



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional Y Desempeño Laboral del Personal de la Ugel

Huaraz, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Asencios Robles, Lyncol Jhony (ORCID: 0000-0002-6098-0659)

Figueroa Morales, Fabiola Jhoselyn (ORCID: 0000-0003-3166-2616)

ASESOR:

Mg. Cruz Tarrillo, José Joel (ORCID: 0000-0002-6372-5055)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2021

Dedicatoria

Este Trabajo de investigación va dedicado a nuestro divino creador Dios por la energía y fuerza que nos dio para poder llegar a culminar nuestra investigación, a nuestros padres que siempre nos brindaran su apoyo incondicional y a toda la gente que creyó en nosotros dándonos su apoyo incondicional en la elaboración de nuestra tesis.

Agradecimiento

A nuestros formadores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarnos a llegar al punto en el que nos encontramos, gracias al asesor por el apoyo y paciencia que tuvo en el proceso de nuestra investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice De Tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y Operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra, muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimiento de recolección de datos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS.....	41

Índice De Tablas

Tabla 1 Alfa de Cronbach	19
Tabla 2 expertos	19
Tabla 3 sociodemográfico	21
Tabla 4 clima organizacional	22
Tabla 5 desempeño laboral	22
Tabla 6 prueba de normalidad	23
Tabla 7 objetivo general.....	23
Tabla 8 objetivo uno	24
Tabla 9 objetivo dos.....	24
Tabla 10 objetivo tres.....	25
Tabla 11 objetivo cuatro.....	25
Tabla 12 objetivo cinco	26

Resumen

La investigación tuvo como objetivo relacionar el clima organizacional y desempeño laboral. El estudio fue básico, no experimental, transversal, correlacional, cuantitativo y descriptivo. La población y muestra fueron 35 empleados de la Ugel Huaraz. Utilizaron la encuesta y el cuestionario para la recolección de información de la investigación. Los resultados que se alcanzaron detallados en la tabla 7, sobre la estructura organizacional se halla relacionado con el desempeño laboral, mostrando según la correlación de Spearman $Rho = ,726$. Revelando que existe una relación positiva alta significativa entre las dos variables de la investigación.

Palabras clave: Clima Organizacional , Desempeño Laboral, colaboradores.

Abstract

The objective of the research was to relate the organizational climate and work performance. The study was basic, non-experimental, cross-sectional, correlational, quantitative and descriptive. The population and sample were 35 employees of Ugel Huaraz. They used the survey and the questionnaire to collect the study information. The results that were achieved detailed in table 7, on the organizational structure is related to the work performance, showing according to the correlation of Spearman Rho =, 726. Revealing that there is a significant high positive relationship between the two variables of the investigation.

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Collaborators

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el ambiente laboral es trascendente para las organizaciones tanto a nivel internacional y nacional donde a través de ello consiguen alcanzar que la empresa sea próspera. En el transcurrir del último quinquenio las empresas han realizado tácticas que forjan un conveniente ambiente laboral, permitiendo que las personas que laboran en las organizaciones sobresalgan desarrollando sus habilidades y por ende ello aporten a la mejora de los procesos en la empresa. (Chanduví, 2020).

De acuerdo a la revista virtual conexionesan donde nos muestra la encuesta realizada por empresas de gestión de recursos humanos de Mando Medio en varios países de Latinoamérica, el 55% de los indagados dijo que la empresa tuvo un buen ambiente de trabajo durante la pandemia. Sin embargo, el 23% dijo que estaba más ansioso y tenía dificultades para comunicarse. No se promovía un clima favorable en la empresa, los empleados deben estar entusiasmados con los cambios e implementar estrategias para garantizar la seguridad en tiempos de incertidumbre. (Conexionesan, 2020)

Internacionalmente la pandemia en especial en el país de México donde han convertido el trabajo remoto en una práctica común en muchas empresas, creando nuevos desafíos en la estructura organizativa y la comunicación. Donde la muestra nos describe que 6 de cada 10 empresas continúan haciendo el trabajo remoto. Siendo una evaluación constante y permanente evaluar adecuadamente si los colaboradores se sienten satisfechos laboralmente, pero algunas requieren la consideración de criterios que de hecho no son fáciles de definir. (Anáhuac Mayac 2020).

En el Ecuador de acuerdo a la perspectiva de los autores hay una diversidad de entidades estatales que aún usan métodos perecederos para la ejecución y asistencia de atención al público usuario, dejando de lado a los talentos humanos

de la empresa, priorizando sus máquinas para el trabajo en la organización. (Vera y Suarez 2018).

Los autores del estudio nos manifiestan que ambiente laboral es el hábitat de los empleados de una empresa, donde construye una buena interacción entre la organización y sus colaboradores, Dicho vínculo entre los empleados y organización va depender de diversos factores culturales, a esto lo llamamos cultura organizacional. (Vera y Suarez 2018).

En el Perú la pandemia de Covid-19 que enfrentan las organizaciones ha demostrado que se debe enfrentar con responsabilidad y compromiso ante la adversidad de la mayor crisis de salud, sin embargo, gracias a su cultura organizacional, tienen una brújula para guiar de la mejor manera y encontrar las mejores opciones y formas de actuar con sus colaboradores, trasluciendo su mejor desempeño. (Techedge, 2020)

Conexionesan, (2020) en su revista nos da su opinión que en el Perú se debe implementar estrategias para promover el ocio y buscar una forma adecuada de comunicarse siendo de vital trascendencia para obtener mejoras en el ambiente laboral para enfrentar a la epidemia.

Salvaguardar el ambiente organizacional durante la epidemia es un punto crítico para las organizaciones convirtiendo se en el foco donde articular los esfuerzos y sacrificar costos para confrontar y buscar estrategias idóneas que nos permitan enfrentar la crisis de salud. (Conexionesan, 2020).

El ambiente laboral y la eficiencia laboral son componentes significativos en las empresas. Estas variables permiten a los trabajadores brindar un mejor grado de servicio a sus contribuyentes. Siendo el entorno laboral una preocupación en la actualidad empresarial, una gran fortaleza que no debe dejar de ser aprovechada por las empresas. (Chinga y Terrazas 2017).

El Gobierno provincial de Chepén, nos muestra que su ambiente laboral no cuenta con una dirección. Resaltando en primer lugar que el personal íntegro que

conforma la entidad estatal, no tiene un rumbo estratégico en sus labores cotidianas y cada quien realiza sus labores como bien les parece. Existiendo la deshonestidad, la corrupción y demás actitudes que son impropias en una institución del Estado. (Alvitres y Gonzales 2019)

Para las empresas en la actualidad es conveniente implementar metodologías de cómo evaluar el desempeño de sus colaboradores identificando de modo oportuno y eficiente los errores y restricciones que se exploran para reprender y avalar la trayectoria de los propósitos corporativos. (Pedraza, Amaya y Conde 2010).

Los autores detallan que, en las entidades de educación de la Ugel de Puno, se propala un ambiente laboral negativo llevando al quebrantamiento del vínculo laboral entre los funcionarios y directivos y servidores públicos y administrativos, donde su desempeño laboral tiene deficiencias notorias perjudicando a los servicios prestados. (Torres y Zegarra 2015).

Basando en lo anteriormente descrito nos sustentamos en Hernández et al. (2014) sostiene que delinear el problema no es más que la estructura y el refinamiento de las ideas de estudio aprendidas. La investigación planteó el **problema general** ¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021?

La justificación del estudio teórico: La disertación actual se basa en fundamentos y teoría, utilizando varios tratados nacionales e internacionales sobre variables y brindando nuevos conocimientos para las generaciones futuras. Asimismo, la justificación metodológica: cuando se autoriza investigar un problema identificado en una dependencia, se conjuga el dictamen de la investigación con la necesidad de tomar medidas de recolección para obtener los resultados utilizados en otras investigaciones, requiriendo un proceso largo y ordenado para ganar confianza en eso. La justificación práctica irradiada en los efectos se utiliza como soporte empírico para tomar las mejores decisiones en apoyo a la optimización de las operaciones del sector privado. También, la justificación social puede representar

positiva o negativamente el impacto de las investigaciones realizadas por las organizaciones sobre el clima laboral y el desempeño laboral de los empleados en busca de estrategias óptimas.

