



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

El clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del  
Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Piura,  
2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Ramos Aguirre Diana Sadit (ORCID: 0000-0002-2567-0794)

**ASESORA:**

Dra. Zevallos Delgado Karen del Pilar (ORCID: 0000-0003-2374-980X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas y de territorio

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a:

Mi hija Ashley, por ser mi mayor y principal motivo para superarme siempre.

Mi esposo Max, por ser mi fiel compañero y apoyarme siempre en las buenas y en las malas.

A mis padres Héctor y Rosa por todo su amor, paciencia y esfuerzo.

## **Agradecimiento.**

Agradezco a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

A todas las autoridades y personal del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Piura, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento educativo.

A la Universidad Cesar Vallejo, a mis docentes por su enseñanza, por compartir sus valiosos conocimientos, por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

A la Dra. Karen Zevallos, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología	13
3.1. Tipo y Diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. Resultados	18
V. Discusión	32
VI. Conclusiones	38
VII. Recomendaciones	40
Referencias	41
Anexos	47

## Índice de tablas

Tabla 1.	Distribución de frecuencia del Clima Organizacional en el PNAEQW - Piura, 2021	18
Tabla 2.	Distribución de frecuencia de las dimensiones del Clima Organizacional en el PNAEQW - Piura, 2021	19
Tabla 3.	Distribución de frecuencia del Desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	20
Tabla 4.	Distribución de frecuencia de las dimensiones del Desempeño Laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	21
Tabla 5.	Significancia y correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	22
Tabla 6.	Significancia y correlación entre la estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	23
Tabla 7.	Significancia y correlación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	24
Tabla 8.	Significancia y correlación entre la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	25
Tabla 9.	Significancia y correlación entre los desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	26
Tabla 10.	Significancia y correlación entre las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	27
Tabla 11.	Significancia y correlación entre la cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	28
Tabla 12.	Significancia y correlación entre los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	29
Tabla 13.	Significancia y correlación entre el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	30
Tabla 14.	Significancia y correlación entre la identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021	31

## **Índice de figuras**

- Figura 1. Distribución de frecuencia del Clima Organizacional en el PNAEQW - Piura, 2021
- Figura 2. Distribución de frecuencia del Desempeño laboral en empleados PNAEQW - Piura, 2021

## **Resumen**

Esta investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma (PNAEQW) Piura, 2021. Para ello se planteó un estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, y de diseño no experimental correlacional. La población de estudio fueron la totalidad de empleados del PNAEQW - Piura en un número de 100 personas, y se trabajó con una muestra de tipo censal. Para la recolección de datos se trabajó con la técnica de la encuesta, y como instrumentos se emplearon 2 cuestionarios diseñados para cada variable en estudio. Entre los principales resultados se obtuvo que el 65.0% de empleados perciben un buen clima organizacional, mientras que un 35.0% perciben un clima organizacional regular. Por otro lado, el 77.0% de empleados tienen un buen desempeño laboral, mientras que el 23.0% de empleados tienen un desempeño laboral regular. En la comprobación de hipótesis mediante Rho de Spearman se obtuvo una significancia ( $p$ ) menor a 0.05, indicando que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y la correlación fue de 0.346 lo que indica que existe positiva correlación baja. Se concluye que el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño laboral.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, ambiente.

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and work performance in employees of “*Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma (PNAEQW)*”, Piura city, 2021. For this purpose, a quantitative, applied, and non-experimental correlational design study was proposed. The study population was the total number of employees of Piura city PNAEQW, 100 people, and a census-type sample was used. For data collection, the survey technique was used, and two questionnaires designed for each variable under study were used as instruments. The main results showed that 65.0% of employees perceive a good organizational climate, while 35.0% perceive a regular organizational climate. On the other hand, 77.0% of employees have a good work performance, while 23.0% of employees have a regular work performance. In the hypothesis test using Spearman's Rho, a significance ( $p$ ) of less than 0.05 was obtained, indicating that there is a relationship between organizational climate and work performance, and the correlation was 0.346, which indicates that there is a low positive correlation. It is concluded that the organizational climate is directly related to job performance.

Keywords: Organizational climate, work performance, environment.



## I. Introducción

Ante la coyuntura actual, las organizaciones han experimentado grandes cambios ocasionados por la pandemia del coronavirus (Yi-Chi, Ching, & Yu, 2020), encontrándose en la necesidad de adaptarse, implementando en la mayoría de ellas, nuevas estrategias (Boiral, Brotherton, Rivaud, & Guillaumie, 2021). Esto con la finalidad de mantener el desempeño laboral y buen clima organizacional entre sus trabajadores, enfrentándose a esta situación y manteniéndose en el mundo empresarial. El estudio del clima organizacional es muy interesante porque es la variable clave que impacta en las actitudes de los trabajadores, y estos últimos años se ha venido intensificando su evaluación ya sea por empresas del sector empresarial como por aquellas del sector nacional (Uribe, 2015). Se define al **Clima Organizacional** como el conjunto o suma de las percepciones o puntos de vista de cada individuo o empleado que trabajan en la organización (Litwin & Stringer, 1968).

Por otro lado, la importancia de estudiar el desempeño laboral va de la mano con la evolución que las empresas quieren lograr dentro de un mundo competitivo, por lo que esto serviría para establecer estrategias que hagan que sus trabajadores tengan un alto rendimiento laboral (Parul, Moni, & Saumya, 2020). Esto según Chiavenato (2002) es lo que fortalece a una organización, donde ambos factores son relevantes para tener una organización estable en su funcionamiento, lo cual facilitará la comprensión sobre la organización y el movimiento de la institución y como causan efecto estas variables sobre los colaboradores. Se define como **Desempeño Laboral**, a la medida del rendimiento resultante por parte del empleado respecto a la ejecución de sus labores, esto siendo algo frecuente al estudiar el ámbito laboral (Koopmans, Hildebrant, Buuren, Berk, & De Vet, 2013)

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, se presume que la percepción del clima en el que se desarrollan las labores diarias de los empleados del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma (PNAEQW), estarían influyendo con el desarrollo de sus actividades y por tanto, en su rendimiento, comportamiento, en el desempeño, la interacción dentro y fuera de la organización y hasta en las propias actividades de cada uno de ellos.

Por este motivo, este informe de investigación planteó como problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?, teniendo como problema específico: (1) ¿Cómo se relaciona la estructura y el desempeño laboral de empleados del PNAEQW - Piura 2021?, (2) ¿Cómo se relaciona la responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021?, (3) ¿Cómo se relaciona la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?, (4) ¿Cómo se relaciona los desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?, (5) ¿Cómo se relaciona las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?, (6) ¿Cómo se relaciona la cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?, (7) ¿Cómo se relaciona los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?, (8) ¿Cómo se relaciona el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?, y por ultimo (9) ¿Cómo se relaciona la identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?

La presente investigación tuvo una justificación teórica, que aporta evidencia empírica sobre la importancia de ambas variables estudiadas y como es que se relacionan entre sí, para lograr una motivación en los empleados y sus sentimientos de satisfacción en empleados, permitiendo contar con estrategias claras para planificar soluciones rápidas y adecuadas, logrando un desempeño optimo laboral, llegando de esta manera a cumplir cada uno de los objetivos planteados tanto como programa y personales.

En relación a su justificación práctica, se pone en estudio la relación que conecta de alguna u otra manera a las variables de investigación, lo cual proporcionó una mejora continua, siendo el factor humano un recurso esencial para el desempeño laboral, donde ambas variables dieron a conocer cómo funciona la organización y como trascienden estas sobre empleados, lo cual se describió un clima organizacional que permitiría contar con una forma más segura y oportuna de generar información necesaria para la toma de decisiones ante cualquier cambio o situación que se presente.

Como justificación metodológica, esta investigación utilizó métodos que fueron útiles para dar a conocer la importancia e incidencia que tienen estas dos variables en cada uno de sus trabajadores de la institución que se aplicara, por cada área y además en otros periodos, permitiendo tener una información real, veraz y clara, que a su vez identificó la relación entre estas dos variables, permitiendo generar una solución oportuna e inmediata para establecer un clima organizacional agradable y satisfactorio, con un desempeño laboral satisfactorio.

Como primera instancia se beneficiará empleados de cada uno de las área que está compuesta el PNAEQW, jefes y la misma Institución en sí, ya que ambos se fortalecerán, sintiéndose motivados, manteniendo un buen clima organizacional, logrando así cumplir tanto el objetivo de la Institución como sus metas personales y profesionales, generando un óptimo desempeño laboral, se determinó como se relacionan las dos variables de investigación, dentro de la institución con empleados de cada área, permitiendo de esta manera identificar los problemas que ha conllevado el actual contexto de la pandemia, tomando oportunas y mejores decisiones para lograr el cumplimiento de fines planteados.

El objetivo principal de este informe de investigación: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, permitiéndonos plantear los objetivos específicos que fueron: (1) Determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (2) determinar la relación entre responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (3) determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (4) determinar la relación entre los desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (5) determinar la relación entre las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (6) determinar la relación entre cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (7) determinar la relación entre los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (8) determinar la relación entre el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, y por ultimo (9)

determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021.

Por lo tanto se comprobó así mismo la hipótesis general la cual fue: existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados PNAEQW- Piura 2021, lo mismo que sus específicas: (1) Existe relación entre la estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (2) existe relación entre responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (3) existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (4) existe relación entre os desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (5) existe relación entre las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (6) existe relación entre la cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (7) existe relación entre los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, (8) existe relación entre el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, y por ultimo (9) existe relación entre la identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021.

## II. Marco Teórico

Al ser una variable que afecta sustancialmente el comportamiento de los empleados, es que últimamente se le ha dado la importancia que se merece, siendo constantemente evaluada por diferentes organizaciones e investigadores tanto internacionales como nacionales, generando una base de antecedentes que se expone a continuación: En el ámbito nacional, Chanduví (2020) en la ciudad de Piura realizó un estudio sobre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019 con la finalidad de evidenciar el grado de relación entre las dos variables. Fue necesario plantear un estudio cuantitativo, no experimental de carácter correlacional y transeccional. La muestra con la que se trabajó fue de 46 empleados a quienes se les encuestó y se les hizo responder un cuestionario como instrumento recopilatorio para datos. Los resultados de su estudio revelaron que el clima organizacional y el desempeño de los empleados no guardan relación en concordancia con lo obtenido en el análisis inferencial, un Rho de Spearman de 0.889 y significancia de 0.21. Confirmó que el clima organizacional del mencionado establecimiento de salud no se relaciona con el desempeño de sus empleados.

