1
	<b>Relaciones interpersonales</b>	21. Cordialidad con los compañeros de trabajo	1
		22. Cordialidad con el público usuario	1
		23. Trabajo en equipo	1
	<b>Cooperación</b>	24. Comprensión con los compañeros de trabajo	1
		25. Coordinación con los jefes inmediatos	1
		26. Atención en beneficio del usuario	1
		27. Trabajo correcto	1
	<b>Eficacia</b>	28. Trabajo satisfactorio	1
		29. Trabajo Oportuno	1
		30. Evita errores	1



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DISA CUTERVO**

**Autor: Wilmer Erles Chuquichua Dávila**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TD (1)	ED (2)	NDNA (3)	DA (4)	TA (5)
<b>Condiciones de trabajo</b>	Condiciones físicas del trabajo.	El lugar en el que desempeña sus labores diarias presenta las condiciones físicas adecuadas.					
	Equipamiento con tecnología moderna	Dispone de equipos con tecnología moderna que facilite el trabajo diario.					
	Seguridad en el Trabajo.	La Institución establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.					
	Horario de trabajo.	La Institución respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.					
	Capacitaciones.	La Institución promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus trabajadores.					
<b>Remuneración</b>	Salarios.	Las remuneraciones que recibe en la Institución son justas respecto al desempeño y logros.					
	Promociones.	La Institución brinda la oportunidad a los trabajadores de ser promovidos a mejores puestos laborales según sus habilidades, destrezas y rendimiento.					
	Reconocimientos.	La Institución realiza reconocimientos a sus trabajadores cuando cumplen o sobrepasan las metas trazadas.					
<b>Directivos y/o jefes inmediatos</b>	Habilidades para la Comunicación.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la Institución.					
	Habilidades para el liderazgo.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para ejercer como líderes de equipo de trabajo dentro de la Institución.					
	Habilidades para la negociación.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para negociar con usted dentro de la Institución cuando presenta algún reclamo de sus derechos vulnerados o mejoras en sus condiciones laborales.					
	Habilidades para la motivación.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para motivarlo constantemente y mejorar su rendimiento dentro de la Institución.					
<b>Organización</b>	Políticas en materia laboral.	Las políticas en materia laboral para controlar el comportamiento o conducta de los trabajadores son las adecuadas.					
	Comunicaciones.	El proceso para lograr una comunicación entre Jefatura y trabajadores son los ideales.					
	Imagen Global.	La imagen de la Entidad en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.					



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DISA CUTERVO**

**Autor: Wilmer Erles Chuquicahua Dávila**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TD (1)	ED (2)	NDNA (3)	DA (4)	TA (5)
<b>Responsabilidad</b>	Puntualidad	Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la Institución para presentar sus asignaciones.					
	Disciplina	Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal (EPP), durante el contexto del COVID-19.					
	Cumplimiento de la normatividad	Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral.					
	Cuidado de los bienes asignados	Es cuidadoso con los bienes de trabajo que la Institución le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme).					
<b>Relaciones interpersonales</b>	Cordialidad con el jefe inmediato	Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la Institución.					
	Cordialidad con los compañeros de trabajo	Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros de trabajo en la Institución.					
	Cordialidad con el público usuario	Promueve un trato cordial entre usted y los usuarios en la Institución.					
<b>Cooperación</b>	Trabajo en equipo	Tiene la plena disposición de trabajar en equipo cuando las circunstancias lo requieren.					
	Comprensión con los compañeros de trabajo	Existe una comprensión y empatía mutua entre usted y sus compañeros de trabajo cuando se presenta algún problema y requieren su apoyo.					
	Coordinación con los jefes inmediatos	Coordina constantemente con su jefe inmediato cuando este le asigna una actividad específica.					
	Apoyo en beneficio del usuario	Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el usuario no note su ausencia.					
<b>Eficacia</b>	Trabajo correcto	Suele realizar un trabajo correcto y eficiente según lo especificado por el jefe inmediato.					
	Trabajo satisfactorio	Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.					
	Trabajo oportuno	Suele ser oportuno al desarrollar o entregar sus asignaciones en la Institución.					
	Evita errores	Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la Institución.					

**Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA**
**Título: Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo 2021?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <p>Determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis Principal:</b></p> <p>Ho No existe relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Ha Existe relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p>	<p><b>Variable (V1):</b></p> <p>Clima Organizacional</p>	<p><b>Unidad de Análisis</b></p> <p>Trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>Diseño de investigación: Cuantitativo</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Diseño: No Experimental</p> <p><b>Alcance:</b></p> <p>Alcance: Transversal</p>	<p><b>Instrumento:</b></p> <p>Instrumento: Encuesta</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b></p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: - Deductivo - Hipotético - Analítico</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los directivos y/o jefes inmediatos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Identificar la relación de las <b>condiciones de trabajo</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Determinar la relación de la <b>remuneración</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Establecer la relación de los <b>directivos y/o jefes inmediatos</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Describir la relación de la <b>organización</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p> <p>Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p> <p>Existe relación entre los directivos y/o jefes inmediatos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p> <p>Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p>		<p><b>Variable (V2):</b></p> <p>Desempeño Laboral</p>		

Fuente: Propia

**Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables**

Título: Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Clima Organizacional</b>	Según Berberoglu (2018) el Clima Organizacional se determina como el comportamiento que poseen los trabajadores en toda Entidad pública o privada en la cual llevan a cabo sus diversas actividades profesionales, y se sienten influenciados por todo el ambiente que se genera diariamente en el entorno institucional, además, por todas las emociones generadas por las personas participativas o involucradas y la entidad.	El Clima Organizacional fue medido en una escala de, malo, regular, bueno utilizando el procedimiento de la escala de Stanones. Además, se aplicará como instrumento de medición un cuestionario estructurado con escalas de Likert en el que se requiere a las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de Trabajo.</li> <li>• Remuneración.</li> <li>• Directivos y/o jefes inmediatos.</li> <li>• Organización.</li> </ul>	<b>Condiciones de trabajo</b>	Condiciones físicas del trabajo	Escala de Likert del 1 al 5
				Equipamiento moderno	
				Seguridad en el trabajo	
				Horario de trabajo	
			<b>Remuneración</b>	Capacitación	
				Salarios	
				Promociones	
			<b>Directivos y/o jefes inmediatos</b>	Reconocimientos	
				Habilidades para la comunicación	
				Habilidades para el liderazgo	
				Habilidades para la negociación	
			<b>Organización</b>	Habilidades para la motivación	
				Políticas en materia laboral	
Comunicaciones					
Imagen global					
<b>Desempeño Laboral</b>	Según Montoya (2009) el desempeño laboral se refiere a la calidad de trabajo que realiza el colaborador en la empresa, usando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales. Este desempeño muchas veces se evalúa teniendo en cuenta factores como la responsabilidad, las relaciones interpersonales, la cooperación y eficiencia del trabajador; siendo una estrategia administrativa que permite un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y el trabajador, que promueve el mutuo aprendizaje para el mejoramiento de los procesos y logro organizacional.	El desempeño laboral fue medido en una escala de, malo, regular, bueno utilizando el procedimiento de la escala de Stanones. Además, se aplicará como instrumento de medición un cuestionario estructurado con escalas de Likert en el que se requiere a las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad.</li> <li>• Relaciones interpersonales.</li> <li>• Cooperación.</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>	<b>Responsabilidad</b>	Puntualidad	Escala de Likert del 1 al 5
				Asistencia al Trabajo	
				Orden	
			<b>Relaciones interpersonales</b>	Cuidado de bienes asignados	
				Cordialidad con el jefe inmediato	
				Cordialidad con los compañeros	
			<b>Cooperación</b>	Cordialidad con el público usuario	
				Trabajo en equipo	
			<b>Eficiencia</b>	Comprensión con los compañeros	
				Coordinación con los jefes inmediatos	
				Atención en beneficio del usuario	
				Trabajo eficiente	
				Trabajo satisfactorio	
	Trabajo oportuno				
	Evita errores				