Según Hernández et al. (2014) argumenta como objetivo de la tesis es lo que se espera de ello y que es un modelo a seguir, por lo que debe estar claramente expresado. La investigación mostró como **objetivo general** : Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021 **objetivos específicos** los siguientes : (1) Establecer la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021; (2) Establecer la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021; (3) Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021; 4) Establecer la relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021 y (5) Establecer la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

Según Hernández y Mendoza (2018), aseveran que las hipótesis son supuestos del problema investigado mencionadas como afirmaciones formando parte de las guías del estudio. La **Hipótesis general**: Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal de la Ugel, Huaraz, 2021, de igual manera las **hipótesis específicas**: (1) Existe una relación directa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021 (2) Existe una relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021; (3) Existe una relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021, (4) Existe una relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021 y Existe una relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para establecer el estudio contamos con antecedentes internacionales, que nos van aportar conocimientos previos:

Meza (2018) en la investigación su propósito fue cuantificar el clima laboral y confirmar la correlación que vincula con el desempeño laboral. Los métodos fueron de tipo empírico, cuantitativo y transversal. Investigación censal constituida por 100 colaboradores. Los resultados nos manifestaron una relación positiva significativa entre las variables de estudio ($r = .569$, $p = .000$). Permitiendo deducir que, cuanto excelente es el ambiente laboral en la institución privilegiada, los colaboradores poseerán un mejor desempeño laboral.

Así mismo Santamaría (2020), En su estudio tuvo como propósito comprobar si el clima laboral incidió o no en el desempeño laboral. El estudio fue mixto cuantitativo-cualitativo, no experimental, transaccional y correlacional, descriptivo, explicativo y correlacional. La información se obtuvo aplicando el cuestionario sujeto a exámenes de validez y confiabilidad, los resultados establecieron y expusieron la incidencia entre las variables de estudio Concluyéndose la existencia de incidencia entre las variables.

De igual manera Garcés (2021), en su tesis tuvo como propósito comprobar una relación entre las variables. La metodología fue de enfoque cuantitativa, aplicada, correlacional, descriptiva. Los resultados nos demuestran que se hallaron que en cuanto al ambiente laboral la existencia una percepción promedio de admisible, lo que involucra que el entorno laboral dentro de los elementos de liderazgo, responsabilidad y ambiente de trabajo, se hallan en 63%, 62% y 52% correspondientemente, concluyéndose que se halla en la escala de Regular, es decir que la apreciación que ostentan los trabajadores de la organización sobre el ambiente organizacional está por debajo del promedio, lo cual simboliza que la institución cuenta con un entorno laboral es poco apropiado.

Así mismo Quintero (2008) en Venezuela el artículo de la indagación su propósito fue comprobar la correlación entre las variables estudiadas. El estudio fue descriptivo, cuantitativo, inductivo, sistemático y detallado. Los resultados demuestran que la empresa en su dimensión de capacitación, si facilita perennemente oportunidades para optimizar sus destrezas. Concluyéndose que a partir de los resultados derivados se recalca que los colaboradores están por partes involucrados, a pesar de que obtienen pagos adicionales por su productividad dentro de la corporación.

Pedraza, Amaya y Conde (2010) en su artículo de estudio su propósito fue explorar el desempeño laboral y su relación con la seguridad de los empleados contratados, en Ecuador. La metodología fue descriptiva, su diseño es no empírico, transversal. El universo y muestra de la investigación consistió en 50 colaboradores del área administrativa con contrato a modalidad. Se concluyó que hubo descontento y despido de empleados por su remuneración y evaluación de desempeño.

Vera y Suarez (2018) en su artículo científico su designio fue socializar el impacto del clima laboral en el desempeño laboral y la atención al cliente de los empleados. Es decir, qué tan cómodos se sienten los trabajadores en su entorno laboral, que no solo satisface sus necesidades, sino que además les brinda un ambiente bien organizado, por tal motivo, las organizaciones se comprometan tomando decisiones responsables para analizar la morbilidad humana, recursos en desarrollo, sostenibilidad y será la clave para la prosperidad de la organización.

En el ámbito nacional, acarrear investigaciones que nos van motivar el estudio: Carrasco y Rodríguez (2019) En su investigación, el propósito fue identificar relaciones entre clima laboral y el desempeño laboral. La investigación fue cuantitativa y correlacional. El universo y muestra fue conformada por 80 empleados de Dinnet SA, se recolectó los datos con la encuesta a través del cuestionario en escala Likert. Según los resultados, obtuvo la correlación de Spearman = 0,718 con una significación bilateral de 0,000, $p < 0.05$. Se concluyó

que cuando se efectúen estrategias para optimizar el entorno laboral y la apreciación de los empleados de la organización Dinet S.A, el desempeño de los empleados también mejorará.

Lozano (2020), en su tesis tuvo como propósito comprobar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación fue básica, no experimental, correlacional, aplicándose la encuesta, utilizando el cuestionario para recolectar datos para el estudio, el universo y muestra fue conformada por 23 profesoras de la entidad educativa. El resultado fue que existió una correlación alta de 0,734. Se concluyó que entre el ambiente laboral y desempeño laboral existe una asociación significativa de un 0,734. Indicando que el clima laboral incide prósperamente en un 53.88% en el desempeño laboral.

Así mismo Chinga y Terrazas (2017) en el estudio su propósito fue comprobar la relación entre ambas variables de la investigación. Su investigación fue descriptiva correlacional, cuantitativa, el universo fue de 150 colaboradores del centro de salud. Los resultados derivados donde el nivel de clima organizacional de los colaboradores es reconocido y su nivel de desempeño laboral es alto, entre ellos, el 27% de los entrevistados observó que cuando el desempeño laboral es alto, el clima organizacional es beneficioso. El Rho 0.414 de Spearman indica una correlación moderadamente positiva. Comparado con $p < 0.05$, existe una relación directa. Concluyendo que la variable independiente está relacionada con la variable dependiente de la investigación.

De igual manera Goicochea (2018), En su tesis su propósito fue valorar la correlación entre las variables estudiadas. La investigación fue no experimental, transversal, descriptiva. Aplicándose la encuesta que constó de 46 preguntas para recabar la información, cuya muestra estuvo constituida por 62 colaboradores selectas al azar. Los resultados obtenidos fueron: el 48,4% de las personas no está de acuerdo con la afirmación, el 16,1% de las personas está totalmente en desacuerdo, el mismo porcentaje de personas dice que no importa, el 12,9% de las personas está de acuerdo y finalmente el 6,5% de las personas

está totalmente de acuerdo. La conclusión es que los colaboradores no están dispuestos a permanecer en la organización durante mucho tiempo.

Según, Penachi (2019) el artículo de estudio describe la relación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral de los empleados. Por lo tanto, un entorno de trabajo completo contribuye a la consecución de los objetivos establecidos, mejorando el modo de ser eficientes en sus prestaciones; sin embargo, el impacto adverso no contribuye a la optimización de la gestión y dificulta la consecución de los objetivos programados. La superioridad del entorno laboral en el desempeño de los empleados de la instalación es fundamental. Finalmente, existe una relación significativa; representada por la eficiencia, eficacia y calidad, aspectos importantes deben desarrollarse dentro del marco de gestión institucional.

En Lima, Pastor (2018) en el estudio su objetivo fue evidenciar la reciprocidad entre Clima laboral y desempeño laboral. Su metodología fue de estudio prospectivo, transversal y correlacional, no experimental. Se usó la encuesta para recolectar datos. El resultado, según la correlación de Rho de Spearman es 0.941 **, mostrando una relación significativa, y el valor sigma (bilateral) es 0.004, que también es menor que 0.05. La conclusión muestra que existe una correlación positiva muy directa entre las dos variables de estudio.