Rosales (2019) en la ciudad de Huaraz, realizó un estudio sobre la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz – 2019, con la finalidad de evidenciar el grado de relación entre las mencionadas variables. Fue necesario plantear un estudio cuantitativo, no experimental de carácter correlacional y transeccional. La muestra con la que se trabajó fue de 106 empleados que se les encuestó e hizo responder un cuestionario. Sus resultados inferenciales confirmaron la hipótesis alterna al obtenerse valores de Rho de Spearman de 0.672 y un grado de significancia de 0.000. Confirmó que el clima organizacional es incidente al afectar el desempeño laboral, afirmando que hay relación positiva.

Potocino (2018) en la ciudad de Lima realizó un estudio sobre Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2017 con el objetivo de determinar a qué grado se

relaciona las dos variables en estudio. Fue necesario plantear un estudio cuantitativo, no experimental de carácter correlacional y transeccional. La muestra con la que trabajó fue de 45 unidades de análisis (Colaboradores) mismos que se encuestaron y se les aplicó un cuestionario. Su análisis inferencial confirmó la hipótesis alterna al obtenerse valores de Rho de Spearman de 0.573 y un grado de significancia mayor a 0.05. Confirmó que el clima organizacional está estrechamente ligado con el desempeño de los empleados que pertenecen al mencionado programa del Estado.

Zapata (2018) en la ciudad de Piura realizó un estudio sobre Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la posta médica de la urb. San José - Piura, 2016 con la finalidad de establecer si ambas mencionadas variables se encuentran relacionadas entre sí. Fue necesario plantear un estudio cuantitativo, no experimental de carácter correlacional y transeccional. La muestra con la que se trabajó fue de 75 empleados, mismos que fueron encuestados con un cuestionario de preguntas cerradas. Sus resultados inferenciales confirmaron la hipótesis alterna al obtenerse valores de R de Pearson de 0.570 y un grado de significancia de 0.000. Confirmó que hay una relación significativamente positiva entre ambas variables.

Mori (2017) en la ciudad de Huari, realizó un estudio sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL Huari en el año 2017 con la finalidad de encontrar la relación que existe entre ambas variables. Fue necesario plantear un estudio cuantitativo, no experimental de carácter correlacional y transeccional. La muestra con la que trabajó fue de 22 trabajadores administrativos a los cuales se les encuestó con un cuestionario de tipo Likert. Sus resultados inferenciales confirmaron la hipótesis alterna al obtenerse valores de Rho de Spearman de 0.790 y un grado de significancia mayor a 0.05. Confirmó que el clima organizacional se correlaciona positivamente alto con el desempeño de los mencionados trabajadores.

En cuanto a investigaciones previas realizadas en el ámbito internacional, se citan: Paredes y Quiroz (2021) en Ecuador realizaron un estudio sobre Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales

cadenas ecuatorianas de supermercados, con el objetivo de estudiar cual el grado en el que se presenta. Fue necesario plantear un estudio cuantitativo, no experimental de carácter correlacional y transeccional. La muestra con la que se trabajó fue de 379 empleados de tres conocidos centros comerciales, a los cuales se encuestó y se les hizo responder un cuestionario. Sus resultados inferenciales confirmaron la hipótesis alterna al obtenerse valores de Rho de Spearman de 0.294 y un grado de significancia de 0.000 que indica una correlación positiva baja. Concluyeron que el clima organizacional está ligado directamente con el desempeño de los empleados, indicando también que las cadenas de supermercados evaluadas se preocupan por brindar un excelente ambiente laboral y se encuentran en constante mejoramiento.

Muhammad, Abd y Muhammad (2021) en Malasia realizaron un estudio sobre el análisis de la relación entre el clima laboral y el rendimiento de los empleados en empresas de construcción seleccionadas en la ciudad de Karachi con la finalidad de calificar una correlación. Fue necesario plantear un estudio cuantitativo, no experimental de carácter correlacional y transeccional. La muestra con la que se trabajó fue un total de 157 empleados a quienes se les encuestó y recopiló información mediante cuestionarios. Sus resultados inferenciales confirmaron que factores como el ambiente de trabajo físico, la supervisión y orientación, el compañerismo, la seguridad en el trabajo y el número de horas laborales se relacionan de manera moderada con el desempeño laboral. Concluyeron que el clima organizacional está ligado de manera importante con el rendimiento de los empleados. Así, se identificó el apoyo de los supervisores como el principal elemento para mantener un entorno laboral positivo.

Morales y Gonzales (2020) en Ecuador realizaron un estudio sobre Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas, con el propósito de determinar el nivel o grado de relación entre ambas variables mencionadas. Fue necesario plantear un estudio cuantitativo, no experimental de carácter correlacional y transeccional. La muestra con la que se trabajó fue de 128 trabajadores del sector público del SRI de Ambato, a quienes se les encuestó con un cuestionario diseñado para recolectar datos

sobre las variables estudiadas. Sus resultados inferenciales confirmaron la hipótesis alterna al obtenerse valores de R de Pearson 0.959 y un grado de significancia de 0.000 indicando una positiva correlación muy alta. Concluyeron que el clima organizacional está ligado positivamente con el desempeño de los empleados públicos encuestados.

Nur, Floriana, Helmi y Sheilla (2019) en Malasia realizaron un estudio para establecer la relación entre el clima organizacional de un municipio local situado en Kuching y el desempeño de sus empleados. Fue necesario plantear un estudio cuantitativo, no experimental de carácter correlacional y transeccional. La muestra que se estudió fue de 100 empleados administrativos a quienes se les encuestó y se les hizo responder un cuestionario de 42 preguntas cerradas para obtener la información requerida y poder así evaluar el grado de relación. Sus resultados inferenciales confirmaron la hipótesis alterna al obtenerse valores de correlación de Pearson de 0.294 y un grado significativo de 0.000. Concluyeron que entre el clima laboral o clima organizacional se corrobora una relación con el rendimiento de los empleados, así mismo el apoyo del supervisor resultó ser la variable dominante para garantizar un entorno de trabajo positivo.

Kumar y Varma (2021) en la India realizaron un estudio para establecer la relación entre el clima organizacional en docentes escolares. Fue necesario plantear un estudio cuantitativo, no experimental de carácter correlacional y transeccional. Se tomó una muestra de 116 profesores de secundaria superior que trabajan en escuelas privadas del distrito de Mathura de Uttar Pradesh mediante una técnica de muestreo por conveniencia. Se utilizó la media, la desviación estándar y la correlación de producto-momento de Pearson para analizar los datos recogidos. Los resultados revelan que hay una conexión importante entre el clima organizativo y el rendimiento laboral de los profesores.

En el estudio de bases teóricas y científicas se estudió las diferentes definiciones sobre las variables estudiadas, sus características y su dimensionalidad: el **clima organizacional**, según Litwin y Stringer (1968) es el conjunto o suma de las percepciones o puntos de vista de cada individuo o empleado que trabajan en la organización. Las definiciones del clima



organizacional han sido concebidas desde hace más de cincuenta años y ha tenido un sinnúmero de instrumentos y técnicas para su medición (Patlan & Flores, 2013). Una de las primeras definiciones que se le dio al clima organizacional fue la propuesta por Forehand y Gilmer (1964) quienes mencionaban que una organización se diferencia de otras por sus rasgos, esto lo que definía al clima organizacional.

Algunos otros conceptos son las definiciones establecidas por Tagiuri (1968) quien define al clima como una característica cualitativa del ambiente general, y que son los propios integrantes quienes la experimentan o viven, que puede incidir o regir en el comportamiento de estos y que también puede describirse como un conjunto de atributos del ambiente general. Por otro lado, Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970) conceptualizan al clima organizacional como el grupo de atributos o caracteres que tienen mucho que ver con la manera en que la organización maneja y trata a sus integrantes y a su entorno. Esto hace que el integrante de esta organización genere expectativas sobre ella.

Además, Payne (1971) define al clima organizacional como una perspectiva en conjunto que los integrantes tienen sobre las actitudes, normas, conductas de la organización a la que estos pertenecen. Hellriegel y Slocum (1974) describen que el clima organizacional como el grupo de cualidades percibidas sobre la organización, y que inciden en la interrelación entre integrantes y el entorno. James y Jones (1974) definen al clima organizacional como una perspectiva en conjunto psicológicas y cognitivas que tienen los miembros sobre su organización. Schneider (1975) lo ha definido como la percepción de los individuos sobre las prácticas y los métodos o protocolos que en este caso la organización hace. Evan (1976) al clima organizacional lo define como un punto de vista multidimensional de parte de los integrantes y los individuos externos que tienen sobre los factores que caracterizan principalmente a la organización, o sea de sus cualidades.

Por otro lado, Rousseau (1988) define al clima organizacional como el conglomerado de percepciones donde los rasgos y atributos de la organización que interactúan con los individuos de la misma. Schneider y Reichere (1983) de

manera similar definen que es el grupo de interacción social que existe entre los integrantes del organismo. Similar a lo expuesto por Chiavenato (2000) quien define al clima organizacional como el grupo de cualidades o propiedades que caracterizan al ambiente o entorno laboral y quienes las experimentan son los grupos de trabajadores que conforman a la organización, por lo que, el comportamiento de estos se ve directamente influenciado. Todas las organizaciones tienen diferentes cualidades que las distinguen de otras; inclusive se puede hablar de características únicas (Ramos, 2012).

Existen muchos instrumentos para medir el clima organizacional (Uribe, 2015), sin embargo, entre todos los instrumentos disponibles para medir esta variable, esta investigación empleará el cuestionario desarrollado por Litwin y Stringer (1968). Para este autor, el clima organizacional presenta 9 dimensiones las cuales son: **(1) Estructura**, que tiene que ver con el sentir de los trabajadores hacia las reglas, prohibiciones, el control y el procedimiento establecido por la organización; **(2) Responsabilidad**, que tiene que ver con la autonomía de los empleados, o sea de “ser su propio jefe” a la hora de tomar decisiones y no estar consultando seguidamente a los superiores **(3) Recompensa**, referido al sentir de los empleados cuando son recompensados o reconocidos por el esfuerzo y el empeño que ponen para cumplir sus labores; **(4) Desafíos**, referido al sentir de los desafíos que toma el trabajo realizado en la organización y los riesgos que se toman; **(5) Relaciones**, referido a una buena relación social, a la confraternidad con los demás trabajadores de la organización; a la amistad **(6) Cooperación**, con respecto al sentido de compañerismo y apoyo mutuo tanto entre empleados como superiores al afrontar los problemas y brindar soluciones, **(7) Estándares**, con respecto al sentir del empleado en realizar un buen trabajo que cumpla con las exigencias y normas de la organización, o sea a su rendimiento; **(8) Conflicto**, respecto a tratar los problemas de forma abierta dado los diferentes puntos de vista u opiniones diversas y **(9) Identidad**, respecto al sentir que tienen los miembros de la organización al pertenecer a ella, o sea si se sienten identificados.