Fuente: Propia



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	CONDICIONES DE TRABAJO	Condiciones físicas del trabajo	El lugar en el que desempeña sus labores diarias presenta las condiciones físicas adecuadas.	X		X		X		X		Ninguna
		Equipamiento con tecnología moderna	Dispone de equipos con tecnología moderna que facilite el trabajo diario.	X		X		X		X		Ninguna
		Seguridad en el Trabajo	La Institución establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.	X		X		X		X		Ninguna
		Horario de trabajo	La Institución respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.	X		X		X		X		Ninguna
		Capacitaciones	La Institución promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus trabajadores.	X		X		X		X		Ninguna
	REMUNERACIÓN	Salarios	Las remuneraciones que recibe en la Institución son justas respecto al desempeño y logros.	X		X		X		X		Ninguna
		Promociones	La Institución brinda la oportunidad a los trabajadores de ser promovidos a mejores puestos laborales según sus habilidades, destrezas y rendimiento.	X		X		X		X		Ninguna
		Reconocimientos	La Institución realiza reconocimientos a sus trabajadores cuando cumplen o sobrepasan las metas trazadas.	X		X		X		X		Ninguna
	DIRECTIVOS Y/O JEFE INMEDIATOS	Habilidades para la Comunicación	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la Institución.	X		X		X		X		Ninguna
		Habilidades para el liderazgo	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para ejercer como líderes de equipo de trabajo dentro de la Institución.	X		X		X		X		Ninguna
		Habilidades para la negociación	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para negociar dentro de la Institución cuando presenta algún reclamo de sus derechos o mejoras laborales.	X		X		X		X		Ninguna
		Habilidades para la motivación	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para motivarlo constantemente y mejorar su rendimiento dentro de la Institución.	X		X		X		X		Ninguna
	ORGANIZACIÓN	Políticas en materia laboral.	Las políticas en materia laboral para controlar el comportamiento o conducta de los trabajadores son las adecuadas.	X		X		X		X		Ninguna
		Comunicaciones	El proceso para lograr una comunicación entre jefatura y trabajadores son los ideales.	X		X		X		X		Ninguna
		Imagen Global	La imagen de la Entidad en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.	X		X		X		X		Ninguna



DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD	Puntualidad	Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la Institución para presentar sus asignaciones.	X	X	X	X	Ninguna
		Disciplina	Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal (EPP), durante el contexto del COVID-19.	X	X	X	X	Ninguna
		Cumplimiento de la normatividad	Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral.	X	X	X	X	Ninguna
		Cuidado de los bienes asignados	Es cuidadoso con los bienes de trabajo que la Institución le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme).	X	X	X	X	Ninguna
	RELACIONES INTERPERSONALES	Cordialidad con el jefe inmediato	Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
		Cordialidad con los compañeros de trabajo	Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros de trabajo en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
		Cordialidad con el público usuario	Promueve un trato cordial entre usted y los usuarios en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
	COOPERACIÓN	Trabajo en equipo	Tiene la plena disposición de trabajar en equipo.	X	X	X	X	Ninguna
		Comprensión con los compañeros de trabajo	Existe una comprensión y empatía mutua entre usted y sus compañeros de trabajo cuando se presenta algún problema y requieren su apoyo.	X	X	X	X	Ninguna
		Coordinación con los jefes inmediatos	Coordina constantemente con su jefe inmediato cuando este le asigna una actividad específica.	X	X	X	X	Ninguna
		Apoyo en beneficio del usuario	Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el usuario no note su ausencia.	X	X	X	X	Ninguna
	EFICACIA	Trabajo correcto	Suele realizar un trabajo correcto y eficiente según lo especificado por el jefe inmediato.	X	X	X	X	Ninguna
		Trabajo satisfactorio	Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.	X	X	X	X	Ninguna
		Trabajo oportuno	Suele ser oportuno al desarrollar o entregar sus asignaciones en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
		Evita errores	Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la Institución.	X	X	X	X	Ninguna

Grado y Nombre del Experto: Mg. José Teodosio Fernández Cabana.  
Firma del experto :



GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
Dirección Sub Regional de Salud Cuzco  
Mg. SP José T. Fernández Cabana  
Coordinador del EP-T/S-VHSIDA

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el Clima organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo

### 3. TESISISTA:

Br.: Wilmer Erles Chuquicahua Dávila

### 4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de octubre de 2021

  
GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA  
Dirección Sub-Regional de Salud Cutervo  
Mg. SP José I. Fernández Cabana  
Coordinador del PP ITS-UBSIDA

DNI N° 29090199

EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Cutervo, 28 de octubre de 2021

Señor (a)

**Dr. CPC. Víctor Manuel, CÁRDENAS FIGUEROA**

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Ficha técnica instrumental.
- Instrumento de recolección de datos
- Matriz de consistencia
- Cuadro de operacionalización de variables
- Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos
- Informe de validación del instrumento

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Br. Wilmer Erles Ocuquicalhua Dávila

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS  
CUTERVO  
Dr. E.P.E. Víctor Manuel Cárdenas Figueroa  
DIRECTOR EDUCATIVO

RECIBIDO 28 OCT 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL**

**1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.

**2. Autor original:**

Br. Wilmer Erles Chuquicahua Dávila

**3. Objetivo:**

Recoger información y analizar el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.