Para la presente investigación es ineludible cimentar y narrar algunas concepciones de la teoría del clima organizacional en la investigación:

Chiavenato (2000), “el ambiente laboral describe al entorno que existe entre los colaboradores de la organización. Unido exclusivamente al nivel de incitación de los colaboradores y exterioriza de modo específico las particularidades motivadoras del entorno empresarial siendo propicio cuando procura la complacencia de las insuficiencias propias y la prominencia decorosa de los segmentos y nociva cuando no se consigue compensar esas necesidades. La motivación que debe existir en el ambiente interno de la organización tiene que

ser propicio para que los colaboradores tomen conciencia y promuevan como conseguir las metas trazadas en la organización.

Según, Sandoval (2004) El clima laboral es percibido por los trabajadores de la empresa e incluye estructuras, maneras de liderar, comunicación, motivaciones y estímulos, todo lo cual tiene un dominio inmediato en la forma de ser y desempeño de los trabajadores en la corporación.

Ramos (2012) nos afirma que el ambiente laboral es un aspecto de la forma natural como se dan las labores en la empresa, teniendo mucho dominio en el rendimiento y el crecimiento de los recursos humanos de una empresa. Este concepto se basa en teorías de diversas ilustraciones argumentadas.

Para Urbina (2017), Se puede precisar como el medio en donde se efectúa las labores habituales de la empresa lo cual influye en gran modo la conducta de los colaboradores. Para las organizaciones es la consecuencia significativa de realizar la medición y conocimiento sobre el ambiente organizacional, y su impacto trascendente en la productividad organizacional.

El autor define que el ambiente laboral es la influencia recíproca donde se manifiesta su procedencia en los colaboradores y de las empresas, a la vez sus componentes y organización del régimen forjan un explícito entorno, basados en la apreciación de sus integrantes (Urbina, 2017).

Por otra parte, Meza (2018), define: “El ambiente laboral, percibido a partir de aspecto bíblico, se propaga a la humanidad en general. La Biblia muestra a jehová como el único creador del cosmos y a su gobierno como fundado en el afecto, la justicia y la compasión”. Basándose en esta percepción se asemeja que todos en su integridad en la empresa deben participar en la prosperidad corporativa.

Según, Litwin y Stinger (1968) Los autores sostienen: Que el ambiente organizacional se refiere a los resultados intrínsecos apreciados del régimen formal y cualidad de los gerentes, así como otros componentes del clima

significativos sobre las maneras de ser, dogmas, principios e invitaciones de quienes laboran en una organización.

Brunet (2011) señala la existencia de una gran controversia relacionado a la conceptualización del entorno en la empresa. Por lo tanto, el ambiente organizacional es apercebido por personas sin ser conscientes del rol y la presencia de los elementos que lo combinan, que es una manera muy espinosa de evaluar el ambiente, ya que jamás se conoce una vez.

Tipos de Clima Organizacional

Autoritario, Brunet (1987), quien reconoció diferentes tipos:

Autoritarismo explotador: Los altos directivos no dan credibilidad a los subordinados, no existe una relación entre jefes y colaboradores y, las decisiones son conseguidas infundadamente por la autoridad.

Autoritarismo Paternalista: la existencia de fiabilidad en los directivos y sus colaboradores, implementando, deméritos y los estímulos, tanto para los trabajadores y los encargados de la supervisión.

Las jefaturas utilizan el eje social de los trabajadores, creando un entorno ambiental pensando que es duradero y estructural.

Consultivo: la primordial particularidad es la familiaridad de los jefes y sus colaboradores. Existiendo una interrelación mutua entre ellos donde, las ocupaciones se comisionan, mostrando la existencia de una comunicación determinada como descendente.

Participación en grupo: los directivos reflejan en su totalidad la credibilidad a sus colaboradores, Las decisiones se afectan entre sí en todos las jerarquías y la comunicación se produce en todos los niveles.

Para Meza (2018) define que: “La ventaja de medir el clima organizacional no es solo por curiosidad; es limpiar lo desconocido, descubrir el status que de la

empresa y ver el propósito". La medición es un buen punto de partida para equilibrar una base sólida y un campo de oportunidad. De esta manera se logran tomar medidas para conservar o conseguir un entorno laboral adecuado que consienta contar con trabajadores complacidos y sin desazones. Un entorno tal incitará un mejor ejercicio y ayudará a una mayor fertilidad.

Para los autores Litwin y Stinger (1968) el ambiente laboral posee las sucesivas dimensiones: Estructura organizacional. Consiste en la evaluación a los colaboradores basado en las normas, gestiones, ordenamientos y otros componentes afrontados en sus actividades dentro de la organización. Autonomía. Resulta de la libertad en tomar una decisión de acuerdo a sus labores. Relaciones interpersonales. Relacionado al buen trato entre colaboradores y superiores de la institución. Recompensa es la contraprestación de acuerdo al sacrificio ejecutado e identidad. Integración en todas las actividades con el fin de participar y conseguir los propósitos organizacionales, donde exista camaradería y afecto por la empresa.

Para el estudio es inevitable establecer y referir algunas nociones de la teoría del desempeño laboral:

Según Llumpo y Valdera (2020) Los investigadores precisan:

El desempeño laboral es el grupo de saberes, competencias y destrezas que son aprovechadas en cualquier función productiva en una empresa o entidad, esperando compensar las carestías profesionales con calidad.

Los empleados deberían contar con conocimientos previos y además deberían contar con capacitaciones constantes y permanentes para estar acorde y ser competitivos y productivos en beneficio de la organización.

Pedraza, Amaya y Conde (2010) los investigadores manifiestan que el desempeño laboral:

Sera considerado la base para el desarrollo eficaz y exitoso de una empresa; Siendo, los responsables del talento humano muy interesados en aspectos que no solo lo miden, sino que también lo mejoran. En este sentido, se llega a la conclusión que es un cumulo de procesos o comportamientos observados.

Guzmán (2017) define el desempeño laboral como una evaluación del ejercicio de un trabajador en una operación explícita. En la medida de sus posibilidades, tendrá un patrón muy ventajoso para tasar la eficacia y ejercicio de otros trabajadores. Al realizar la idéntica labor se obtendrá una herramienta de medida muy significativa para aumentar la productividad.

El investigador definió que "el desempeño laboral es la conducta observada a cada empleado de la empresa que se relaciona con el logro de las metas organizacionales y se puede medir de acuerdo con las capacidades y habilidades de cada individuo", siendo el grado de aportación a la empresa. También resulta de los pensamientos y sentimientos de los individuos, y estos componentes su manera de actuar de cómo lograr sus metas y las destrezas para cumplir las promesas. (Montejo, 2009)

También, Chiavenato (2000), define el desempeño laboral como la conducta del colaborador en la exploración de las metas fijadas, esta forma una táctica particular donde se consiguen las metas anheladas.

Así mismo Robbins y Timothy (2014) los autores exponen que: Las organizaciones, valoran la manera como los colaboradores ejecutan las diligencias ya que describen los cargos organizacionales, así mismo, las corporaciones existentes, menos jerárquicamente y más encaminadas al servicio, demandan de más información sobre los componentes del desempeño laboral.

Según Quispe (2015) los factores del entorno laboral han sido estudiados exhaustivamente y en profundidad durante los últimos años, identificando

completamente los sucesivos componentes afines con la definición del ambiente en la empresa.

Según Robbins y Timothy (2014), los autores definen el desempeño laboral y sus dimensiones: El desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones: **Desenvolvimiento:** Son las fortalezas que tiene un empleado, orientando en la pericia sus habilidades y competitividades con la finalidad de utilizar el coloquio abiertamente sin ataduras; de esta manera podrán desplegar en un ambiente social con honorable profesionalismo. **Capacidad laboral:** son las cualidades que posee el colaborador de una organización, siendo apreciada por la experiencia que lleva trabajando, sapiencias, destrezas para ejecutar sus ocupaciones **Eficacia:** radica que cada trabajador deba efectuar, emplear y hacer las diligencias planteadas y hacer buena conducción de los recursos servibles, puesto que consentirá valorar su ejercicio y arrojo, en un explícito tiempo para que de tal modo se logre conseguir los objetivos de la empresa. **Perfil del trabajador:** Detalla la conducta de la persona y peculiaridades que esté tiene.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básica

Carrasco (2005) nos define que es una investigación que no posee un fin de aplicación inmediata, ya que solo tiene como objetivo acrecentar y ahondar el conocimiento científico que existe sobre la realidad.