En cuanto al **desempeño laboral**, Koopmans et al (2013) la define como una medida del rendimiento resultante por parte del empleado respecto a la

ejecución de sus labores, utilizada con frecuencia en los estudios del ámbito laboral. Por otro lado, Maslow (1943) lo define como el nivel o grado de satisfacción que siente un trabajador al hacer su trabajo. Para Skinner (citado por Nolazco, 2017) quien desarrolla la teoría psicológica del aprendizaje indica principalmente que las conductas del individuo pueden verse influenciadas de manera positiva o negativa por estímulos externos, o sea el desempeño laboral es producto de los estímulos que se le dan al trabajador. Estas definiciones se complementan con lo dicho por Chiavenato (2000) quien menciona que todo desempeño dependerá del comportamiento de cada persona y en el rendimiento que tiene al desarrollar sus tareas diarias. Organ y Paine (1999) la califican como “la variable dependiente definitiva” para el área de recursos humanos.

Por otro lado McGregor (citado por Lawter, Kopelman, y Prottas 2015), sostiene en su teoría X e Y que el desempeño laboral se basa en como gerente de la organización lo mira, como este se relaciona con su personal, agrupando en la teoría X a los trabajadores que no tenían motivación, desganados, sin ganas de trabajar y por lo que era necesario que un superior les esté controlando constantemente, y en la teoría Y a aquellos trabajadores que tienen un mayor grado de autonomía; esto incluye a trabajadores con iniciativa propia, satisfechos con lo que hacen y no es necesario que estén controlados por un supervisor para realizar sus actividades de manera correcta y eficaz.

Para medir esta variable, Koopmans et al (2013) indica que el desempeño laboral se dimensiona de la siguiente forma: **(1) desempeño en la tarea**, referido a completar las tareas del trabajo, mantener los conocimientos actualizados, trabajar con precisión y pulcritud, planificar y organizar, y resolver problemas, entre otros; **(2) desempeño contextual**, respecto a la ejecución de tareas que van más allá de los deberes del trabajo, iniciativa, proactividad, cooperación con los demás o entusiasmo y **(c) Conductas contraproducentes**, respecto a el comportamiento fuera de labores, el presentismo, las quejas, la realización de tareas incorrectas a propósito y el uso indebido de privilegios, entre otros.

Las organizaciones deben mantener un clima organizacional agradable si desean mejorar la productividad de sus trabajadores, ya que el desempeño de los empleados y el clima organizacional tienen una relación directa y positiva

(Hafeez, Yingjun, Hafeez, Mansoor, & Rehman, 2019). La evaluación del desempeño laboral es de amplio interés para las empresas y organizaciones que desean alcanzar la excelencia. Bakhtiyari (2020) coincide al mencionar que el rendimiento de un empleado se ve influenciado por las características del entorno de trabajo y puede afectarlo positiva como negativamente; he aquí la importancia de tener un buen clima organizacional porque brindaría una experiencia totalmente satisfactoria a los empleados, lo que permite que estos desarrollen y potencialicen sus capacidades.

Se ha demostrado mediante varias investigaciones que el desempeño laboral puede verse influenciado por el clima organizacional (Córdova, 2016), por lo que es importante que la organización tienda siempre a mejorar sus condiciones de trato hacia sus empleados (López, 2018). Para Bevan (2012), el desempeño laboral es un factor estrechamente ligado a la economía y rentabilidad de cualquier organización. Es por esta razón que, si se desea alcanzar los objetivos principales de una organización de manera exitosa, se debe evaluar el desempeño de sus trabajadores y aplicar estrategias que contribuyan a mejorar el rendimiento (Chen & Eldridge, 2012).

Para Brown y Leigh (1999), el estudio del clima organizacional es muy importante porque las organizaciones pueden crear un ambiente en el que los empleados se sientan amigables y por tanto puedan alcanzar todo su potencial. Freire (2021) menciona por otra parte que tener un ambiente interno agradable en la organización, se verá reflejado en lo productivo que sean dicho trabajadores, coincidiendo con Meza (2021) quien menciona que un ambiente adecuado permite un desempeño laboral deseado. Para Dangol (2021), la evaluación del desempeño laboral puede considerarse como una técnica con impactos positivos en el rendimiento y la motivación de los empleados. Ayomikun (2017) coincide al mencionar que la evaluación del rendimiento debe realizarse de manera que el trabajador evaluado sienta un trato justo en relación con otros empleados, así como con las propias expectativas del empleado. Esto puede contribuir significativamente a las actitudes positivas, que son un determinante importante del nivel de motivación de los empleados y, por consiguiente, del desempeño laboral.

### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y Diseño de investigación

**Enfoque y método:** Este estudio fue de **enfoque cuantitativo**. Según Kerlinger (2002) las investigaciones cuantitativas son aquellas cuyas variables pueden ser dimensionadas a través de herramientas como la estadística. El método fue **hipotético-deductivo**. Pooper (2008) indica que este método se caracteriza por contar con los principales aspectos del método deductivo – inductivo, además que se centra en el planteamiento de hipótesis que deberán ser demostradas mediante la aplicación de teorías científicas y del estudio de los fenómenos y hechos observables.

**Tipo de investigación:** Este estudio fue de tipo **básico**, dado que se centra en la comprensión del comportamiento de la variable, de sus características, de sus cambios, fenómenos, lo que deriva a profundizar el conocimiento teórico científico. CONCYTEC (2018)

**Diseño de investigación:** Este estudio tuvo un diseño **no experimental, correlacional y transeccional**. Carrasco (2005) explica que un estudio es no experimental cuando las variables no tienen manipulación por conveniencia, y tampoco hay grupos de control ni mucho menos experimentales. Es transeccional porque se estudiarán la realidad y los sucesos ocurridos en un tiempo o momento determinado. Es correlacional porque estudia el nivel de conexión o relación entre las dos variables estudiadas.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **V1: Clima Organizacional (variable cualitativa e independiente)**

**Definición conceptual:** Litwin y Stringer (1968) lo definen como el conjunto o suma de las percepciones o puntos de vista de cada individuo o empleado que trabajan en la organización. **Definición operacional:** Operacionalmente, esta variable se medirá de acuerdo a: (a) estructura, (b) responsabilidad, (c) recompensa, (d) desafíos, (e) relaciones, (f) cooperación, (g) estándares, (h) conflicto, y (i) identidad. **Indicadores:** De Estructura: Prohibiciones, número de reglas, controles y procedimientos. De

responsabilidad: Sentimiento de autonomía, independencia. De recompensa: Reconocimiento y estímulo. De desafío: Sentido de riesgo, Toma de riesgos calculados. De relaciones: percepción de confraternidad, amistad, grupos sociales. De cooperación: apoyo mutuo. De estándares: importancia de normas y exigencias. Enfoque de hacer un buen trabajo. De conflicto: atención de parte de los directivos, tratamiento de problemas. De identidad: con la empresa, con el grupo de trabajo. **Escala de medición:** Ordinal.

## **V2: Desempeño Laboral (variable cualitativa y dependiente)**

**Definición conceptual:** Koopmans et al (2013) la define como una medida del rendimiento resultante por parte del empleado respecto a la ejecución de sus labores, utilizada con frecuencia en los estudios del ámbito laboral. **Definición Operacional,** esta variable se medirá de acuerdo a: (1) desempeño en la tarea, (2) desempeño contextual, y (c) Conductas contraproducentes. **Indicadores:** De desempeño en la tarea: eficacia y eficiencia. De desempeño en el contexto: planificación, iniciativa, proactividad. De comportamientos contraproducentes: Quejas, problemas, enfoque negativo. **Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Fue compuesta por la totalidad de empleados del PNAEQW - Piura, en un número de 100 empleados.

**Muestra:** Fue de tipo censal, o sea se trabajó con el 100% de la población, es decir, con los 100 empleados por lo que no existe error muestral.

**Unidad de análisis:** empleados del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma - Piura.

**Criterios de inclusión y exclusión:** Se analizarán en la muestra todos los empleados pertenecientes al periodo 2021 y que se encuentren con contrato vigente, excluyéndose los miembros que no forma parte de este periodo, y los miembros los miembros que reciben los alimentos entregados por el PNAEQW.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

**Técnica:** Se empleó la técnica de la encuesta (virtual) debido al riesgo mundial latente que existe a causa de la pandemia por COVID-19, de manera que se evitó el riesgo de contagio y propagación debido a la exposición que una encuesta presencial puede generar. Según Carrasco (2005) esta es la técnica social por excelencia ya que indaga y recopila datos sociales empleando una relación de preguntas formuladas de modo directo o indirecto a la muestra estudiada. El medio virtual es solo el canal de aplicación de la encuesta, para lo cual se hace empleo de herramientas contenidas en la web como lo es la herramienta Google Formularios.

**Instrumentos:** Se empleó como instrumento dos cuestionarios virtuales. Carrasco (2005) explica que este instrumento es el más empleado por los investigadores que desean conocer o recopilar información de un gran grupo de gente, ya que se plantean preguntas que permiten obtener respuestas directas de los encuestados.

El primer cuestionario se tituló Cuestionario sobre clima organizacional de los trabajadores del Programa Nacional De Alimentación Escolar Qali Warma Piura, 2021 (Anexo 3), estuvo basado en el cuestionario de Litwin y Stringer (1968). Contuvo 53 preguntas de tipo escala de Likert cuyos ítems son: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Medianamente de acuerdo (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1). Este cuestionario se adaptó a un cuestionario virtual que fue elaborado en la plataforma digital Google Formularios, y enviado mediante correo electrónico. **Validez y confiabilidad:** Para este cuestionario la validación se hizo mediante juicio de 03 expertos en el tema, quienes revisaron cuidadosamente la consistencia interna del instrumento y lo calificaron positivamente de acuerdo a su experiencia y criterio, determinando que el instrumento es válido para su aplicación. Por otro lado, para hallar la confiabilidad del instrumento se hizo uso de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para ítems politómicos, para lo cual se realizó una prueba piloto aplicada a 10 trabajadores del PNAEQW a quienes se les envió el cuestionario virtual por correo electrónico. Se obtuvo un coeficiente de alfa

de Cronbach de 0.93 corroborando que el instrumento es altamente confiable.