**4. Estructura y aplicación:**

El presente instrumento está estructurado en base a 30 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 30 trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo.



### 5. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

*Título de la tesis: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo.*

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima Organizacional	Condiciones de trabajo	1. Condiciones físicas del trabajo	1
		2. Equipamiento con tecnología moderna	1
		3. Seguridad en el trabajo	1
		4. Horario de trabajo	1
		5. Capacitaciones	1
	Remuneración.	6. Salarios	1
		7. Promociones	1
		8. Reconocimientos	1
	Directivos y/o jefes inmediatos	9. Habilidades para la comunicación	1
		10. Habilidades para el liderazgo	1
		11. Habilidades para la negociación	1
		12. Habilidades para la motivación	1
	Organización	13. Políticas en materia laboral.	1
		14. Comunicaciones	1
		15. Imagen global	1
Desempeño Laboral	Responsabilidad	16. Puntualidad	1
		17. Asistencia al trabajo	1
		18. Orden	1
		19. Cuidado de los bienes asignados	1
		20. Cordialidad con el jefe inmediato	1
	Relaciones interpersonales	21. Cordialidad con los compañeros de trabajo	1
		22. Cordialidad con el público usuario	1
		23. Trabajo en equipo	1
	Cooperación	24. Comprensión con los compañeros de trabajo	1
		25. Coordinación con los jefes inmediatos	1
		26. Atención en beneficio del usuario	1
		27. Trabajo correcto	1
	Eficacia	28. Trabajo satisfactorio	1
		29. Trabajo Oportuno	1
		30. Evita errores	1



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DISA CUTERVO**

**Autor: Wilmer Erles Chuquicahua Dávila**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TD (1)	ED (2)	NDNA (3)	DA (4)	TA (5)
<b>Condiciones de trabajo</b>	Condiciones físicas del trabajo.	El lugar en el que desempeña sus labores diarias presenta las condiciones físicas adecuadas.					
	Equipamiento con tecnología moderna	Dispone de equipos con tecnología moderna que facilite el trabajo diario.					
	Seguridad en el Trabajo.	La Institución establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.					
	Horario de trabajo.	La Institución respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.					
	Capacitaciones.	La Institución promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus trabajadores.					
<b>Remuneración</b>	Salarios.	Las remuneraciones que recibe en la Institución son justas respecto al desempeño y logros.					
	Promociones.	La Institución brinda la oportunidad a los trabajadores de ser promovidos a mejores puestos laborales según sus habilidades, destrezas y rendimiento.					
	Reconocimientos.	La Institución realiza reconocimientos a sus trabajadores cuando cumplen o superan las metas trazadas.					
<b>Directivos y/o jefes inmediatos</b>	Habilidades para la Comunicación.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la Institución.					
	Habilidades para el liderazgo.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para ejercer como líderes de equipo de trabajo dentro de la Institución.					
	Habilidades para la negociación.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para negociar con usted dentro de la Institución cuando presenta algún reclamo de sus derechos vulnerados o mejoras en sus condiciones laborales.					
	Habilidades para la motivación.	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para motivarlo constantemente y mejorar su rendimiento dentro de la Institución.					
<b>Organización</b>	Políticas en materia laboral.	Las políticas en materia laboral para controlar el comportamiento o conducta de los trabajadores son las adecuadas.					
	Comunicaciones.	El proceso para lograr una comunicación entre Jefatura y trabajadores son los ideales.					
	Imagen Global.	La imagen de la Entidad en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.					



**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DISA CUTERVO**

**Autor: Wilmer Erles Chuquicahua Dávila**

Se agradece anticipadamente la colaboración de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			TD (1)	ED (2)	NDNA (3)	DA (4)	TA (5)
<b>Responsabilidad</b>	Puntualidad	Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la Institución para presentar sus asignaciones.					
	Disciplina	Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal (EPP), durante el contexto del COVID-19.					
	Cumplimiento de la normatividad	Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral.					
	Cuidado de los bienes asignados	Es cuidadoso con los bienes de trabajo que la Institución le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme).					
<b>Relaciones interpersonales</b>	Cordialidad con el jefe inmediato	Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la Institución.					
	Cordialidad con los compañeros de trabajo	Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros de trabajo en la Institución.					
	Cordialidad con el público usuario	Promueve un trato cordial entre usted y los usuarios en la Institución.					
<b>Cooperación</b>	Trabajo en equipo	Tiene la plena disposición de trabajar en equipo cuando las circunstancias lo requieren.					
	Comprensión con los compañeros de trabajo	Existe una comprensión y empatía mutua entre usted y sus compañeros de trabajo cuando se presenta algún problema y requieren su apoyo.					
	Coordinación con los jefes inmediatos	Coordina constantemente con su jefe inmediato cuando este le asigna una actividad específica.					
	Apoyo en beneficio del usuario	Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el usuario no note su ausencia.					
<b>Eficacia</b>	Trabajo correcto	Suele realizar un trabajo correcto y eficiente según lo especificado por el jefe inmediato.					
	Trabajo satisfactorio	Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.					
	Trabajo oportuno	Suele ser oportuno al desarrollar o entregar sus asignaciones en la Institución.					
	Evita errores	Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la Institución.					

**Anexo 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA**
**Título: Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo**

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA INSTRUMENTO
<p><b>Problema Principal:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los directivos y/o jefes inmediatos en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - DISA Cutervo?</p>	<p><b>Objetivo Principal:</b></p> <p>Determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, 2021.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Identificar la relación de las <b>condiciones de trabajo</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Determinar la relación de la <b>remuneración</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Establecer la relación de los <b>directivos y/o jefes inmediatos</b> en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Describir la relación de la organización en el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p>	<p><b>Hipótesis Principal:</b></p> <p>Ho No existe relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p>Ha Existe relación entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Disa Cutervo.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>Existe relación entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p> <p>Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p> <p>Existe relación entre los directivos y/o jefes inmediatos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p> <p>Existe relación entre la organización y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo.</p>	<p><b>Variable (V1):</b></p> <p>Clima Organizacional</p> <p><b>Variable (V2):</b></p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p><b>Unidad de Análisis</b></p> <p>Trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.</p> <p><b>Población</b></p> <p>Trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo: Reg. 276-Administ. :69 Reg.276-Prof.Salud:25 Reg. 1057- CAS :16 <b>TOTAL : 110</b></p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Para el cálculo de la muestra se realizará el muestreo por conveniencia y no probabilístico.</p>	<p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No Experimental</p> <p><b>Alcance:</b></p> <p>Transversal</p>	<p><b>Instrumento:</b></p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Deductivo</li> <li>- Hipotético</li> <li>- Analítico</li> </ul>