Según García (2007) emplazan a la acción de precisar, comenzando desde la apertura y están implícitos en sus efectos.

La Constitución Política del Perú (1993) determina que el conocimiento científico utiliza los medios, metodologías, protocolos y tecnologías con ello se cubre lo necesario para realizar la problemática.

Diseño de la investigación

Fue no experimental, Para Hernández et al. (2014) nos define que se basa en definiciones, contextos sin la intromisión inmediata del estudioso, ya que no se modifica ninguna variable independiente.

Carrasco (2009) investigación de corte transversal, ya que se estudió acontecimientos y hechos de la realidad, en un momento determinado de tiempo.

Es correlacional, porque exploraron la problemática y se analizaron la correlación existente entre las variables. Hernández et al. (2014), precisaron que: es correlacional porque busca relacionar ambas variables, analizando cada una, para luego corroborar si están unidas entre ambas.

Hernández et al. (2014) es descriptiva porque involucra observar y relatar la conducta de un sujeto sin intervenir sobre él de ningún modo.

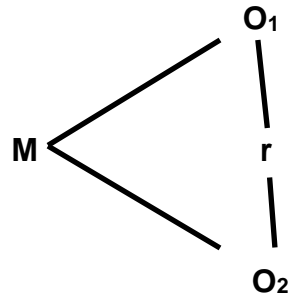
Dónde:

M: Muestra

r: Relación entre variables

O1: Clima organizacional

O2: Desempeño laboral



3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1 Clima organizacional

Definición conceptual

Se define como atributos que se pueden medir en función de la percepción de las personas que trabajan en ellos (Urbina, 2017).

Definición operacional

El cuestionario se utilizará como herramienta para medir la variable y las dimensiones: estructura organizacional, autonomía, relaciones interpersonales.

Indicadores

Indicador del clima organizacional: Los indicadores son 13 y 26 ítem del instrumento de la investigación.

Variable 2 Desempeño laboral

Definición conceptual

Se define mediante las habilidades laborales adquiridas, así como la integración de conocimientos, habilidades, experiencia, sentimientos, actitudes y sistemas de motivación (Urbina, 2017).

Definición operacional

Se aplicará un cuestionario como instrumento para medir la variable, y las dimensiones desenvolvimiento, capacidad laboral, eficacia, perfil del trabajador.

Indicadores

Indicador del desempeño laboral: los indicadores son 10 y 24 ítem del instrumento de la investigación.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población.

El universo fue establecido por los funcionarios y empleados de la Ugel Huaraz, siendo en total 35 trabajadores de las diferentes áreas.

Hernández, et. al. (2014) asevera que la población del estudio es el conjunto de personas armonizadas por peculiaridades específicas.

Muestra.

Para, Hernández, et al. (2014) son fracciones mínimas del universo investigado, deben tener las semejantes particularidades, diferenciándose del universo en estudio. La muestra del estudio fue establecida por 35 trabajadores (03 funcionarios y 32 servidores) de la Ugel Huaraz.

En el estudio se usó la muestra censal, según Hernández et al. (2014) opina que, si el universo es pequeño, un número aceptable de personas, la población es parecida a la muestra.

Criterios de inclusión

- Servidores públicos con contrato Cas.
- Colaboradores permanentes con contrato por locación de servicios.

Criterio de exclusión

- Empleados por locación de servicios sin asistencia continua.
- Colaboradores de suplencia de diferentes formas.

Muestreo.

Es un método de consenso para comprobar muestras, en la investigación fue utilizado el muestreo no probabilístico. Dado que las muestras no son aleatorias, y no representan al universo, son de tipo informal. El modelo seleccionado fue el muestreo por conveniencia. Según Otzan y Manterola (2017) nos va permitir realizar la selección a las personas que deben estar en la investigación. Basado

en la conveniencia, accesibilidad y cercanía de los subordinados para el estudio. Los que fueron elegidos fueron los servidores de la Ugel de Huaraz.

Unidad de análisis

La muestra del estudio se procesó a 35 servidores públicos (03 funcionarios y 32 servidores que trabajan en Unidad de gestión educativa local de Huaraz.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Alvitres y Gonzales (2019). La técnica usada para la pesquisa fue una encuesta, donde se lograron medir las cinco dimensiones, 13 indicadores y 26 ítem para el clima organizacional. De igual manera cuatro dimensiones, 10 indicadores y 24 ítem para el desempeño laboral. La información se recogió por medio de un cuestionario a 48 servidores públicos, que fue aplicado con la escala Likert (1) Nunca, 2 (A) veces, (3) Regularmente, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.

Hernández, et al. (2014) afirmaron que es un método eficaz para recolectar la información indagando con propuestas efímeras y concisas a muestras selectas.

Ficha técnica de instrumento 1

Nombre del instrumento: Clima Organizacional.

Autor(a): Alvitres Castañeda, Jaritza Beatriz; Gonzáles Silva, Wendy Estefanny

Adaptado por: Asencios Robles Lyncol Jhony, Figueroa Morales Fabiola Jhoselyn

Objetivo: Recabar indagación.

Dirigido a: 35 servidores de Ugel Huaraz.

Administración: Personal.

Tiempo: 30 minutos.

Número de ítems: 26 ítems.

Área que evalúa: estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensa, identidad.

Escala valorativa: polinómica.

Ficha técnica de instrumento 2

Nombre del instrumento: Desempeño laboral

Autor(a): Alvitres Castañeda, Jaritza Beatriz; Gonzáles Silva, Wendy Estefanny

Adaptado por: Figueroa Morales Fabiola Jhoselyn, Asencios Robles Lyncol Jhony

Objetivo: Recabar indagación.

Dirigido a: 48 servidores Ugel Huaraz.

Administración: Personal.

Tiempo: 30 minutos.

Número de ítems: 24 ítems.

Área que evalúa: desenvolvimiento, capacidad laboral, eficacia, perfil del trabajador Escala valorativa: politómica.

3.5 Procedimiento de recolección de datos

En la búsqueda de indagación para el estudio se solicitó la autorización al jefe de la administración de la unidad, realizando la indagación al personal de la Ugel Huaraz, se les presentó el cuestionario para que respondan dentro de un lapso de 30 minutos, después de ello se recogieron los formatos. Seguidamente se tabularon y analizaron los datos recabados y fueron ingresados al Excel para el análisis correspondiente.

Confiabilidad.

Para demostrar la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para toda la muestra de la encuesta.

Tabla 1 Alfa de Cronbach

Contenido	Alfa de Cronbach	N° Elementos
Cuestionario de clima organizacional	0,9273	26
Estructura	0,7011	05
Autonomía	0,5737	04
Relaciones interpersonales	0,8149	07
Recompensa	0,7427	05
Identidad	0,7193	05
Cuestionario de desempeño laboral	0,9377	24
Desenvolvimiento	0,7076	06
Capacidad laboral	0,7613	06
Eficacia	0,7544	06
Perfil del trabajador	0,7374	06

Validez del instrumento.

Para determinar su eficacia, se probaron métodos de evaluación de 05 expertos y la aplicabilidad de las herramientas aseguró una evaluación adecuada. Bernal (2010) afirma: “Este valor es necesario para inferir conclusiones a partir de las derivaciones obtenidas”.