El segundo cuestionario se tituló Cuestionario sobre desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional De Alimentación Escolar Qali Warma Piura, 2021 (Anexo 3), estuvo basado en el cuestionario sobre desempeño laboral desarrollado Koopmans et al (2013) Contuvo 18 preguntas de tipo escala de Likert cuyos ítems son: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Medianamente de acuerdo (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo (1). Este cuestionario se adaptó a un cuestionario virtual que fue elaborado en la plataforma digital Google Formularios, y enviado mediante correo electrónico. **Validez y confiabilidad:** Para este cuestionario la validación se hizo mediante juicio de 03 expertos en el tema, quienes revisaron cuidadosamente la consistencia interna del instrumento y lo calificaron positivamente de acuerdo a su experiencia y criterio, por lo que el instrumento es válido para su aplicación. Por otro lado, para hallar la confiabilidad del instrumento se hizo uso de la prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach para ítems politómicos, para lo cual se realizó una prueba piloto aplicada a 10 trabajadores del PNAEQW enviándoseles el cuestionario virtual por correo electrónico. Se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.75 corroborando que el instrumento es moderadamente confiable.

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó por escrito la solicitud formal de aplicación de instrumento al PNAEQW - Piura para que se brinde la autorización para proceder a realizar las encuestas a su personal trabajador, y así mismo se solicitó la información de correo electrónico en donde se les hizo llegar un link con el cuestionario virtual que se elaboró en la plataforma Google Formularios. Obtenido el permiso, se procedió al envío del cuestionario virtual a cada uno de los trabajadores. Cada cuestionario tomó un tiempo aproximado de 10 a 20 minutos en ser completado y antes de empezarlo, se les hizo firmar de manera virtual el consentimiento informado sobre el estudio y la aceptación de parte del trabajador de participar en él. Se realizó el seguimiento constante a los trabajadores para que respondan el cuestionario.



### **3.6. Método de análisis de datos**

De acuerdo a los puntajes que se obtuvieron producto de la encuesta virtual, la información se agrupó y procesó en tablas estadísticas descriptivas de frecuencia y así mismo se construyeron gráficos de tipo barras. También se recurrió a la estadística inferencial para poder medir el grado de relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral, empleando el análisis de Rho de Spearman. Se utilizó el programa SPSS en su versión 25.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio siguió los lineamientos estipulados en el Código de Ética para la investigación de la Universidad Cesar Vallejo (2017). Cumplió los principios éticos de justicia, beneficencia, autonomía, no maleficencia. Principio de justicia: No se discriminó a ningún trabajador del programa, y se les brindó un trato justo y equitativo. Principio de beneficencia: El proyecto estuvo orientado al beneficio de los trabajadores del PNAEQW – Piura. Principio de autonomía: Ningún trabajador del programa fue obligado a participar del estudio, por lo que se respetó el principio autónomo individual y la decisión voluntaria. Principio de no maleficencia: El proyecto no comprometió la salud ni integridad de los trabajadores del programa. La información obtenida se manejó de manera responsable, confidencial, y no se le dio uso malintencionado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivos

#### Clima Organizacional

**Tabla 1**

*Frecuencias y porcentajes del Clima Organizacional en el PNAEQW - Piura, 2021*

	<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Clima Organizacional	Bueno	195 - 265	65	65.0
	Regular	124 - 194	35	35.0
	Malo	53 - 123	0	0.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>

*Nota.* Elaboración propia

La Tabla 1 expone que el 65.0% de empleados del PNAEQW - Piura perciben un buen clima organizacional, mientras que un 35.0% perciben un clima organizacional regular.

#### Dimensiones del Clima Organizacional

La Tabla 2 expone que para la dimensión Estructura, un 86.0% de empleados del PNAEQW – Piura lo perciben como regular y un 14.0% lo perciben malo. En cuanto a la dimensión responsabilidad, un 72% de empleados lo percibe como bueno y 28.0% lo perciben regular. Respecto a la dimensión recompensa, el 29.0% de empleados lo califican como bueno y 68.0% lo califican regular. Respecto a la dimensión desafíos, el 72.0% de empleados lo califican como bueno y 28.0% lo califican regular. Respecto a la dimensión relaciones, el 64.0% de empleados lo califican como bueno y 36.0% lo califican regular. Respecto a la dimensión cooperación, el 88.0% de empleados lo califican como bueno y 12.0% lo califican regular. Respecto a la dimensión estándares, el 80.0% de empleados lo califican como bueno y 20.0% lo califican regular. Respecto a la dimensión conflicto, el 14.0% de empleados lo califican como bueno y 86.0% lo califican regular. Por último, respecto a la dimensión identidad, el 87.0% de empleados lo califican como bueno y un 13.0% lo califican regular.

**Tabla 2**

*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones del Clima Organizacional en el PNAEQW - Piura, 2021*

	<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Estructura	Bueno	36 - 50	0	0.0
	Regular	23 - 35	86	86.0
	Malo	10 - 22	14	14.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>
Responsabilidad	Bueno	25 - 35	72	72.0
	Regular	16 - 24	28	28.0
	Malo	7 - 15	0	0.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>
Recompensa	Bueno	22 - 30	29	29.0
	Regular	14 - 21	68	68.0
	Malo	6 - 13	3	3.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>
Desafíos	Bueno	19 - 25	72	72.0
	Regular	12 - 18	28	28.0
	Malo	5 - 11	0	0.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>
Relaciones	Bueno	19 - 25	64	64.0
	Regular	12 - 18	36	36.0
	Malo	5 - 11	0	0.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>
Cooperación	Bueno	22 - 30	88	88.0
	Regular	14 - 21	12	12.0
	Malo	6 - 13	0	0.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>
Estándares	Bueno	19 - 25	80	80.0
	Regular	12 - 18	20	20.0
	Malo	5 - 11	0	0.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>
Conflicto	Bueno	20 - 25	14	14.0
	Regular	13 - 19	86	86.0
	Malo	5 - 12	0	0.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>
Identidad	Bueno	14 - 20	87	87.0
	Regular	9 - 13	13	13.0
	Malo	4 - 8	0	0.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>

*Nota:* Elaboración propia

## Desempeño Laboral

**Tabla 3**

*Frecuencias y porcentajes del Desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

	<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Desempeño Laboral	Bueno	66 - 90	77	77.0
	Regular	42 - 65	23	23.0
	Malo	18 - 41	0	0.0
	<b>Total</b>		<b>100</b>	<b>100.0</b>

*Nota:* Elaboración propia

La Tabla 3 expone que el 76.0% de empleados del PNAEQW - Piura tienen un buen desempeño laboral, mientras que el 24.0% de empleados tienen un desempeño laboral regular.

### **Dimensiones del Desempeño Laboral**

La Tabla 4 expone que para la dimensión desempeño en la tarea el 71.0% de empleados del PNAEQW – Piura califican como bueno, mientras que el 29.0% califican como regular. En cuanto a la dimensión desempeño en el contexto el 92.0% de empleados califican como bueno mientras que el 8.0% califican como regular. Respecto a la dimensión comportamientos contraproducentes el 66.0% de empleados califican como bueno y el 34.0% califican como regular.

**Tabla 4**

*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones del Desempeño Laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

	<b>Niveles</b>	<b>Baremo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Desempeño en la tarea	Bueno	33 - 45	71	71.0
	Regular	21 - 32	29	29.0
	Malo	9 - 20	0	0.0
	<hr/>		<b>Total</b>	<b>100</b>
Desempeño en el contexto	Bueno	14 - 20	92	<b>92.0</b>
	Regular	9 - 13	8	<b>8.0</b>
	Malo	4 - 8	0	<b>0.0</b>
	<hr/>		<b>Total</b>	<b>100</b>
Comportamientos contraproducentes	Bueno	19 - 25	66	<b>66.0</b>
	Regular	12 - 18	34	<b>34.0</b>
	Malo	5 - 11	0	<b>0.0</b>
	<hr/>		<b>Total</b>	<b>100</b>

*Nota:* Elaboración propia

## **4.2 Análisis inferencial**

### **4.2.1 Comprobación de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

**Ho:** No hay relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021.

**H<sub>1</sub>:** Hay relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021

**Tabla 5**

*Significancia y correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,346**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,346**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Acorde al objetivo general planteado el cual fue: determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021 y lo que se expone como resultados en la Tabla 5 se observa un nivel de significancia (p) menor a 0.05, accediendo a que la hipótesis nula sea despreciada y la hipótesis alterna comprobada, o sea hay relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Dado que el grado de correlación fue de 0,346; se concluye que hay positiva correlación baja.

### **Hipótesis específica 1**

Ho: No hay relación entre la estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

H<sub>1</sub>: Hay relación entre la estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

**Tabla 6**

*Significancia y correlación entre la estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

			Estructura	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000	,396**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,396**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Acorde al primer objetivo específico planteado el cual fue: determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021 y lo que se expone como resultados en la Tabla 6 se ve un nivel de significancia (p) menor a 0.05, accediendo a que la hipótesis nula sea despreciada y la hipótesis alterna comprobada, aceptando relación entre la dimensión estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Dado que el grado de correlación fue de 0,396; se concluye que hay positiva correlación baja.

### **Hipótesis específica 2**

Ho: No hay relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

H<sub>1</sub>: Hay relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

**Tabla 7**

*Significancia y correlación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

			<b>Responsabilida d</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	Responsabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,294**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,294**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	100	100

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

Acorde al segundo objetivo específico planteado el cual fue: determinar la relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021 y lo que se expone como resultados en la Tabla 7 se encontró un nivel de significancia (p) menor a 0.05, accediendo a que la hipótesis nula sea despreciada y la hipótesis alterna comprobada, aceptando relación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Dado que el grado de correlación fue de 0,294; se concluye que hay positiva correlación baja.

### **Hipótesis específica 3**

Ho: No hay relación entre la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

H<sub>1</sub>: Hay relación entre la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.



**Tabla 8**

*Significancia y correlación entre la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

			Recompensa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,240*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,240*	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	100	100

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

Acorde al tercer objetivo específico planteado el cual fue: determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021 y lo que se expone como resultados en la Tabla 8 se evidencia un nivel de significancia (p) menor a 0.05, accediendo a que la hipótesis nula sea despreciada y la hipótesis alterna comprobada, aceptando relación entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Dado que el grado de correlación fue de 0,240; se concluye que hay positiva correlación baja.