Fuente: Propia



**Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables**

Título: Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa - Disa Cutervo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Clima Organizacional</b>	Según Berberoglu (2018) el Clima Organizacional se determina como el comportamiento que poseen los trabajadores en toda Entidad pública o privada en la cual llevan a cabo sus diversas actividades profesionales, y se sienten influenciados por todo el ambiente que se genera diariamente en el entorno institucional, además, por todas las emociones generadas por las personas participativas o involucradas y la entidad.	El Clima Organizacional fue medido en una escala de, malo, regular, bueno utilizando el procedimiento de la escala de Stanones. Además, se aplicará como instrumento de medición un cuestionario estructurado con escalas de Likert en el que se requiere a las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones de Trabajo.</li> <li>• Remuneración.</li> <li>• Directivos y/o jefes inmediatos.</li> <li>• Organización.</li> </ul>	<b>Condiciones de trabajo</b>	Condiciones físicas del trabajo	Escala de Likert del 1 al 5
				Equipamiento moderno	
				Seguridad en el trabajo	
				Horario de trabajo	
				Capacitación	
			<b>Remuneración</b>	Salarios	
				Promociones	
				Reconocimientos	
			<b>Directivos y/o jefes inmediatos</b>	Habilidades para la comunicación	
				Habilidades para el liderazgo	
				Habilidades para la negociación	
				Habilidades para la motivación	
			<b>Organización</b>	Políticas en materia laboral	
Comunicaciones					
Imagen global					
<b>Desempeño Laboral</b>	Según Montoya (2009) el desempeño laboral se refiere a la calidad de trabajo que realiza el colaborador en la empresa, usando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales. Este desempeño muchas veces se evalúa teniendo en cuenta factores como la responsabilidad, las relaciones interpersonales, la cooperación y eficiencia del trabajador; siendo una estrategia administrativa que permite un proceso de retroalimentación, acompañamiento y seguimiento continuo entre líder y el trabajador, que promueve el mutuo aprendizaje para el mejoramiento de los procesos y logro organizacional.	El desempeño laboral fue medido en una escala de, malo, regular, bueno utilizando el procedimiento de la escala de Stanones. Además, se aplicará como instrumento de medición un cuestionario estructurado con escalas de Likert en el que se requiere a las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad.</li> <li>• Relaciones interpersonales.</li> <li>• Cooperación.</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>	<b>Responsabilidad</b>	Puntualidad	Escala de Likert del 1 al 5
				Asistencia al Trabajo	
				Orden	
				Cuidado de bienes asignados	
			<b>Relaciones interpersonales</b>	Cordialidad con el jefe inmediato	
				Cordialidad con los compañeros	
				Cordialidad con el público usuario	
			<b>Cooperación</b>	Trabajo en equipo	
				Comprensión con los compañeros	
				Coordinación con los jefes inmediatos	
			<b>Eficiencia</b>	Atención en beneficio del usuario	
				Trabajo eficiente	
				Trabajo satisfactorio	
Trabajo Oportuno					
Evita errores					

Fuente: Propia



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: **Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
CLIMA ORGANIZACIONAL	CONDICIONES DE TRABAJO	Condiciones físicas del trabajo	El lugar en el que desempeña sus labores diarias presenta las condiciones físicas adecuadas.	X		X		X		X		Ninguna
		Equipamiento con tecnología moderna	Dispone de equipos con tecnología moderna que facilite el trabajo diario.	X		X		X		X		Ninguna
		Seguridad en el Trabajo	La Institución establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral.	X		X		X		X		Ninguna
		Horario de trabajo	La Institución respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento.	X		X		X		X		Ninguna
		Capacitaciones	La Institución promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus trabajadores.	X		X		X		X		Ninguna
	REMUNERACIÓN	Salarios	Las remuneraciones que recibe en la Institución son justas respecto al desempeño y logros.	X		X		X		X		Ninguna
		Promociones	La Institución brinda la oportunidad a los trabajadores de ser promovidos a mejores puestos laborales según sus habilidades, destrezas y rendimiento.	X		X		X		X		Ninguna
		Reconocimientos	La Institución realiza reconocimientos a sus trabajadores cuando cumplen o sobrepasan las metas trazadas.	X		X		X		X		Ninguna
	DIRECTIVOS Y/O JEFE INMEDIATOS	Habilidades para la Comunicación	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la Institución.	X		X		X		X		Ninguna
		Habilidades para el liderazgo	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para ejercer como líderes de equipo de trabajo dentro de la Institución.	X		X		X		X		Ninguna
		Habilidades para la negociación	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para negociar dentro de la Institución cuando presenta algún reclamo de sus derechos o mejoras laborales.	X		X		X		X		Ninguna
		Habilidades para la motivación	Los Directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para motivarlo constantemente y mejorar su rendimiento dentro de la Institución.	X		X		X		X		Ninguna
	ORGANIZACIÓN	Políticas en materia laboral.	Las políticas en materia laboral para controlar el comportamiento o conducta de los trabajadores son las adecuadas.	X		X		X		X		Ninguna
Comunicaciones		El proceso para lograr una comunicación entre jefatura y trabajadores son los ideales.	X		X		X		X		Ninguna	
Imagen Global		La imagen de la Entidad en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella.	X		X		X		X		Ninguna	



DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD	Puntualidad	Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la Institución para presentar sus asignaciones.	X	X	X	X	Ninguna
		Disciplina	Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal (EPP), durante el contexto del COVID-19.	X	X	X	X	Ninguna
		Cumplimiento de la normatividad	Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral.	X	X	X	X	Ninguna
		Cuidado de los bienes asignados	Es cuidadoso con los bienes de trabajo que la Institución le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme).	X	X	X	X	Ninguna
	RELACIONES INTERPERSONALES	Cordialidad con el jefe inmediato	Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
		Cordialidad con los compañeros de trabajo	Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros de trabajo en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
		Cordialidad con el público usuario	Promueve un trato cordial entre usted y los usuarios en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
	COOPERACIÓN	Trabajo en equipo	Tiene la plena disposición de trabajar en equipo.	X	X	X	X	Ninguna
		Comprensión con los compañeros de trabajo	Existe una comprensión y empatía mutua entre usted y sus compañeros de trabajo cuando se presenta algún problema y requieren su apoyo.	X	X	X	X	Ninguna
		Coordinación con los jefes inmediatos	Coordina constantemente con su jefe inmediato cuando este le asigna una actividad específica.	X	X	X	X	Ninguna
		Apoyo en beneficio del usuario	Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el usuario no note su ausencia.	X	X	X	X	Ninguna
	EFICACIA	Trabajo correcto	Suele realizar un trabajo correcto y eficiente según lo especificado por el jefe inmediato.	X	X	X	X	Ninguna
		Trabajo satisfactorio	Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó.	X	X	X	X	Ninguna
		Trabajo oportuno	Suele ser oportuno al desarrollar o entregar sus asignaciones en la Institución.	X	X	X	X	Ninguna
		Evita errores	Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la Institución.	X	X	X	X	Ninguna

Grado y Nombre del Experto: Dr. CPC. Víctor Manuel Cárdenas Figueroa.