Tabla 2 expertos

Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación

Experto	Opinión
Mg. Lic. Adm. Osorio Espinoza Yuri Roger	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Lic. Adm. Gonzales Yanac Doris Tatiana	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Lic. Adm. Salazar Blanco Rosa Ysela	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Lic. Adm. Torres Reyes Roger Robert	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Lic. Adm. Concepción Lázaro Robert Jesús	Hay suficiencia y es aplicable

3.6 Método de análisis de datos.

Marshall y Rossman (1999) indican que:

El análisis de datos son procedimientos estructurados para estudios informados. En su totalidad la información fue recopilada, tabulada y analizada usando la herramienta estadística SPSS 23.0 y Excel. Al mismo tiempo se emplea la técnica de correlación de Rho Spearman para comprobar la correlación entre las variables ordinales.

El análisis inferencial se puede aplicar para establecer el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, que nos permitió relacionar ambas variables investigadas.

3.7 Aspectos éticos

Durante el transcurso de esta investigación, se siguieron los pasos de planificación desarrollados por la Universidad César Vallejo, y los sujetos de la investigación, las personas, se sujetaron a principios éticos con consentimiento previo. Los becarios son admirados porque todos los recursos se dedican a su colaboración y son compensados.

Considerar los siguientes aspectos:

- Consentimiento informado
- Respeto a los valores en investigación como la transparencia, honestidad, etc.

IV. RESULTADOS

Tabla 3 sociodemográfico

Variables	Categorías	Frecuencia	%
Género	Masculino	17	48.6%
	Femenino	18	51.4%
	Total	35	100.0%
Edad	21 - 30 años	12	34.3%
	31 - 40 años	11	31.4%
	41 - 50 años	12	34.3%
	51 - 60 años	0	0.0%
	Más de 60 años	0	0.0%
	Total	35	100.0%
Estado civil	Soltero	22	62.9%
	Conviviente	3	8.6%
	Casado	9	25.7%
	Divorciado	1	2.9%
	Total	35	100.0%
Grado de instrucción	Universidad en curso	7	20.0%
	Universidad completa	18	51.4%
	Universidad posgrado	9	25.7%
	Ninguno	1	2.9%
	Total	35	100.0%
Condición laboral	Nombrado	10	28.6%
	Plazo fijo	13	37.1%
	Plazo indeterminado	12	34.3%
	Total	35	100.0%
Tiempo de servicios	0-5 años	22	62.9%
	6 a 10 años	6	17.1%
	11 a 20 años	3	8.6%
	más de 20 años	4	11.4%
	Total	35	100.0%

La tabla nos describe que en la institución hay una mayoría de mujeres con un 51.4%, los cuales el 62.9% son solteros, también un 51.4% cuenta con estudios universitarios completo, de los cuales el 62.9% son nombrados o tienen contrato indeterminado, así también con un 62.9% tienen de 0-5 años de tiempo de servicios en la entidad.

4.2. Dimensiones Variable Clima organizacional

Tabla 4 clima organizacional

Variables/ Dimensiones	Nunca		A veces		Regularmente		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Estructura organizacional	0	0.0%	5	14.3%	8	22.9%	16	45.7%	6	17.1%
Autonomía	2	5.7%	3	8.6%	6	17.1%	12	34.3%	12	34.3%
Relaciones interpersonales	1	2.9%	5	14.3%	7	20.0%	12	34.3%	10	28.6%
Recompensa	5	14.3%	8	22.9%	6	17.1%	12	34.3%	4	11.4%
Identidad organizacional	0	0.0%	4	11.4%	10	28.6%	11	31.4%	10	28.6%

En la tabla se resalta un 45.7% que casi siempre la dimensión estructura representa al clima organizacional y la más alta en cuanto a la respuesta Nunca con un 14.3% en la dimensión recompensa por el motivo que no brinda o cubre las necesidades de los colaboradores.

4.3. Dimensiones Variable desempeño laboral

Tabla 5 desempeño laboral

Variables/ dimensiones	Nunca		A veces		Regularmente		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Desenvolvimiento	0	0.0%	1	2.9%	8	22.9%	13	37.1%	13	37.1%
Capacidad laboral	0	0.0%	3	8.6%	4	11.4%	20	57.1%	8	22.9%
Eficacia	0	0.0%	3	8.6%	7	20.0%	14	40.0%	11	31.4%
Perfil del trabajador	0	0.0%	1	2.9%	4	11.4%	11	31.4%	19	54.3%

La tabla demuestra que un 57.1% casi siempre la capacidad laboral mejorará el desempeño laboral en la entidad. Así mismo un 40% casi siempre la eficacia es mejorar el desempeño laboral.

4.4. Prueba de normalidad

Contraste de hipótesis de prueba de normalidad

H0: La variable si tiene distribución normal ($p > 0,05$)

H1: La variable no tiene distribución normal ($p < 0,05$)

Tabla 6 prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	0.865	35	0.001
Desempeño laboral	0.835	35	0.000

Corrección de significación de Lilliefors

La significación asintótica (bilateral) es cero, describiendo que en una prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, como $p < 0,05$, en razón a ello se rechaza la H_0 y se acepta H_1 , afirmando que los datos no tienen una distribución normal. Usando una estadística no paramétrica.

4.5. Análisis inferencial de los resultados

Tabla 7 objetivo general

Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de Correlación	1,000 ,951 **
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	35 35

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

Interpretación:

En la tabla 7, el clima organizacional se encuentra relacionada con el desempeño laboral, indicando según la correlación de Spearman $Rho = ,951$, una correlación positiva alta significativa entre las dos variables del estudio.

Tabla 8 objetivo uno

Establecer la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coefficiente de Correlación	1,000	,726 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35

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

Interpretación:

En la tabla 8, la estructura organizacional se encuentra relacionada con el desempeño laboral, indicando según la correlación de Spearman $Rho = ,726$, una relación positiva alta significativa entre las dos variables del estudio.

Tabla 9 objetivo dos

Establecer la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de Correlación	1,000	,541 **
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	35	35

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

Interpretación:

En la tabla 9, la autonomía se encuentra relacionada con el desempeño laboral, indicando según la correlación de Spearman $Rho = ,541$, una relación positiva moderada significativa entre las dos variables del estudio.

Tabla 10 objetivo tres

Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de Correlación	1,000	,505 **
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	35	35

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

Interpretación:

En la tabla 10, las relaciones interpersonales se encuentran relacionada con el desempeño laboral, indicando según la correlación de Spearman $Rho = ,505$, una relación positiva moderada significativa entre las dos variables del estudio.

Tabla 11 objetivo cuatro

Establecer la relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	La recompensa	Coefficiente de Correlación	1,000	,485 **
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	35	35

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

Interpretación:

En la tabla 11, la recompensa se encuentra relacionada con el desempeño laboral, indicando según la correlación de Spearman $Rho = ,485$, una relación positiva débil significativa entre las dos variables del estudio.

Tabla 12 objetivo cinco

Establecer la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	La identidad organizacional	Coefficiente de Correlación	1,000	,636 **
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35

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

Interpretación:

En la tabla 12, la identidad organizacional se encuentra relacionada con el desempeño laboral, indicando según la correlación de Spearman $Rho = ,636$, una relación positiva moderada significativa entre las dos variables del estudio.

V. DISCUSIÓN

5.1. Relacionado al objetivo general: Establecer la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

En la tabla 7 se obtuvo una relación entre las variables de estudio, según la técnica de Spearman se muestra que $\rho = ,951$. Manifestando que existe una asociación positiva alta; afirmando la presencia de una correlación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel Huaraz, 2021. Para Carrasco y Rodríguez (2019) en su investigación sustentan la existencia de una correlación entre las variables de la investigación, de acuerdo a la tesis elaborada. Así mismo Rodas (2021) en la investigación su asevera que de acuerdo a ($\rho = .710, p = .000$).