#### **Hipótesis específica 4**

Ho: No hay entre los desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

H<sub>1</sub>: Hay entre los desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

**Tabla 9**

*Significancia y correlación entre los desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

			<b>Desafíos</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	Desafíos	Coeficiente de correlación	1,000	,347**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,347**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Acorde al cuarto objetivo específico planteado el cual fue: determinar la relación entre los desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021 y lo que se expone como resultados en la Tabla 9 se evidencia un nivel de significancia (p) menor a 0.05, accediendo a que la hipótesis nula sea despreciada y la hipótesis alterna comprobada, aceptando relación entre la dimensión desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Dado que el grado de correlación fue de 0,347; se concluye que hay positiva correlación baja.

### **Hipótesis específica 5**

H<sub>0</sub>: No hay relación las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

H<sub>1</sub>: Hay relación las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

**Tabla 10**

*Significancia y correlación entre las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

			<b>Relaciones</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	Relaciones	Coeficiente de correlación	1,000	,432**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,432**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Acorde al quinto objetivo específico planteado el cual fue: determinar la relación entre las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021 y lo que se expone como resultados en la Tabla 10 expone un nivel de significancia (p) menor a 0.05, accediendo a que la hipótesis nula sea despreciada y la hipótesis alterna comprobada, aceptando relación entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Dado que el grado de correlación fue de 0,432; se concluye que hay positiva correlación moderada.

### **Hipótesis específica 6**

Ho: No hay relación entre la cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

H<sub>1</sub>: Hay relación entre la cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

**Tabla 11**

*Significancia y correlación entre la cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

			<b>Cooperación</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	Cooperación	Coeficiente de correlación	1,000	,237*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,237*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	100	100

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

Acorde al sexto objetivo específico planteado el cual fue: determinar la relación entre la cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021 y lo que se expone como resultados en la Tabla 11 expone un nivel de significancia (p) menor a 0.05, accediendo a que la hipótesis nula sea despreciada y la hipótesis alterna comprobada, aceptando relación entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Dado que el grado de correlación fue de 0,237; se concluye que hay positiva correlación baja.

### **Hipótesis específica 7**

Ho: No hay relación entre los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

H<sub>1</sub>: Hay relación entre los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

**Tabla 12**

*Significancia y correlación entre los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

			<b>Estándares</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	Estándares	Coeficiente de correlación	1,000	,202*
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,202*	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	100	100

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

Acorde al séptimo objetivo específico planteado el cual fue: determinar la relación entre los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021 y lo que se expone como resultados en la Tabla 12 expone un nivel de significancia (p) menor a 0.05, accediendo a que la hipótesis nula sea despreciada y la hipótesis alterna comprobada, aceptando relación entre la dimensión estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Dado que el grado de correlación fue de 0,202; se concluye que hay positiva correlación baja.

### **Hipótesis específica 8**

Ho: No hay relación entre el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

H<sub>1</sub>: Hay relación entre el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

**Tabla 13**

*Significancia y correlación entre el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

			<b>Conflicto</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	Conflicto	Coeficiente de correlación	1,000	-,190
		Sig. (bilateral)	.	,058
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-,190	1,000
		Sig. (bilateral)	,058	.
		N	100	100

Acorde al octavo objetivo específico planteado el cual fue: determinar la relación entre el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021 y lo que se expone como resultados en la Tabla 13 expone un nivel de significancia (p) mayor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se desprecia la hipótesis alterna, o sea no hay relación entre la dimensión conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.

### **Hipótesis específica 9**

H<sub>0</sub>: No hay relación entre la identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

H<sub>1</sub>: Hay relación entre la identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021.

**Tabla 14**

*Significancia y correlación entre la identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura, 2021*

			<b>Identidad</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,283**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	100	100
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,283**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	100	100

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

Acorde al noveno objetivo específico planteado el cual fue: determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021 y lo que se expone como resultados en la Tabla 14 expone un nivel de significancia (p) menor a 0.05, accediendo a que la hipótesis nula sea despreciada y la hipótesis alterna comprobada, aceptando relación entre la dimensión identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Dado que el grado de correlación fue de 0,283; se concluye que hay positiva correlación baja.

## V. Discusión

El presente estudio permitió conocer la relación que existe entre el clima organizacional que existe dentro del PNAEQW Piura y el desempeño laboral de sus empleados. La percepción es variada, dado que un poco más de la mitad de estos empleados (65.0%) perciben que el PNAEQW tiene un buen clima organizacional, mientras que la parte restante (35.0%) perciben un clima regular. De forma similar el desempeño laboral percibido es en su mayoría bueno (77.0%) mientras que el resto tiene un desempeño regular (33.0%).

Los resultados obtenidos durante el desarrollo del objetivo general del presente estudio, evidenciaron que efectivamente existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del PNAEQW - Piura, obteniéndose una positiva correlación baja que fue hallada mediante el uso del estadístico inferencial Coeficiente Rho de Spearman (un valor Rho = 346 y  $p < 0.05$ ), de manera similar con los resultados obtenidos por los investigadores Kumar y Varma (2021) quienes coinciden en mencionar que hay correlación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral.

Lo mencionado en el párrafo anterior, indica que, si el trabajador se desenvuelve en un mal clima laboral, su desempeño se verá afectado ya que afectará a su motivación, causará estrés, no se sentirá identificado con su trabajo, ni con la institución, tendrá conceptos negativos y comportamientos contraproducentes dentro y fuera del trabajo, entre otros. En cambio, un trabajador que se desenvuelve en un buen clima laboral realizará sus actividades con gusto, se sentirá motivado, identificado con su institución, cumplirá sus metas, asumirá retos y responsabilidades por su propia cuenta, solucionará problemas de manera eficiente y por ende tendrá un mejor desempeño laboral.

Durante el desarrollo de los objetivos específicos planteados en este estudio, se pudo constatar que el primer objetivo específico concluye que existe positiva correlación baja entre la dimensión estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Esto coincide con los resultados obtenidos por los investigadores Morales y Gonzales (2020) quienes indican que entre el clima organizacional y el desempeño laboral existe una correlación positiva muy alta en dimensiones relacionada con factores institucionales. La



manera en cómo está organizada la institución, en cómo se efectúan los procedimientos, trámites, solicitudes, etcétera son causales de afectación al desempeño laboral; una institución con muchas barreras burocráticas solo causará estrés en el trabajador y por ende disminuirá su rendimiento o desempeño.

Al desarrollar el segundo objetivo específico, se encontró que existe positiva correlación baja entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Los investigadores Paredes y Quiroz (2021) refuerzan lo anteriormente mencionado afirmando que factores como la autorrealización se correlacionan positivamente con el desempeño laboral. Esto se debe a que un trabajador que se siente con mayor autonomía estará mucho más cómodo para realizar sus labores y cumplir con sus metas, por lo que su estado anímico será positivo y se sentirá satisfecho con su ambiente laboral, lo que también incentivará el sentimiento de responsabilidad, de compromiso con su trabajo, de cumplir sus metas dentro del plazo establecido y de manera eficiente.

De acuerdo con los resultados hallados en el análisis del tercer objetivo específico, se concluye que existe una positiva correlación baja entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Así lo afirman los investigadores Nur, Floriana, Helmi y Sheilla (2019) al poner de manifiesto que factores como el apoyo de directivos o superiores, los beneficios que los trabajadores tienen dentro de la organización, los incentivos que se les brinda por sus logros, el reconocimiento de su esfuerzo y la motivación, por lo que el planteamiento de actividades o estrategias que permitan mejorar el sistema interpersonal tienen que basarse en lo mencionado anteriormente. Por otro lado, es necesario siempre incentivar a los empleados para que se sientan motivados y tengan desempeños altos.

El análisis del cuarto objetivo específico, puso en evidencia la existencia de una positiva correlación baja entre la dimensión desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Esto coincide con lo hallado por el investigador Zapata (2018) quien estudió las características personales de cada empleado de una posta médica de la ciudad de Piura, y lo relacionó con su

desempeño laboral obteniendo una correlación positiva baja. Esta dimensión estudia principalmente que tan arriesgados son los empleados en tomar decisiones sobre situaciones críticas, dándole un sentido positivo ya que aumentará la seguridad de cada uno de ellos, se sentirán capaces de resolver problemas por su propia cuenta, y/o de proponer soluciones para problemas que representan un gran riesgo para llegar a cumplir las metas. Por otro lado, los vuelve mucho más calculadores ya que estudiarán primero los riesgos que conllevaría ejercer cierta alternativa de solución, medirán cada detalle cuidadosamente y luego ya aplicarán sus soluciones. Son precavidos.

Con el quinto objetivo específico, el análisis concluyó que existe positiva correlación moderada entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. También coincide con lo hallado por los investigadores Muhammad, Abd y Muhammad (2021) quienes afirman que existe una relación positiva entre el compañerismo y el desempeño de los trabajadores. La relación con los compañeros de trabajo desempeña un papel crucial en la mejora del rendimiento de los empleados, hace del ambiente laboral un lugar cálido, acogedor, confraterno; la amistad que se forma entre los trabajadores de la institución puede ayudar a sentir menos estresante el ambiente laboral, dada la naturaleza del hombre de no estar solo por lo que la organización debe fomentar el compañerismo si se desea optimizar el desempeño laboral de los empleados. Esto se puede lograr fortaleciendo la comunicación realizando conversatorios, compartiendo conocimientos, incentivando el respeto hacia cada uno de los empleados, realizando encuentros o actividades recreativas fuera de la institución, entre otros.

Al llegar al sexto objetivo específico, el análisis concluyó que existe positiva correlación baja entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. De manera similar, el investigador Mori (2017) determinó que la comunicación entre los empleados tiene una correlación positiva alta con el desempeño laboral. Morales y Gonzales (2020) reafirman lo anteriormente mencionado al afirmar que una excelente relación interpersonal mejora el desempeño de los empleados.; por otro lado, el apoyo mutuo entre compañeros es indispensable dentro de una organización sobre

todo al momento de resolver problemas o ayudar, esto también aplica no solo en la relación entre trabajadores, sino también en los jefes o superiores en como estos brindan todo el apoyo necesario a los empleados, o sea la ayuda mutua entre empleados y directivos; por lo que esto puede ayudar a mantener a los trabajadores motivados y por ende tener niveles buenos de desempeño.