Firma del experto :

  
**ESTUDIO TÉCNICO & NUMERO**  
 CONSULTORES TÉCNICOS ASISTIDOS  
**DR. VICTOR MANUEL CÁRDENAS FIGUEROA**  
 DIRECTOR TÉCNICO



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el Clima organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo

### 3. TESISISTA:

Br.: Wilmer Erles Chuquicahua Dávila

### 4. DECISIÓN:

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de octubre de 2021

ESTUDIO CONTABLES & FINANCIERO  
Contadores Públicos Abogados

Dr. E. P. Wilmer Erles Chuquicahua Dávila  
DIRECCIÓN EJECUTIVA

DNI N°  
EXPERTO

## Anexo 6: Autorización de la Organización para publicar su identidad en los resultado de las investigaciones.

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 15 de octubre del 2021

Señor: MC. Rudórico Alberto Rojas Camacho  
Director General de la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo.

Ciudad.

**ASUNTO** : Solicita autorización para realizar investigación  
**REFERENCIA** : Solicitud del interesado de fecha: 12 de octubre del 2021

DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA	
Dirección Subregional de Salud Cutervo	
MAD:	Fotos: 03
Fecha: 17/10/21	HORA: 11:45 Am
Firma:	

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Chuquicahua Dávila, Wilmer Eries
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede Administrativa DISA Cutervo
- 6) Asesor : Dr. Erick Carlo Figueroa Coronado

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón  
JEFA EPG-UCV-CH



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20368945715
<b>Dirección Sub Regional de Salud Cutervo</b>	
Nombre del Titular o Representante legal:	
<b>MC. Rudórico Alberto Rojas Camacho</b>	
Nombres y Apellidos	DNI: 16563486


### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo.</b>	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Wilmer Eries Chuquicahua Dávila	DNI: 09753894

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

Lugar y Fecha: Cutervo, 18 de octubre del 2021

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA  
Dirección Sub Regional de Salud Cutervo  
  
M.C. RUDORICO ALBERTO ROJAS CAMACHO  
Director Sub Regional de Salud Cutervo  
Firma: \_\_\_\_\_

(\*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 7: Formulario cuestionario para evaluar variables – Formularios de Google

11/11/21 19:47

Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo

### Cuestionario para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo

Estimado trabajador a continuación, se presenta el siguiente cuestionario con las 15 primeras preguntas, del total de 30, para evaluar el clima organizacional de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, por lo que se les pide responder con total imparcialidad y sinceridad los siguientes ítems propuestos en el presente instrumento.

Para ello se detalla la siguiente Escala de medición:

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

#### Condiciones De Trabajo

---

##### Estructura

1. El lugar en el que desempeña sus labores diarias presenta las condiciones físicas adecuadas. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

2. Dispone de equipos con tecnología moderna que facilite el trabajo diario. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

3. 3. La Institución establece acciones de seguridad para velar por su integridad en su jornada laboral. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

4. 4. La Institución respeta el horario laboral que se le asigna evitando alteraciones de último momento. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

5. 5. La Institución promueve capacitaciones para la mejora profesional de sus trabajadores. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

#### Remuneraciones

6. 6. Las remuneraciones que recibe en la Institución son justas respecto al desempeño y logros. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo



7. 7. La Institución brinda la oportunidad a los trabajadores de ser promovidos a mejores puestos laborales según sus habilidades, destrezas y rendimiento. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

8. 8. La Institución realiza reconocimientos a sus trabajadores cuando cumplen o sobrepasan las metas trazadas. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

#### Directivos y/o jefes inmediatos

9. 9. Los directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para comunicarse adecuadamente con usted dentro de la Institución. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

10. 10. Los directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para ejercer como líderes de equipo de trabajo dentro de la Institución. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

11. 11. Los directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para negociar dentro de la Institución cuando presenta algún reclamo de sus derechos o mejoras laborales. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

12. 12. Los directivos y/o jefes inmediatos cuentan con habilidades para motivarlo constantemente y mejorar su rendimiento dentro de la Institución.

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

### Organización

13. 13. Las políticas en materia laboral para controlar el comportamiento o conducta de los trabajadores son las adecuadas. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

14. 14. El proceso para lograr una comunicación entre jefatura y trabajadores son los ideales. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

15. 15. La imagen de la Entidad en la sociedad ayuda a que usted se sienta identificado con ella. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

**Cuestionario para  
evaluar el  
desempeño laboral  
de los trabajadores  
de la Sede  
Administrativa DISA  
Cutervo**

Estimado trabajador a continuación, se presenta el siguiente cuestionario con las últimas 15 preguntas del total de 30, para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo, por lo que se les pide responder con total imparcialidad y sinceridad los siguientes ítems propuestos en el presente instrumento.

Para ello se detalla la siguiente Escala de medición:

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

#### Responsabilidad

16. 16. Es puntual con los horarios o fechas establecidas por la Institución para presentar sus asignaciones. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

17. 17. Realiza usted el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal (EPP), durante el contexto del COVID-19 \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

18. 18. Cumple usted adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro laboral. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

19. 19. Es cuidadoso con los bienes de trabajo que la Institución le asigna para el desarrollo de sus labores. (Computador, escritorio, silla, uniforme). \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

#### Relaciones interpersonales

20. 20. Promueve un trato cordial entre usted y su jefe inmediato en la Institución. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

21. 21. Promueve un trato cordial entre usted y sus compañeros de trabajo en la Institución. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

22. 22. Promueve un trato cordial entre usted y los usuarios en la Institución. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

### Cooperación

23. 23. Tiene la plena disposición de trabajar en equipo. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

24. 24. Existe una comprensión mutua entre usted y sus compañeros cuando se presenta algún problema y requieren apoyo. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

25. 25. Coordina constantemente con su jefe de área cuando este le asigna una actividad específica. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

26. 26. Tiene la disposición de reemplazar a su compañero en sus labores para que el usuario no note su ausencia. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

### Eficiencia

27. 27. Suele realizar un trabajo correcto y eficiente según lo especificado por el jefe inmediato. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

28. 28. Su jefe inmediato muestra satisfacción al revisar las asignaciones que usted resolvió y entregó. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

29. 29. Suele ser oportuno al desarrollar o entregar sus asignaciones en la Institución. \*

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

30. 30. Suele estar pendiente de evitar errores que perjudiquen su desempeño dentro de la Institución. \*

*Marca solo un óvalo.*

	1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Totalmente de acuerdo

---

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

## Anexo 8: Panel fotográfico

Expertos responsables de la validación de la ficha técnica.