5.2. Relacionado al objetivo uno: Establecer la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

En la tabla 8 se obtuvo una relación entre las variables de estudio, de acuerdo a la técnica de Spearman se muestra que $\rho = 726$. Manifestando la presencia de una relación positiva alta entre las variables estudiadas de la Ugel Huaraz, 2021. Según Meza (2018) en la investigación su propósito fue medir el ambiente laboral y verificar la relación que guarda con el desempeño laboral. Los efectos nos manifestaron la existencia de una relación positiva significativa entre la variable independiente y la variable dependiente del estudio ($r = .569, p = .000$). Permitiendo inferir que, cuanto excelente sea el ambiente laboral en la institución superior, los colaboradores poseerán un mejor desempeño laboral.

5.3. Relacionado al objetivo dos: Establecer la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

En la tabla 9 se obtuvo una correlación entre las variables del estudio, de acuerdo a la técnica de Spearman se muestra que $\rho = ,541$. Manifestando la presencia de una relación positiva moderada de las variables estudiadas de la Ugel Huaraz, 2021. Según, Penachi (2019) el artículo de estudio describe la

correlación entre el ambiente laboral y el desempeño laboral de los trabajadores. El dominio del entorno organizacional en el desempeño de los trabajadores de la instalación es primordial. Es claro que debemos mantener una autonomía en la realización de nuestras actividades.

5.4. Relacionado al objetivo tres: Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

En la tabla 10 se obtuvo una correlación entre las variables de estudio, de acuerdo a la técnica de Spearman se muestra que $\rho = ,505$. Manifestando la presencia de una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas de la Ugel Huaraz, 2021. Según Vera y Suarez (2018) en su artículo científico tuvo como objetivo socializar como impacto del clima laboral en el desempeño laboral y la atención al cliente de los trabajadores. Es decir, qué tan cómodos se sienten los trabajadores en su entorno laboral, que no solo satisface sus necesidades, sino que además les brinda un ambiente bien organizado. Así mismo Carrasco y Rodríguez (2019) En su investigación, su propósito fue identificar relaciones entre ambas variables estudiadas. Los resultados de acuerdo a la correlación de Spearman = 0,718 con un valor de significación bilateral de 0,000, $p < 0.05$. Llegándose a la conclusión que cuando se efectúen tácticas para optimizar el entorno laboral y la percepción de los empleados de la empresa Dinet SA, el desempeño de los empleados también mejorará.

5.5. Relacionado al objetivo cuatro: Establecer la relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

En la tabla 11 se obtuvo una relación entre las variables de estudio, de acuerdo a la técnica de Spearman se muestra que $\rho = ,485$. Manifestando que existe una relación positiva débil entre las variables estudiadas en la Ugel Huaraz, 2021. Según Chinga y Terrazas (2017) en el estudio su propósito fue establecer la relación entre ambas variables estudiadas. Los resultados demostraron una correlación de $\rho = 0.414$ de Spearman indica una correlación moderadamente

positiva. Comparado con $p < 0.05$, existe una relación directa. Concluyéndose que es parecido a lo acontecido en el estudio.

5.6. Relacionado al objetivo cinco: Establecer la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021

En la tabla 12 se obtuvo una relación entre las variables de estudio, de acuerdo a la técnica de Spearman se muestra que $\rho = ,636$. Manifestando que existe una relación positiva moderada entre las variables estudiadas de la Ugel Huaraz, 2021. Según Goicochea (2018), En su tesis su propósito fue evaluar la correlación entre clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Los resultados obtenidos fueron: el 48,4% de las personas no está de acuerdo con la afirmación, el 16,1% de las personas está totalmente en desacuerdo, el mismo porcentaje de personas dice que no importa, el 12,9% de las personas está de acuerdo y finalmente el 6,5% de las personas está totalmente de acuerdo. La conclusión es que los colaboradores no están dispuestos a permanecer en la organización durante mucho tiempo. La falta de identidad organizacional ocasiona la rotación alta en la entidad estatal.

VI. CONCLUSIONES

6.1 Relacionado al objetivo específico uno: Establecer la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

Confirmando que existe una relación entre el nivel de error de 0.01% y el nivel de confianza de 99.99%, $Rho = .726$, demostrando una correlación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los empleados de Ugel, Huaraz, 2021.

6.2 Relacionado al objetivo específico dos: Establecer la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

Constatándose que existe una relación con un nivel de error de 0,01% y nivel de confianza 99.99%, $Rho= .541$ demostrando una correlación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

6.3 Relacionado al objetivo específico tres: Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

Confirmando que existe una la relación con un nivel de error de 0,01% y nivel de confianza 99.99%, $Rho= .505$ demostrando una correlación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

6.4. Relacionado al objetivo específico cuatro: Establecer la relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

Constatando que existe una relación con un nivel de error de 0,01% y nivel de confianza 99.99%, $Rho= .485$ demostrando una correlación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

6.5. Relacionado al objetivo específico cinco: Establecer la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

Constatando que existe una relación con un nivel de error de 0,01% y nivel de confianza 99.99%, $Rho = .636$ demostrando una correlación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

7.1. La primera recomendación es mantener una buena estructura organizacional para que los servidores públicos tengan claro sus funciones y quien dirige la entidad, partiendo de ello para cumplir sus objetivos.

7.2. La segunda recomendación es delegar funciones a los servidores para flexibilizar cualquier trámite burocrático que se pueda dar en cumplimiento de sus funciones.

7.3 La tercera recomendación es integrar al personal de la entidad en las diferentes actividades con la finalidad de hacerles sentir que forman parte de la institución. Lazos de amistad y confraternidad.

7.4 La cuarta recomendación es motivar al personal a través de programas de incentivos por productividad, ello trae consigo mayor participación de los servidores públicos.

7.5 La quinta recomendación es conservar una cultura organizacional que todos los integrantes de la entidad, tomen conocimiento de ello y lo apliquen de algunas maneras motivadas en sus quehaceres laborales.

REFERENCIAS

- Alvitres, J. y Gonzales, W. (2019) Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la municipalidad provincial de Chepén, 2019 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63196/Alvitres_CJB-Gonzales_SWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barboza, S., Rivera, R., y Peralta, Y. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. Revista Científica Pakamuros / Vol. 9 Núm. 1: <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3.^a ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Editorial Trillas: México.
- Cadillo, J. (2017) Influencia del Clima Laboral en el Desempeño del Personal Administrativo de la UGEL Huaraz en el año 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13213/cadillo_qj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, D. (2005). Metodología de la investigación. Perú: San Marcos editorial
- Carrasco, D. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima: Editorial San Marcos
- Carrasco, L. y Rodríguez, A. (2019) Clima Organizacional y el Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Dinet S.A., Huachipa – 2019 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61571/Carrasco_DBL-Rodriguez_CAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, R. (2020) Clima y desempeño laboral en tiempos del COVID-19, en dos Centros Médicos I-3 EsSalud. Red Asistencial Huaraz, 2020

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58227/Castillo_ARA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chanduví, S. (2020) Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Chanduv%C3%AD_MSM-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Chinga, L. y Terrazas, S. (2017) Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud de la Micro Red de Salud "Leonor Saavedra- Villa San Luis" 2014

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8407/Chinga_GLO-Sulma_MTF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (5ta ed.). Colombia: Mc Graw Hill Interamericana.

Conexionesan (2020) ¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/>

García, A. (2007) Investigación básica y poderes públicos. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS, vol. 3, núm. 8, 2007, pp. 115-126 <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92430809>

Garcés, N. (2021) El Clima organizacional en el desempeño laboral del personal de Ferrocarriles del Ecuador Empresa Pública <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32018/1/109%20GTH.pdf>

Goicochea, D. (2018) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal del área de recursos humanos de un outsourcing internacional en el año 2017

<https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guzmán, B. (2017) Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la municipalidad provincial del Santa, Chimbote - 2017

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (Sexta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Education.

Livas, A. (2019) Clima organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, departamento de Ancash, 2019

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Litwin, G. y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston:

Harvard Business School Press.

Llumpo, B. y Valdera, L. (2020) El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo - San Pedro de LLoc, 2020.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58851/Llumpo_CBA-Valdera_SLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lozano, S. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral del personal docente en la Universidad Científica del Perú – Tarapoto, 2020
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58367/Lozano_ASH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marshall, C., & Rossman, G. (1999). Designing qualitative research. Thousand Oaks, CA: Sage.