El séptimo objetivo específico, se concluye que existe positiva correlación baja entre la dimensión estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. Rosales (2019), afirmó que el clima organizacional puede influir en el desempeño de los empleados, dado que entre sus resultados también se obtuvo una correlación positiva. Esta dimensión establece principalmente la calidad de las actividades laborales; de cumplir con las actividades encomendadas dentro del marco estandarizado o de las normativas y exigencias de la organización. En este caso, hay trabajadores comprometidos, que tienen muy en cuenta las expectativas de la institución y de los superiores, por lo que estos ponen mucho empeño al momento de realizar sus actividades. En un mal ambiente o clima organizacional el trabajador puede hacer las cosas de mala gana, entregando trabajos deficientes o que no cumplen con la calidad mínima exigida, por lo que también es un factor que afecta al desempeño laboral.

No obstante, al analizar el octavo objetivo específico, se pudo hallar que no existe relación entre la dimensión conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021 lo que quiere decir que en esta institución el planteamiento y/o tratamiento de debates o problemas internos, así como que los superiores no presten atención a las opiniones del empleado no son significativos, y por tanto no hará que el desempeño laboral disminuya. También de manera divergente, el investigador Chanduví (2020) quien realizó un estudio relacionado en la región de Piura rechazó la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en un centro de salud de la ciudad de Sechura, refiriéndose también al tratamiento de los conflictos generados.

Por último, con el análisis del noveno objetivo específico se concluye que existe una positiva correlación baja entre la dimensión identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021. El investigador Potocino (2018)

concordó con lo expuesto anteriormente en este párrafo, que el clima organizacional se relaciona positivamente con el desempeño de empleados pertenecientes de igual forma a un programa del Estado. Un trabajador que se siente identificado con su institución estará motivado a realizar su trabajo de manera más personal y eficiente ya que quiere dejar bien parada a la institución en donde labora, se considera un miembro valioso de su grupo de trabajo y se sentirá orgulloso de pertenecer a su institución. Esto mejorará la productividad en la Institución a la cual brindan sus servicios laborales; por el contrario, un mal clima organizacional repercutirá de manera negativa a los mismos, por lo que el desempeño laboral disminuirá.

Para medir el clima organizacional en el presente estudio, se utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer (1968), siendo este un instrumento preciso para quienes deseen hacer estudios sobre el clima organizacional de una determinada institución. Estos pueden ser investigadores, académicos o personal externo, y el instrumento se encuentra bien estructurado al definir unas dimensiones precisas que envuelven los puntos más importantes de esta variable. Por otro lado, el instrumento empleado para medir el desempeño laboral, cuestionario de Koopmans et al (2013) permitió obtener información precisa sobre el rendimiento de los empleados del PNAEQW - Piura 2021, dimensionándolo de forma precisa y teniendo preguntas breves y claras. Ambos instrumentos son confiables y se aconseja su uso en futuros proyectos o estudios.

Durante el desarrollo de la investigación existieron limitaciones respecto a la obtención de los datos. La principal fue no haber realizado las encuestas de manera presencial, y esto se debió a la pandemia por Covid 19 (Yi-Chi, Ching, & Yu, 2020), esto se hizo para evitar la exposición al virus tanto del investigador como de los empleados que formaron parte de la muestra estudiada y así no poner su salud en riesgo, razón por la cual el medio para realizar las encuestas fue el virtual, se utilizó la plataforma Google Formularios. Al emplear el medio virtual el principal inconveniente fue el seguimiento a los encuestados, dado que se tuvo que insistir en varias ocasiones para que puedan resolver la encuesta. Aun así, se logró cumplir con encuestar a todos los miembros de la muestra,

obteniendo una tasa de respuesta del 100%. Por otro lado, la aplicación de la metodología utilizada en el presente estudio es recomendable para quienes deseen realizar estudios sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en un contexto de pandemia.

El estudio del clima organizacional es muy importante ya que es la manera de obtener la información precisa de una institución, misma que puede revelar deficiencias y así mismo plantear estrategias que permitan tener un buen clima, y por tanto mantener la productividad o desempeño laboral de los trabajadores en el nivel requerido, por lo que estos resultados pueden ser de mucho interés para el PNAEQW - Piura 2021. Este programa del Estado debe cumplir con sus estándares de exigencia por lo que el monitoreo constante del clima organizacional permitirá mantenerlo de manera óptima. Un buen empleado rendirá mucho mejor, y cumplirá con las metas propuestas por esta institución que sirve a la sociedad, y si se tiene un mal clima organizacional, se tendría un mal desempeño laboral y no se podría cumplir con servicios de calidad.

## VI. Conclusiones

- Primero.** En concordancia con el primer objetivo específico y con los resultados hallados, se confirma una positiva correlación baja entre la dimensión estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.
- Segundo.** En concordancia con el segundo objetivo específico y con los resultados hallados, se confirma una positiva correlación baja entre la dimensión responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.
- Tercero.** En concordancia con el tercer objetivo específico y con los resultados hallados, se confirma una positiva correlación baja entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.
- Cuarto.** En concordancia con el cuarto objetivo específico y con los resultados hallados, se confirma una positiva correlación baja entre la dimensión desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.
- Quinto.** En concordancia con el quinto objetivo específico y con los resultados hallados, se confirma una positiva correlación moderada entre la dimensión relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.
- Sexto.** En concordancia con el sexto objetivo específico y con los resultados hallados, se confirma una positiva correlación baja entre la dimensión cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.
- Séptimo.** En concordancia con el séptimo objetivo específico y con los resultados hallados, se confirma una positiva correlación baja entre la dimensión estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.
- Octavo.** En concordancia con el octavo objetivo específico, y con los resultados hallados, se desecha una relación entre la dimensión conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.

- Noveno.** En concordancia con el noveno objetivo específico y con los resultados hallados, se confirma una positiva correlación baja entre la dimensión identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.
- Décimo.** Conforme a lo planteado en el objetivo general, se llegó a la conclusión que existe positiva correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021.

## **VII. Recomendaciones**

- Primero.** Se recomienda al PNAEQW - Piura brindar todas las facilidades a los empleados para que se sientan autónomos y libres al realizar sus labores, para así mantenerlos contentos, cómodos con su ambiente laboral, poco estresados y por ende mejoren su desempeño laboral.
- Segundo.** Se recomienda al PNAEQW - Piura fortalecer la comunicación entre los empleados y fomentar el compañerismo realizando conversatorios, compartiendo conocimientos, incentivando el respeto hacia cada uno de los empleados, realizando encuentros o actividades recreativas fuera de la institución, entre otros.
- Tercero.** Se recomienda al PNAEQW - Piura que se realicen actividades que permitan mejorar la convivencia entre los trabajadores y los empleadores, también es importante incentivar a los empleados con recompensas por sus esfuerzos. A los supervisores se les recomienda brindar el apoyo necesario a sus empleados, a fin de optimizar y mejorar las condiciones actuales del clima organizacional y por consiguiente mejorar el desempeño laboral de los sus empleados.
- Cuarto.** Se recomienda a futuros investigadores y académicos la aplicación de la metodología utilizada en el presente estudio, para quienes deseen realizar estudios sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en un contexto de pandemia.



## Referencias

- Ayomikun, I. (2017). Effectiveness of Performance Appraisal System and its Effect on Employee Motivation. *Nile Journal of Business and Economics*. <http://journal.nileuniversity.edu.ng/index.php/NileJBE/>
- Bakhtiyari, M. (2020). Work environment and employee performance: a brief literature review. *Tehran Markaz Azad University*. [https://d197for5662m48.cloudfront.net/documents/publicationstatus/28254/preprint\\_pdf/b81ed99be750186f413e2077ff1b758a.pdf](https://d197for5662m48.cloudfront.net/documents/publicationstatus/28254/preprint_pdf/b81ed99be750186f413e2077ff1b758a.pdf)
- Bevan, S. (2012). *Good work, High performance and productivity*. Lisbon: The paper prepared for the European HRD Forume. <https://www.bl.uk/britishlibrary/~media/bl/global/business-and-management/pdfs/non-secure/g/o/o/good-work-high-performance-and-productivity.pdf>
- Boiral, O., Brotherton, M., Rivaud, L., & Guillaumie, L. (2021). Organizations' Management of the COVID-19 Pandemic: A Scoping Review of Business Articles. *Sustainability*. <https://doi.org/10.3390/su13073993>
- Brown, S., & Leigh, T. (1999). A new look at the psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8751453/>
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, I., & Weick, J. (1970). *Managerial behavior, performance and effectiveness*. New York: Mc Graw-Hill. [https://books.google.com/books/about/Managerial\\_Behaviour\\_Performance\\_and\\_Eff.html?id=IEwvMwEACAAJ](https://books.google.com/books/about/Managerial_Behaviour_Performance_and_Eff.html?id=IEwvMwEACAAJ)
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica* (1ra ed.). Editorial San Marcos.
- Chanduví, S. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40072>

- Chen, J., & Eldridge, D. (2012). Are "standardized performance appraisal practices" really preferred? A case study in China. *Chinese Management Studies*.  
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17506141011074138/full/html#:~:text=It%20has%20been%20found%20that,perceived%20be%20fair%20enough%20due>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del SINACYT*. Recuperado el 20 de setiembre de 2020, de <https://portal.concytec.gob.pe>
- Córdova. (2016). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Grupo El Comercio - oficina Trujillo 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8076>
- Dangol, P. (2021). Role of Performance Appraisal System and Its Impact on Employees Motivation. *Quantitative Economics and Management Studies*. <https://jurnal.ahmar.id/index.php/qems/article/view/253>
- Evan, W. (1976). *Organization theory structures, systems and environments*. New York: Wiley. [https://books.google.com/books/about/Organization\\_Theory.html?id=xWbbAAAAIAAJ](https://books.google.com/books/about/Organization_Theory.html?id=xWbbAAAAIAAJ)
- Forehand, G., & Gilmer, B. (1964). Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*. <https://psycnet.apa.org/record/1965-06619-001>
- Freire. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Gad municipal de Tisaleo*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24>