**Mg. Jose Teodosio Fernandez Cabana.**

Grado Académico: Magister en Salud Pública.

Trabajador de la Dirección Sub Regional de Salud Cutervo





**Dr. CPC. Mario Alejandría Fernández.**

Grado Académico: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Trabajador de la Municipalidad Provincial de Cutervo



**Dr. CPC. Víctor Manuel Cárdenas Figueroa.**

Grado Académico: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Gerente de: "Estudio Contable Cárdenas"

Asesor Externo de Municipalidades distritales de Cutervo.

## **Anexo 9: Confiabilidad de los Instrumentos**

### **CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

#### **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DISA CUTERVO.**

##### **OBJETIVO**

Obtener la confiabilidad del Instrumento para llevar a cabo la recolección de datos, a fin de detectar si existen o no debilidades y proponer alternativas de mejora, mediante la confiabilidad por el coeficiente de Alfa de Cronbach

##### **POBLACIÓN**

La población objeto de estudio para la presente investigación está conformada por 110 trabajadores, tal como se detalla en el cuadro adjunto al presente.

##### **MUESTRA PILOTO**

Para determinar la muestra piloto se seleccionaron 10 trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo que respondieron el cuestionario digital a través del Google DRIVE,

##### **PROCEDIMIENTO**

1. Se optó por elegir a los primeros 10 trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo, los cuales correspondieron a la prueba piloto.
2. Se envió el enlace a sus WhatsApp de cada trabajador la cual respondieron a través del Google DRIVE.
3. El instrumento se adecuo para que las respuestas respondidas por los entrevistados sean de tipo escala Likert.

Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS V.28, a la vez de determina la confiabilidad mediante coeficiente de Alfa de Cronbach.

### Resultados de la Fiabilidad (Confiabilidad) del Instrumento

Para determinar la fiabilidad del instrumento, se tomó una muestra piloto de 10 trabajadores de la Sede Administrativa de la DISA Cutervo. Una vez recogida la información, se procedió a registrarla en el paquete estadístico SPSS V.28, para después determinar el Alfa de Cronbach, el cual tiene la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left( \frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

### Determinación del Alfa de Cronbach general

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	10	100.0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.931	30

Fuente: Elaboración propia, en base al cuestionario aplicando el SPSS V.28

Según George y Mallery, sugiere las recomendaciones siguientes para evaluar e interpretar el coeficiente de Cronbach, según las siguientes escalas:

Excelente	Bueno	Aceptable	Cuestionable	Pobre	Inaceptable
>0.9	>0.8	>0.7	>0.6	>0.5	<0.5

**Conclusión:**

El Alfa de Cronbach total del instrumento es de 0.931 lo que indica que la concordancia entre las observaciones es “EXCELENTE”, según la Escala de George y Mallery, por lo tanto, los resultados obtenidos con este código son válidos y confiables.

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	10	100.0
Excluido <sup>a</sup>	0	.0
Total	10	100.0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.931	.930	30