Meza, E. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en Chiapas
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Elolina%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meléndez, L. y Rivero, G. (2020) Clima Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto-Minsa 2020
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65950/Mel%c3%a9ndez_RLK-Rivero_FGR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Otzan, T. y Manterola, C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Pastor, A. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017 http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

Penachi, N. (2019) Clima organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública (caso INDECI) año 2016
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11560/Penachi_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pedraza, E.; Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* v.16 n.3

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Quintero, N., africano, N. y Faría, E. (2008) Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago *Negotium*, vol. 3, núm. 9, pp. 33-51

<https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>

Quispe, E. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015.

<https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, D. (2012) El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1>

Rodas, B. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud Santa Cruz.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67151>

Robbins, S. y Coulter, M. (2010) Administración. Pearson Educación, México, 2010

<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins%202010a.%20ed..pdf>

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. 7ma. Edición. México: Prentice Hall.

Robbins, S. y Timothy, J. (2009). Comportamiento organizacional 13° Edición. México: Prentice Hall.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROB BINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins, S. y Timothy, J. (2014). Comportamiento organizacional 15° Edición. México: Prentice Hall.

Sandoval, M. (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional

Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas Vol. 10 Núm. 27:
<https://doi.org/10.19136/hitos.a10n27.4402>

<https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402>

Santamaría, J. (2020) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A

[.https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf](https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf)

Sánchez, Y. Morales, A. (2015) clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa local de Huaraz 2015

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2190/T033_42213772_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sihuas, M. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en el Programa Subsectorial de Irrigaciones Lima – 2017.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19621/Sihuas_AMF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Techedge, (2020) La cultura organizacional frente a la pandemia

<https://www.techedgegroup.com/es/blog/cultura-organizacional-frente-pandemia>

Torres, E., Zegarra, S. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 6, núm. 2, pp. 5-14.
<https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf>

Torres, E., Zegarra, S. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, vol. 6, núm. 2, pp. 5-14.
<https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844870001.pdf>

Vacas, J. (2019) Relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal docente de la institución educativa SAN VIATOR Yungay – 2019. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40986>

Vera, N. y Suárez, A. (2018) Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad vol. 10 no. 1*
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180

Ugaz, S. y Yrazabal, A. (2015) Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas – Lima, 2014.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6681>

Urbina, J. (2017) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de alimentos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2016 Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22249/Urbina_CJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

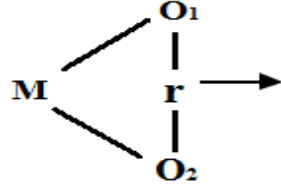
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Clima Organizacional	Alvitres y Gonzales (2019) cito a Chiavenato (2017) Es la forma en cómo se sienten los colaboradores y las herramientas necesarias con las que cuentan para realizar sus tareas, de tal manera puedan gozar y convivir en una agradable atmosfera de trabajo.	El cuestionario se utilizará como herramienta para medir la variable clima organizacional y las dimensiones: estructura organizacional, autonomía, relaciones interpersonales.	Estructura	Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución pública	1. ¿Las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución pública facilitan el cumplimiento de mi desempeño?	1. Nunca 2. A veces 3. Regularmente 4. Casi Siempre 5. Siempre
				Métodos	2. ¿Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas?	
				Tipo de información más relevante en la toma de decisiones	3. ¿Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución?	
			Autonomía	Autodeterminación	4. ¿Las metas que me fija mi jefe son razonables para que realice mi tarea?	
					5. ¿Los procedimientos en mi área ayudan a la realización de mis funciones?	
				Responsabilidad	6. ¿Tengo la libertad de realizar mis funciones de la forma adecuada y según mi criterio?	
			Relaciones interpersonales	Cooperación y ayuda mutua	7. ¿Me es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	
					8. ¿Soy responsable del trabajo que realizo?	
					9. ¿Se me brinda la oportunidad de tomar decisiones?	
				Confianza entre el personal	10. ¿Las personas que trabajan en la institución nos ayudamos los unos a los otros?	
					11. ¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	
				Comunicación entre los trabajadores	12. ¿Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito	
					13. ¿El ambiente creado por mis compañeros, es ideal para desempeñar mis funciones?	
			Recompensa	Sistema de capacitaciones	14. ¿Tengo confianza con sus compañeros de trabajo?	
					15. ¿Mi jefe pide mi opinión para ayudarlo a tomar decisiones?	
				Estímulos a los mejores desempeños	16. ¿Crees recibir un trato justo por parte de los directivos de la entidad??	
					17. ¿La entidad me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades?	
					18. ¿Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo?	
					19. ¿Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser?	
					20. ¿Mi jefe me motiva con recompensas económicas frente al logro de mis metas?	

					21. ¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	
			Identidad	Compromiso con la institución	22. ¿Me siento parte de esta institución?	
					23. ¿Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo?	
			Identidad	Implicancia y pertinencia satisfacción por la labor realizada	24. ¿Considero importante mi contribución en esta institución?	
					25. ¿Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	
					26. ¿Disfruto trabajar en la institución?	

ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición		
Desempeño Laboral	Alvites y Gonzales (2019) Cito a Robbins y Timothy 2014). Es el proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral	Se aplicará un cuestionario como instrumento para medir la variable desempeño laboral, donde las preguntas estarán reguladas por cada indicador que corresponden a las cuatro dimensiones del desempeño laboral	Desenvolvimiento	Habilidades individuales	1. ¿En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional?? 2. ¿Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo?	1.Nunca 2.A veces 3. Regularment e 4. Casi Siempre 5. Siempre		
				Comunicación abierta y directa	3. ¿El acompañamiento recibido influye en la calidad de su trabajo? 4. ¿El desempeño en su trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.?			
				Bienestar en el centro de labores	5. ¿Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución? 6. ¿Se considera coparticipe de los éxitos de la institución?			
					Capacidad laboral		Puesto de trabajo	7. ¿Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo? 8. ¿Las funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeña? 9. ¿Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña?
				Conocimientos en gestión Pública				10. ¿Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño? 11. ¿Se siente recompensado por las funciones que desempeña? 12. ¿Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas?
								Eficacia
			Metas alcanzadas				15. ¿Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional?? 16. ¿Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos?	
			Conocimiento del puesto de trabajo	17. ¿Es capaz de tomar riesgos laborales? 18. ¿Actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña?				
			Perfil del trabajador	Edad			19. ¿Se capacita continuamente para mejorar su trabajo? 20. ¿Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores? 21. ¿Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse?	
					Identificación con la empresa		22. ¿Comparte con los compañeros sus aprendizajes? 23. ¿Transmite confianza a sus compañeros de trabajo? 24. ¿Se siente orgulloso de trabajar en esta institución?	

ANEXO 3 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Métodos
<p>¿Cuál es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021?</p>	<p>General: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.</p>	<p>General: Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.</p> <p>Específicos: (1) Existe una relación directa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021 (2) Existe una relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021; (3) Existe una relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021 (4) Existe una relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021. (5) Existe una relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.</p>	<p>Clima Organizacional</p>	<p>Estructura organizacional</p>	<p>Diseño: No experimental transversal Descriptivo correlacional</p>  <p>Población: 48 colaboradores Muestra: 48 colaboradores Técnicas recolección de datos: Encuestas Instrumentos: Cuestionario</p>
	<p>Específicos: (1) Establecer la relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021 (2) Establecer la relación entre la autonomía y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021 (3) Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021 (4) Establecer la relación entre la recompensa y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021. (5) Establecer la relación entre la identidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Ugel, Huaraz, 2021.</p>			<p>Autonomía</p>	
<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Recompensa</p>				
<p>Identidad organizacional</p>	<p>Desarrollo</p>				
<p>Capacidad Laboral</p>	<p>Eficacia</p>				
<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Perfil del trabajador</p>	<p>Perfil del trabajador</p>			