### Matriz de correlaciones entre elementos

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR0 0003	VAR0 0004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	VAR0 0021	VAR0 0022	VAR0 0023	VAR0 0024	VAR0 0025	VAR0 0026	VAR0 0027	VAR0 0028	VAR0 0029	VAR0 0030
VAR00001	1,00	.564	.751	.427	.702	-.171	.248	.592	.470	.673	.436	.665	.578	.275	-.035	-.067	.086	-.202	.142	.014	.123	-.168	-.073	-.186	.016	-.075	.185	-.407	-.039	.112
VAR00002	.564	1,000	.384	.599	.651	.424	.082	.453	.387	.802	.685	.715	.563	.113	-.130	-.062	.146	-.109	.396	-.096	.303	-.532	-.348	-.013	-.010	-.301	.457	-.168	.024	-.069
VAR00003	.751	.384	1,000	.105	.578	.000	.552	.605	.769	.589	.152	.295	.722	-.045	-.034	.149	.179	-.112	-.035	.021	-.120	-.202	-.241	-.071	-.298	.074	.231	-.399	-.251	.165
VAR00004	.427	.599	.105	1,000	.703	.000	-.138	.322	.087	.450	.416	.407	.313	.486	.078	.131	.012	.254	.119	-.086	.469	-.063	-.213	-.127	.358	-.167	.225	-.151	.022	.146
VAR00005	.702	.651	.578	.703	1,000	-.120	.174	.799	.549	.703	.370	.391	.713	.515	.147	.307	.286	.302	.350	.207	.393	-.053	-.242	-.130	.242	.210	.425	-.190	.249	.342
VAR00006	-.171	.424	.000	.000	-.120	1,000	.111	.000	.274	.192	.424	.250	.306	-.668	-.612	.196	.250	-.221	.249	-.164	.102	-.218	-.212	.361	-.192	-.327	.196	.158	-.115	.000
VAR00007	.248	.082	.552	-.138	.174	.111	1,00	.515	.811	.394	.271	.167	.408	-.238	.045	.349	.528	.311	.231	.337	.386	.267	.436	.629	.074	.509	.567	.176	-.051	.509
VAR00008	.592	.453	.605	.322	.799	.000	.515	1,000	.830	.758	.511	.477	.798	.170	-.148	.464	.659	.456	.491	.425	.501	.119	.067	.186	.322	.417	.553	.144	.375	.615
VAR00009	.470	.387	.769	.087	.549	.274	.811	.830	1,000	.699	.387	.342	.839	-.244	-.186	.537	.685	.336	.379	.374	.373	.100	.097	.440	.087	.398	.627	.144	.105	.598
VAR00010	.673	.802	.589	.450	.703	.192	.394	.758	.699	1,000	.619	.766	.802	-.026	-.117	.225	.551	.254	.517	.306	.469	-.272	-.010	.219	.266	.042	.695	.151	.242	.355
VAR00011	.436	.685	.152	.416	.370	.424	.271	.511	.387	.619	1,00	.874	.303	.028	-.519	-.146	.252	-.047	.308	-.165	.454	-.278	.011	.140	.112	-.278	.270	.000	-.024	.069
VAR00012	.665	.715	.295	.407	.391	.250	.167	.477	.342	.766	.874	1,000	.408	-.033	-.408	-.196	.250	-.129	.311	-.061	.357	-.355	.053	.060	.168	-.355	.294	.000	.029	.055
VAR00013	.578	.563	.722	.313	.713	.306	.408	.798	.839	.802	.303	.408	1,000	-.218	-.167	.620	.676	.286	.509	.435	.354	.022	-.087	.270	.215	.245	.620	.161	.304	.579
VAR00014	.275	.113	-.045	.486	.515	-.668	-.238	.170	-.244	-.026	.028	-.033	-.218	1,000	.491	-.288	-.384	.118	-.111	-.131	.082	-.029	-.170	-.515	.102	.117	-.157	-.423	.061	-.175
VAR00015	.035	-.130	-.034	.078	.147	-.612	.045	-.148	-.186	-.117	-.519	-.408	-.167	.491	1,000	.080	-.102	.241	.170	.401	.167	.312	.303	.098	.274	.535	.280	.000	.281	.089
VAR00016	-.067	-.062	.149	.131	.307	.196	.349	.464	.537	.225	-.146	-.196	.620	-.288	.080	1,000	.809	.694	.570	.755	.580	.685	.353	.637	.601	.685	.615	.620	.585	.899
VAR00017	.086	.146	.179	.012	.286	.250	.528	.659	.685	.551	.252	.250	.676	-.384	-.102	.809	1,000	.682	.779	.829	.727	.491	.543	.767	.670	.627	.809	.791	.688	.900
VAR00018	-.202	-.109	-.112	.254	.302	-.221	.311	.456	.336	.254	-.047	-.129	.286	.118	.241	.694	.682	1,000	.429	.701	.692	.531	.438	.497	.748	.692	.622	.699	.575	.772
VAR00019	.142	.396	-.035	.119	.350	.249	.231	.491	.379	.517	.308	.311	.509	-.111	.170	.570	.779	.429	1,000	.782	.763	.362	.484	.650	.676	.544	.814	.657	.857	.634
VAR00020	.014	-.096	.021	-.086	.207	-.164	.337	.425	.374	.306	-.165	-.061	.435	-.131	.401	.755	.829	.701	.782	1,000	.652	.661	.686	.681	.777	.840	.755	.777	.865	.840
VAR00021	.123	.303	-.120	.469	.393	.102	.386	.501	.373	.469	.454	.357	.354	.082	.167	.580	.727	.692	.763	.652	1,000	.535	.627	.713	.860	.535	.781	.645	.632	.757
VAR00022	-.168	-.532	-.202	-.063	-.053	-.218	.267	.119	.100	-.272	-.278	-.355	.022	-.029	.312	.685	.491	.531	.362	.661	.535	1,000	.740	.578	.669	.762	.257	.518	.526	.762
VAR00023	-.073	-.348	-.241	-.213	-.242	-.212	.436	.067	.097	-.010	.011	.053	-.087	-.170	.303	.353	.543	.438	.484	.686	.627	.740	1,000	.753	.701	.625	.457	.670	.511	.625
VAR00024	-.186	-.013	-.071	-.127	-.130	.361	.629	.186	.440	.219	.140	.060	.270	-.515	.098	.637	.767	.497	.650	.681	.713	.578	.753	1,000	.565	.578	.756	.761	.442	.709
VAR00025	.016	-.010	-.298	.358	.242	-.192	.074	.322	.087	.266	.112	.168	.215	.102	.274	.601	.670	.748	.676	.777	.860	.669	.701	.565	1,00	.564	.601	.757	.791	.773
VAR00026	-.075	-.301	.074	-.167	.210	-.327	.509	.417	.398	.042	-.278	-.355	.245	.117	.535	.685	.627	.692	.544	.840	.535	.762	.625	.578	.564	1,000	.578	.518	.651	.762
VAR00027	.185	.457	.231	.225	.425	.196	.567	.553	.627	.695	.270	.294	.620	-.157	.280	.615	.809	.622	.814	.755	.781	.257	.457	.756	.601	.578	1,000	.620	.585	.685
VAR00028	-.407	-.168	-.399	-.151	-.190	.158	.176	.144	.144	.151	.000	.000	.161	-.423	.000	.620	.791	.699	.657	.777	.645	.518	.670	.761	.757	.518	.620	1,00	.725	.690
VAR00029	-.039	.024	-.251	.022	.249	-.115	-.051	.375	.105	.242	-.024	.029	.304	.061	.281	.585	.688	.575	.857	.865	.632	.526	.511	.442	.791	.651	.585	.725	1,000	.651
VAR00030	.112	-.069	.165	.146	.342	.000	.509	.615	.598	.355	.069	.055	.579	-.175	.089	.899	.900	.772	.634	.840	.757	.762	.625	.709	.773	.762	.685	.690	.651	1,000

### Matriz de covarianzas entre elementos

	VAR0 0001	VAR0 0002	VAR00 003	VAR00 004	VAR0 0005	VAR0 0006	VAR0 0007	VAR0 0008	VAR0 0009	VAR0 0010	VAR0 0011	VAR0 0012	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR00 020	VAR0 0021	VAR0 0022	VAR0 0023	VAR00 024	VAR0 0025	VAR0 0026	VAR0 0027	VAR0 0028	VAR0 0029	VAR00 030
VAR00001	1.511	.689	1.156	.578	.756	-.222	.289	.844	.667	.911	.533	.689	.733	.267	.022	-.089	.178	-.356	.222	.022	.156	-.200	-.089	-.200	.022	-.089	.244	-.333	-.044	.067
VAR00002	.689	.989	.478	.656	.567	.444	.078	.522	.444	.878	.678	.600	.578	.089	-.067	-.067	.244	-.156	.500	-.122	.311	-.511	-.344	-.011	-.011	-.289	.489	-.111	.022	-.033
VAR00003	1.156	.478	1.567	.144	.633	.000	.656	.878	1.11	.811	.189	.311	.933	-.044	-.022	.200	.378	-.200	-.056	.033	-.156	-.244	-.300	-.078	-.411	.089	.311	-.333	-.289	.100
VAR00004	.578	.656	.144	1.211	.678	.000	-.144	.411	.111	.544	.456	.378	.356	.422	.044	.156	.022	.400	.167	-.122	.533	-.067	-.233	-.122	.433	-.178	.267	-.111	.022	.078
VAR00005	.756	.567	.633	.678	.767	-.111	.144	.811	.556	.678	.322	.289	.644	.356	.067	.289	.422	.378	.389	.233	.356	-.044	-.211	-.100	.233	.178	.400	-.111	.200	.144
VAR00006	-.222	.444	.000	.000	-.111	1.111	.111	.000	.333	.222	.444	.222	.333	-.556	-.333	.222	.444	-.333	.333	-.222	.111	-.222	-.222	.333	-.222	-.333	.222	.111	-.111	.000
VAR00007	.289	.078	.656	-.144	.144	.111	.900	.567	.889	.411	.256	.133	.400	-.178	.022	.356	.844	.422	.278	.411	.378	.244	.411	.522	.078	.467	.578	.111	-.044	.233
VAR00008	.844	.522	.878	.411	.811	.000	.567	1.344	1.11	.967	.589	.467	.956	.156	-.089	.578	1.289	.756	.722	.633	.600	.133	.078	.189	.411	.467	.689	.111	.400	.344
VAR00009	.667	.444	1.111	.111	.556	.333	.889	1.111	1.33	.889	.444	.333	1.000	-.222	-.111	.667	1.333	.556	.556	.556	.444	.111	.111	.444	.111	.444	.778	.111	.111	.333
VAR00010	.911	.878	.811	.544	.678	.222	.411	.967	.889	1.211	.678	.711	.911	-.022	-.067	.267	1.022	.400	.722	.433	.533	-.289	-.011	.211	.322	.044	.822	.111	.244	.189
VAR00011	.533	.678	.189	.456	.322	.444	.256	.589	.444	.678	.989	.733	.311	.022	-.267	-.156	.422	-.067	.389	-.211	.467	-.267	.011	.122	.122	-.267	.289	.000	-.022	.033
VAR00012	.689	.600	.311	.378	.289	.222	.133	.467	.333	.711	.733	.711	.356	-.022	-.178	-.178	.356	-.156	.333	-.067	.311	-.289	.044	.044	.156	-.289	.267	.000	.022	.022
VAR00013	.733	.578	.933	.356	.644	.333	.400	.956	1.00	.911	.311	.356	1.067	-.178	-.089	.689	1.178	.422	.667	.578	.378	.022	-.089	.244	.244	.444	.689	.111	.289	.289
VAR00014	.267	.089	-.044	.422	.356	-.556	-.178	.156	-.222	-.022	.022	-.022	-.178	.622	.200	-.244	-.511	.133	-.111	-.133	.067	-.022	-.133	-.356	.089	.089	-.133	-.222	.044	-.067
VAR00015	.022	-.067	-.022	.044	.067	-.333	.022	-.089	-.111	-.067	-.267	-.178	-.089	.200	.267	.044	-.089	.178	.111	.267	.089	.156	.156	.044	.156	.267	.156	.000	.133	.022
VAR00016	-.089	-.067	.200	.156	.289	.222	.356	.578	.667	.267	-.156	-.178	.689	-.244	.044	1.156	1.467	1.067	.778	1.044	.644	.711	.378	.600	.711	.711	.711	.444	.578	.467
VAR00017	.178	.244	.378	.022	.422	.444	.844	1.289	1.33	1.022	.422	.356	1.178	-.511	-.089	1.467	2.844	1.644	1.667	1.800	1,27	.800	.911	1,133	1,244	1,022	1,467	.889	1,067	.733
VAR00018	-.356	-.156	-.200	.400	.378	-.333	.422	.756	.556	.400	-.067	-.156	.422	.133	.178	1.067	1.644	2.044	.778	1.289	1,02	.733	.622	.622	1,178	.956	.956	.667	.756	.533
VAR00019	.222	.500	-.056	.167	.389	.333	.278	.722	.556	.722	.389	.333	.667	-.111	.111	.778	1.667	.778	1.611	1,278	1,00	.444	.611	.722	.944	.667	1,111	.556	1,000	.389
VAR00020	.022	-.122	.033	-.122	.233	-.222	.411	.633	.556	.433	-.211	-.067	.578	-.133	.267	1.044	1.800	1.289	1,278	1,656	.867	.822	.878	.767	1,100	1,044	1,044	.667	1,022	.522
VAR00021	.156	.311	-.156	.533	.356	.111	.378	.600	.444	.533	.467	.311	.378	.067	.089	.644	1.267	1,022	1,000	.867	1,07	.533	.644	.644	.978	.533	.867	.444	.600	.378
VAR00022	-.200	-.511	-.244	-.067	-.044	-.222	.244	.133	.111	-.289	-.267	-.289	.022	-.022	.156	.711	.800	.733	.444	.822	.533	.933	.711	.489	.711	.711	.267	.333	.467	.356
VAR00023	-.089	-.344	-.300	-.233	-.211	-.222	.411	.078	.111	-.011	.011	.044	-.089	-.133	.156	.378	.911	.622	.611	.878	.644	.711	.989	.656	.767	.600	.489	.444	.467	.300
VAR00024	-.200	-.011	-.078	-.122	-.100	.333	.522	.189	.444	.211	.122	.044	.244	-.356	.044	.600	1,133	.622	.722	.767	.644	.489	.656	.767	.544	.489	.711	.444	.356	.300
VAR00025	.022	-.011	-.411	.433	.233	-.222	.078	.411	.111	.322	.122	.156	.244	.089	.156	.711	1,244	1,178	.944	1,100	.978	.711	.767	.544	1,211	.600	.711	.556	.800	.411
VAR00026	-.089	-.289	.089	-.178	.178	-.333	.467	.467	.444	.044	-.267	-.289	.244	.089	.267	.711	1,022	.956	.667	1,044	.533	.711	.600	.489	.600	.933	.600	.333	.578	.356
VAR00027	.244	.489	.311	.267	.400	.222	.578	.689	.778	.822	.289	.267	.689	-.133	.156	.711	1,467	.956	1,111	1,044	.867	.267	.489	.711	.711	.600	1,156	.444	.578	.356
VAR00028	-.333	-.111	-.333	-.111	-.111	.111	.111	.111	.111	.111	.000	.000	.111	-.222	.000	.444	.889	.667	.556	.667	.444	.333	.444	.444	.556	.333	.444	.444	.444	.222
VAR00029	-.044	.022	-.289	.022	.200	-.111	-.044	.400	.111	.244	-.022	.022	.289	.044	.133	.578	1,067	.756	1,000	1,022	.600	.467	.467	.356	.800	.578	.578	.444	.844	.289
VAR00030	.067	-.033	.100	.078	.144	.000	.233	.344	.333	.189	.033	.022	.289	-.067	.022	.467	.733	.533	.389	.522	.378	.356	.300	.300	.411	.356	.356	.222	.289	.233