ANEXO 4

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL HUARAZ SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre Clima organizacional y desempeño laboral en la Ugel Huaraz. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

DATOS DESCRIPTIVOS

Se debe completar lo solicitado de acuerdo a las condiciones expuestas:

1. Sexo: Hombre Mujer
2. Edad:
3. Estado Civil:
Soltero Conviviente Casado Divorciado Viudo
4. ¿Cuál es su grado de instrucción? (marque con una x)
() Educación superior universitaria en curso o incompleta
() Educación superior universitaria completa
() Educación superior universitaria Posgrado
5. Condición laboral:
Nombrado Plazo fijo Plazo indeterminado
6. Ocupación o cargo laboral actual:
7. Tiempo de permanencia
0 – 5 años
6 – 10 años
11- 20 años
+ de 20 años

Estimados Colaboradores:

1. En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Correspondo de antemano su apoyo. 1. Nunca, 2. A veces, 3. Regularmente, 4. Casi Siempre, 5. Siempre

Clima Organizacional						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿Las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución pública facilitan el cumplimiento de mi desempeño?					
2	¿Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas?					
3	¿Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución?					
4	¿Las metas que me fija mi jefe son razonables para que realice mi tarea?					
5	¿Los procedimientos en mi área ayudan a la realización de mis funciones?					
6	¿Tengo la libertad de realizar mis funciones de la forma adecuada y según mi criterio?					
7	¿Me es permitido tomar iniciativas propias al cargo?					
8	¿Soy responsable del trabajo que realizo?					
9	¿Se me brinda la oportunidad de tomar decisiones?					
10	¿Las personas que trabajan en la institución nos ayudamos los unos a los otros?					
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?					
12	¿Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito					
13	¿El ambiente creado por mis compañeros, es ideal para desempeñar mis funciones?					
14	¿Tengo confianza con sus compañeros de trabajo?					
15	¿Mi jefe pide mi opinión para ayudarlo a tomar decisiones?					
16	¿Crees recibir un trato justo por parte de los directivos de la entidad??					
17	¿La entidad me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades?					
18	¿Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo?					
19	¿Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser?					
20	¿Mi jefe me motiva con recompensas económicas frente al logro de mis metas?					
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?					
22	¿Me siento parte de esta institución?					
23	¿Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo?					
24	¿Considero importante mi contribución en esta institución?					
25	¿Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?					
26	¿Disfruto trabajar en la institución?					

Desempeño Laboral						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional??					
2	¿Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo?					
3	¿El acompañamiento recibido influye en la calidad de su trabajo?					
4	¿El desempeño en su trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.?					
5	¿Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución?					
6	¿Se considera coparticipe de los éxitos de la institución?					
7	¿Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo?					
8	¿Las funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeña?					
9	¿Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña?					
10	¿Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño?					
11	¿Se siente recompensado por las funciones que desempeña?					
12	¿Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas?					
13	¿Su trabajo es acorde con la misión institucional?					
14	¿Su trabajo es acorde con la visión institucional?					
15	¿Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional??					
16	¿Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos?					
17	¿Es capaz de tomar riesgos laborales?					
18	¿Actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña?					
19	¿Se capacita continuamente para mejorar su trabajo?					
20	¿Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores?					
21	¿Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse?					
22	¿Comparte con los compañeros sus aprendizajes?					
23	¿Transmite confianza a sus compañeros de trabajo?					
24	¿Se siente orgulloso de trabajar en esta institución?					

ANEXO 5



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Reyes Roger Robert
Institución donde labora : ESMIMSA SA
Especialidad : Administración
Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
Autor (s) del instrumento (s) :

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: marketing digital.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Huaraz, 25 de noviembre del 2021.

CLAD: 06951

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Torres Reyes Roger Robert
 Institución donde labora : ESMIMSA SA
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) :

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: DESEMPEÑO LABORAL.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ventas.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Huaraz, 25 de noviembre del 2021.



Roger Robert Torres Reyes
 Miembro de la Comisión de Evaluación

CLAD: 06951

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Osorio Espinoza Yuri Roger
 Institución donde labora : Ugel Recuay
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) :

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: marketing digital.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Huaraz, 30 de noviembre del 2021.



Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger
 CIAD N° 804144

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Osorio Espinoza Yuri Roger
 Institución donde labora : Ugel Recuay
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) :

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: DESEMPEÑO LABORAL.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ventas.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		49				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Huaraz, 30 de noviembre del 2021.



Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger
 (I AD N° 80414)

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Concepción Lázaro Robert Jesús
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Independencia
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) :

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: DESEMPEÑO LABORAL.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ventas.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Huaraz, 02 de Diciembre del 2021.



Lic. **Roberto Jesús Concepción Lázaro**
 RUC: 1046236189

CLAD: 17483

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Concepción Lázaro Robert Jesús
 Institución donde labora : Municipalidad Distrital de Independencia
 Especialidad : Administración
 Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) :

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: marketing digital.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Huaraz, 02 de Diciembre del 2021.



Lic. Rm. Robert Jesús Concepción Lázaro
 REC. 10346736189

CLAD N° 17483

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Gonzales Yanac Doris Tatiana
 Institución donde labora : Qali Warma
 Especialidad : Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) :

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: CLIMA ORGANIZACIONAL					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: marketing digital.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Huaraz, 29 de noviembre del 2021.



MAG. D. TATIANA GONZALES YANAC
 SUPERVISORA DE COMPRAS
 PPAE QALI WARMA

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I.- DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Gonzales Yanac Doris Tatiana
 Institución donde labora : Qali Warma
 Especialidad : Gestión Publica
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) :

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: DESEMPEÑO LABORAL.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ventas.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Huaraz, 29 de noviembre del 2021.



 MAG. D. TATIANA GONZALES YANAC
 SUPERVISORA DE COMPRAS
 PNAE QALI WARMA

CLAD: 06685

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Salazar Blanco Rosa Ysela
 Institución donde labora : USP- Filial Huaraz
 Especialidad : Administración y Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Clima Organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) :

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: CLIMA ORGANIZACIONAL					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: marketing digital.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				x	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Huaraz, 28 de noviembre del 2021.




 Mg. ROSA YSELA SALAZAR BLANCO
 Reg. Colegiación N° 09512
 Colegio de Licenciados en Administración

CLAD N° 09512

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Salazar Blanco Rosa Ysela
 Institución donde labora : USP Filial Huaraz
 Especialidad : Administración y Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Desempeño Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) :

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL.				x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: DESEMPEÑO LABORAL.					x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: ventas.					x	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x	
PUNTAJE TOTAL							47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Huaraz, 28 de noviembre del 2021.



Mg. ROSA YSELA SALAZAR BLANCO
 Reg. Colegiación N° 09512
 Colegio de Licenciados en Administración

CI AD: 09512

ANEXO 6



PERU

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación Ancash

Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz



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

AREA DE GESTION ADMINISTRATIVA
PERU ANCAH HZ

Huaraz, 23 NOV. 2021

OFICIO No. 066 - 2021 /ME/GRA-DREA/UGEL-HZ-AGA-D.

SEÑORITA:
BACH. FABIOLA FIGUEROA MORALES
BACHILLER DEL TALLER DE LICENCIADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

CIUDAD

ASUNTO : COMUNICA ACEPTACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA .
REFERENCIA : EXP. 01128156-21

Tengo el honor de dirigirme a usted, para expresarle mi saludo cordial y al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, mi Despacho autoriza a la señorita **FABIOLA FIGUEROA MORALES**, estudiante de la facultad de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, para la aplicación de la encuesta al personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, cumpliendo con los protocolos de seguridad por el COVID - 19.

Hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y respeto.

Atentamente,

MINISTERIO DE EDUCACION
Unidad de Gestión Educativa Local Huaraz

Lic. Pedro Teobaldo Dolores Garcia
DIRECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II
AREA DE GESTION ADMINISTRATIVA

DIR- UGEL -HZ/JSRG
D-AGA/PTDG
Sec/lkpv
- Cc. Archivo
Hz, 03.12.2021

ANEXO 7