- Gonzales, D., & Morales, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31523>
- Hafeez, I., Yingjun, Z., Hafeez, S., Mansoor, R., & Rehman, K. (2019). Impact of workplace environment on employee performance: mediating role of employee health. *Business, Management and Economics Engineering*. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Academy of Management Journal*. <https://psycnet.apa.org/record/1974-33393-001>
- James, L., & Jones, A. (1974). Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*. <https://psycnet.apa.org/record/1975-08510-001>
- Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Koopmans, L. B., Hildebrant, V., Buuren, S., Berk, A., & De Vet, H. (2013). *Development of an Individual Work Performance Questionnaire*. <http://dx.doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Kumar, R., & Varma, K. (2021). Co-Relational Study between Organizational Climate and Job Performance of Private School Teachers. *TURCOMAT*. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i5.2156>
- Lawter, L., Kopelman, R., & Prottas, D. (2015). McGregor's Theory X/Y and Job Performance: Multilevel, Multi-source Analysis. *Sacred Heart University*. [https://digitalcommons.sacredheart.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1419&context=wcob\\_fac](https://digitalcommons.sacredheart.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1419&context=wcob_fac)
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard Business School.
- López. (2018). *Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y recursos humanos de la universidad de San Martín de Porres de la sede de*

- Lima. [Tesis, Universidad San Martín de Porras].  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4282>
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*.  
<https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>
- Meza, L. (2021). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mendotel S.A.* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago].  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15875/1/T-UCSG-POS-MAE-325.pdf>
- Mori, Y. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de gestión administrativa de la UGEL huari en el año 2017.* [Tesis de grado. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/455>
- Muhammad, L., Abd, A., & Muhammad, L. (2021). Analysis of the relationship between the working environment and employee performance in selected construction firms in Karachi city. *NEUTRON: research from all areas of the Civil Engineering*. <https://doi.org/10.29138/neutron.v21i1.86>
- Nolazco, L. (2017). *El desempeño laboral y la calidad de servicio de Qali Warma en Huánuco, 2016.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/1645>
- Nur, A., Floriana, M., Helmi, S., & Sheilla, O. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*. doi:10.33736/jcshd.1916.2019
- Organ, D., & Paine, J. (1999). A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior. *Rev. Psicol. Trab. Organ.*  
<https://psycnet.apa.org/record/1999-02322-008>
- Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*.

<https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/download/1746/6-PRISCILA46>

- Parul, S., Moni, R., & Saumya, K. (2020). Review on Performance Appraisal. *Journal Of Critical Reviews*. <http://jcreview.com/fulltext/197-1596589185.pdf?1634517867>
- Patlan, J., & Flores, R. (2013). Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud. *Ciencia & Trabajo*. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- Payne, R. (1971). Organizational climate: The concept and research findings. *Prakseologia*.
- Popper, K. (2008). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.
- Potocino, G. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2017*. [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/1219>
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. [Monografía. Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rosales, R. (2019). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de la empresa INCOMANS Huaraz - 2019*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44280>
- Rousseau, D. (1988). The construction of climate in organizational research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/1988-98026-005>
- Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/1978-04588-001>

- Schneider, B., & Reichers, A. (1983). On the etiology of climates. <https://psycnet.apa.org/record/1983-22266-001>
- Tagiuri, R. (1968). *Organizational climate: Exploration of a concept*. Boston: Harvard University. <https://doi.org/10.1177/002218567101300313>
- Universidad Cesar Vallejo. (2017). *Código de ética en investigación*. Trujillo. <https://www.ucv.edu.pe/datafiles/C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA.pdf>
- Uribe, J. (2015). *Cloma y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno. <https://www.dheducacion.com/wp-content/uploads/2019/02/Clima-y-ambiente-organizacional.pdf>
- Yi-Chi, W., Ching, C., & Yu, C. (2020). The outbreak of COVID-19: An overview. *Journal of the Chinese Medical Association*. [https://journals.lww.com/jcma/fulltext/2020/03000/the\\_outbreak\\_of\\_covid\\_19\\_\\_an\\_overview.3.aspx](https://journals.lww.com/jcma/fulltext/2020/03000/the_outbreak_of_covid_19__an_overview.3.aspx)
- Zapata, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la posta médica de la urb. San José - Piura, 2016*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1216>

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
El clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma- Piura, 2021							
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variables				
¿Cómo se relaciona el clima organizacional en el desempeño	Determinar la relación entre el clima organizacional con el desempeño	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores del PNAEQW	Variable 1: Clima Organizacional. Según Litwin y Stringer (1968) es el conjunto o suma de las percepciones o puntos de vista de cada individuo o empleado que trabajan en la organización.				
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específica	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cómo se relaciona la estructura y el desempeño laboral de empleados del PNAEQW - Piura 2021?,	Determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Existe relación entre la estructura y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Estructura	Prohibiciones	1 a 3	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente	Bueno (36 - 50) Regular (23 - 35) Malo (10 - 22)
				Número de reglas	4 a 5		
				Controles y procedimientos	6 a 10		

						de acuerdo (5)	
¿Cómo se relaciona la responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021?,	Determinar la relación entre responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Existe relación entre responsabilidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Responsabilidad	Autonomía	11 a 14	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (25 - 35) Regular (16 - 24) Malo (7 - 15)
				independencia	15 a 17		
¿Cómo se relaciona la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?,	Determinar la relación entre la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Existe relación entre la recompensa y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Recompensa	Reconocimiento y estímulo	18 a 23	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (22 - 30) Regular (14 - 21) Malo (6 - 13)



¿Cómo se relaciona los desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?,	Determinar la relación entre los desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Existe relación entre os desafíos y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Desafíos	Sentido de riesgo	24	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianament e de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (19 - 25) Regular (12 - 18) Malo (5 - 11)
				Toma de riesgos calculados	25 a 28		
¿Cómo se relaciona las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?,	Determinar la relación entre las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Existe relación entre las relaciones y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Relaciones	Amistad	29	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianament e de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (19 - 25) Regular (12 - 18) Malo (5 - 11)
				Grupos sociales	30		
				Percepción de confraternidad,	31 a 33		
¿Cómo se relaciona la	Determinar la relación entre	Existe relación entre la	Cooperación	Apoyo mutuo	34 a 39	Ordinal Tipo: Likert de	Bueno (22 - 30) Regular (14 -

cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?,	cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	cooperación y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,				5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianament e de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	21) Malo (6 - 13)
¿Cómo se relaciona los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?,	Determinar la relación entre los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Existe relación entre los estándares y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Estándares	Enfoque de hacer un buen trabajo	40 a 43	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianament e de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (19 - 25) Regular (12 - 18) Malo (5 - 11)
				Importancia de normas y exigencias	44		
¿Cómo se relaciona el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?,	Determinar la relación entre el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021,	Existe relación entre el conflicto y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021, y por ultimo	Conflicto	Atención de parte de los directivos	45 a 47	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En	Bueno (20 - 25) Regular (13 - 19) Malo (5 - 12)
				Tratamiento de problemas	48 a 59		

Piura 2021?, y por ultimo	Piura 2021, y por ultimo					desacuerdo (2), Medianament e de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	
¿Cómo se relaciona la identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW - Piura 2021?	Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021	Existe relación entre la identidad y el desempeño laboral en empleados del PNAEQW- Piura 2021.	Identidad	Con la empresa	50	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianament e de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (14 - 20) Regular (9 - 13) Malo (4 - 8)
				Con el grupo de trabajo	51 a 53		
Investigación Tipo y diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Variable 2: Desempeño Laboral. Koopmans et al (2013) la define como una medida del rendimiento resultante por parte del empleado respecto a la ejecución de sus labores, utilizada con frecuencia en los estudios del ámbito laboral.				
Enfoque: Cuantitativo	Población: La población de estudio estuvo conformada por la totalidad de	Variable 1: Clima Organizacional					
	Técnica: Encuesta	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	

	trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Piura, en un número de 100 trabajadores	Instrumento: Cuestionario (virtual elaborado en Google formularios)	Desempeño en la tarea	Eficacia	1 a 5	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianament e de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (33 - 45) Regular (21 - 32) Malo (9 - 20)
Eficiencia				6 a 9			
Planificación				10			
Tipo: Básico		Variable: 2: Desempeño Laboral	Desempeño en el contexto	Iniciativa	11	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianament e de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	Bueno (14 - 20) Regular (9 - 13) Malo (4 - 8)
				Proactividad	12 a 13		
Nivel: Correlacional				Técnica: Encuesta.	Comportamientos contraproducentes		
	Problemas	16					

				Enfoque negativo	17 a 18	en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)	
Diseño: No experimental	Tipo de muestreo: La muestra será de tipo censal, o sea se trabajó con el 100% de la población por lo que no existe error muestral.	Instrumento: Cuestionario (virtual elaborado en Google formularios)	Estadísticas				
Método: Hipotético-Deductivo			Descriptiva: De acuerdo a los puntajes que se obtuvieron producto de la encuesta virtual, se agruparon y procesaron en tablas estadísticas descriptivas, donde se evaluaron frecuencias y se construyeron gráficos de tipo barras.				
			Inferencial: También se recurrió a la estadística inferencial para poder medir el grado de relación entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral, empleando el análisis de Rho de Spearman. Se utilizó el paquete estadístico SPSS 25.				

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
Clima Organizacional (variable cualitativa e independiente)	Según Litwin y Stringer (1968) es el conjunto o suma de las percepciones o puntos de vista de cada individuo o empleado que trabajan en la organización.	Esta variable se medirá de acuerdo a: (1) estructura, (2) responsabilidad, (3) recompensa, (4) desafíos, (5) relaciones, (6) cooperación, (7) estándares, (8) conflicto, y (9) identidad	Estructura	Prohibiciones	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
				Numero de reglas	
				Controles y procedimientos	
			Responsabilidad	Autonomía	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
				independencia	
			Recompensa	Reconocimiento y estímulo	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3),

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
					De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
			Desafíos	Sentido de riesgo	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
				Toma de riesgos calculados	
			Relaciones	Amistad	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
				Grupos sociales	
				Percepción de confraternidad,	
			Cooperación	Apoyo mutuo	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3),

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
					De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
			Estándares	Enfoque de hacer un buen trabajo	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
				Importancia de normas y exigencias	
			Conflicto	Atención de parte de los directivos	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
				Tratamiento de problemas	
			Identidad	Con la empresa	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3),
				Con el grupo de trabajo	



VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
					De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
Desempeño Laboral (variable cualitativa y dependiente)	Koopmans et al (2013) la define como una medida del rendimiento resultante por parte del empleado respecto a la ejecución de sus labores, utilizada con frecuencia en los estudios del ámbito laboral.	Esta variable se medirá de acuerdo a: (1) desempeño en la tarea, (2) desempeño contextual, y (c) Conductas contraproducentes	Desempeño en la tarea	Eficacia	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
				Eficiencia	
			Desempeño en el contexto	Planificación	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)
				Iniciativa	
				Proactividad	
			Comportamientos contraproducentes	Quejas	Ordinal Tipo: Likert de 5 puntos Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Medianamente de acuerdo (3),
Problemas					
Enfoque negativo					

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Dimensiones	Indicadores	Escala y valores
					De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5)

## Anexo 3

### Consentimiento informado para el cuestionario que mide la variable clima organizacional

4/12/21 0:07

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTA...

## CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA PIURA, 2021

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y haga clic en solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto

**\*Obligatorio**

1. ¿Desea participar del estudio?

*Marca solo un óvalo.*

Sí

No

CUESTIONARIO SOBRE  
CLIMA  
ORGANIZACIONAL DE  
LOS TRABAJADORES  
DEL PROGRAMA  
NACIONAL DE  
ALIMENTACIÓN  
ESCOLAR QALI WARMA  
PIURA, 2021

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y haga clic en solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto

## Anexo 4

### Consentimiento informado para el cuestionario que mide la variable del desempeño laboral

4/12/21 0:10

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACI...

## CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QALI WARMA PIURA, 2021

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el desempeño laboral. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su desempeño. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

\*Obligatorio

1. ¿Desea participar del estudio?

Marca solo un óvalo.

Sí

No

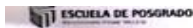
CUESTIONARIO SOBRE  
DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES  
DEL PROGRAMA  
NACIONAL DE  
ALIMENTACIÓN  
ESCOLAR QALI WARMA  
PIURA, 2021

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con el desempeño laboral. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su desempeño. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

En los últimos 3 meses...

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScAE1ZdcalcYhOr3158ZzDST96t3yL2NSi3G1mj\\_w1DZ6\\_fBQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScAE1ZdcalcYhOr3158ZzDST96t3yL2NSi3G1mj_w1DZ6_fBQ/viewform?usp=sf_link)

## Anexo 5. Validación del instrumento que mide el clima organizacional a través de juicios de expertos.



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Guerra Rivera, María del Pilar      DNI: 03644538

Especialidad del validador: Licenciada en Educación, Magister en educación con mención en docencia universitaria e investigación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de octubre del 2021.

  
Firma del Experto Informante

*Mg. María del Pilar Guerra Rivera*  
CPPe. 2103644538



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Miguel Ángel Ramos Tineo      DNI: 10533170

Especialidad del validador: Gestión educativa y docencia Universitaria

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

  
Firma del Experto Informante



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Paola Aracely Cruz Panta      DNI: 42826298

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

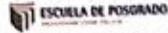
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de octubre del 2021.

  
Firma del Experto Informante

## Anexo 6. Validación del instrumento que mide el clima organizacional a través de juicios de expertos.



Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Guerra Rivera, María del Pilar

DNI: 03644538

Especialidad del validador: Licenciada en Educación, Magister en educación con mención en docencia universitaria e investigación

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de octubre del 2021.

Firma del Experto Informante

Dr. Mg. María del Pilar Guerra Rivera  
C.P.N. 2103844538



Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Miguel Ángel Ramos Tineo

DNI: 10533170

Especialidad del validador: Gestión educativa y docencia Universitaria

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

11 de octubre del 2021.

Firma del Experto Informante



Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Paola Aracely Cruz Panta

DNI: 42826298

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10 de octubre del 2021.

Firma del Experto Informante

## Anexo 7.

### Tabla de Jueces

**Tabla 15**


*Expertos que validaron los instrumentos*

<b>N°</b>	<b>Grado académico</b>	<b>Nombres y apellidos del experto</b>
1	Magister	María del Pilar Guerra Rivera
2	Magister	Paola Aracely Cruz Panta
3	Magister	Miguel Ángel Ramos Tineo

*Nota:* Elaboración propia

## Anexo 8.


### Confiabilidad del instrumento que mide el Clima Organizacional

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO</b>	<b>AREA DE INVESTIGACIÓN</b>														
<b><u>ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO</u></b>																
<b>I. DATOS INFORMATIVOS</b>																
1.1. ESTUDIANTE	Ramos Aguirre Diana Sadit															
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	El clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Piura, 2021															
1.3. ESCUELA	Posgrado															
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre clima organizacional de los trabajadores del Programa Nacional De Alimentación Escolar Qali Warma Piura, 2021															
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	Alfa de Cronbach															
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	16 de octubre del 2021															
1.7. MUESTRA APLICADA	n = 10															
<b>II. CONFIABILIDAD</b> INDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO : <span style="float: right;">0.93</span>																
<b>II. PROCEDIMIENTO</b>  Se empleó para el análisis de confiabilidad el coeficiente de Cronbach, analizando en primer lugar la consistencia interna global del instrumento, y posteriormente por cada dimensión. El resultado de alfa de cronbach global fue 0.89, para la dimension SISTEMA INDIVIDUAL fue 0.84, par la dimension SISTEMA INTERPERSONAL fue 0.85, para la dimension SISTEMA ORGANIZACIONAL fue 0.79 lo que quiere decir que el nivel de confiabilidad es adecuado.																
<p><b>Fórmula:</b></p> $\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$ <p>Dónde:</p> <p>α: Símbolo del alfa de Cronbach</p> <p>K: el número de ítems</p> <p>ΣS<sub>i</sub><sup>2</sup>: suma de las varianzas de cada ítem</p> <p>S<sub>T</sub><sup>2</sup>: la varianza total.</p>	<p><b>Criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach</b></p> <table border="1" data-bbox="900 1536 1380 1783"> <thead> <tr> <th>Intervalos</th> <th>Interpretación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.90-1.00</td> <td>Muy satisfactoria</td> </tr> <tr> <td>0.80 - 0 89</td> <td>Adecuada</td> </tr> <tr> <td>0.70-0 79</td> <td>Moderada</td> </tr> <tr> <td>0.60-0.69</td> <td>Baja</td> </tr> <tr> <td>0.50-0.59</td> <td>Muy baja</td> </tr> <tr> <td>&lt; 0.50</td> <td>No confiable</td> </tr> </tbody> </table>		Intervalos	Interpretación	0.90-1.00	Muy satisfactoria	0.80 - 0 89	Adecuada	0.70-0 79	Moderada	0.60-0.69	Baja	0.50-0.59	Muy baja	< 0.50	No confiable
Intervalos	Interpretación															
0.90-1.00	Muy satisfactoria															
0.80 - 0 89	Adecuada															
0.70-0 79	Moderada															
0.60-0.69	Baja															
0.50-0.59	Muy baja															
< 0.50	No confiable															



## Anexo 9.

### Confiabilidad del instrumento que mide el Desempeño Laboral

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO</b>	AREA DE INVESTIGACIÓN														
<b><u>ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO</u></b>																
<b>I. DATOS INFORMATIVOS</b>																
1.1. ESTUDIANTE	Ramos Aguirre Diana Sadit															
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	El clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali Warma Piura, 2021															
1.3. ESCUELA	Posgrado															
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO	Cuestionario sobre desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional De Alimentación Escolar Qali Warma Piura, 2021															
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	Alfa de Cronbach															
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	16 de octubre del 2021															
1.7. MUESTRA APLICADA	n = 10															
<b>II. CONFIABILIDAD</b>																
INDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO : <span style="float: right;">0.75</span>																
<b>II. PROCEDIMIENTO</b>																
<p>Se empleó para el análisis de confiabilidad el coeficiente de Cronbach, analizando en primer lugar la consistencia interna global del instrumento, y posteriormente por cada dimensión. El resultado de alfa de cronbach global fue 0.88, para la dimension PRODUCTIVIDAD LABORAL 0.83 fue, par la dimension EFICACIA 0.75 fue, para la dimension EFICIENCIA LABORAL fue 0.72 lo que quiere decir que el nivel de confiabilidad es adecuado.</p>																
<b>Fórmula:</b>	<b>Criterios de interpretación del coeficiente de Alfa de Cronbach</b>															
$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Intervalos</th> <th style="text-align: center;">Interpretación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"><b>0.90-1.00</b></td> <td style="text-align: center;">Muy satisfactoria</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>0.80 - 0 89</b></td> <td style="text-align: center;">Adecuada</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>0.70-0 79</b></td> <td style="text-align: center;">Moderada</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>0.60-0.69</b></td> <td style="text-align: center; color: red;">Baja</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>0.50-0.59</b></td> <td style="text-align: center; color: red;">Muy baja</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><b>&lt; 0.50</b></td> <td style="text-align: center; color: red;">No confiable</td> </tr> </tbody> </table>		Intervalos	Interpretación	<b>0.90-1.00</b>	Muy satisfactoria	<b>0.80 - 0 89</b>	Adecuada	<b>0.70-0 79</b>	Moderada	<b>0.60-0.69</b>	Baja	<b>0.50-0.59</b>	Muy baja	<b>&lt; 0.50</b>	No confiable
Intervalos	Interpretación															
<b>0.90-1.00</b>	Muy satisfactoria															
<b>0.80 - 0 89</b>	Adecuada															
<b>0.70-0 79</b>	Moderada															
<b>0.60-0.69</b>	Baja															
<b>0.50-0.59</b>	Muy baja															
<b>&lt; 0.50</b>	No confiable															
Dónde:																
α: Símbolo del alfa de Cronbach																
K: el número de ítems																
ΣS <sub>i</sub> <sup>2</sup> : suma de las varianzas de cada ítem																
S <sub>T</sub> <sup>2</sup> : la varianza total.																



ÍTEMS DE CUESTIONARIO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL																																																													
N° Encuesta	ESTRUCTURA					RESPONSABILIDAD					RECOMPENSA					DESAFIOS					RELACIONES					COOPERACION					ESTANDARES					CONFLICTOS					IDENTIDAD																				
15	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3								
16	5	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	4	5	3	3	2	4	2	3	4	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	5	2	5	5	5	5				
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	3	2	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	2	5	3	4	5	5	5						
18	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	1	1	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	3							
19	5	5	4	5	5	3	5	4	3	3	5	5	5	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	2	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	1	5	3	5	5	1	5								
20	4	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	1	1	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	5	4	1	2	4	2	4	4	4	4								
21	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4							
22	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	5	4	3	5	5	2	4	1	1	5	2	2	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	1	3	2	4	4	4	4	
23	3	3	3	4	4	3	3	4	2	5	4	2	3	2	3	3	5	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4							
24	3	3	4	4	4	3	1	4	2	5	4	3	4	1	1	2	5	1	2	2	4	3	2	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	2	4	4							
25	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4
26	3	3	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	4	3	4	5	3	5	1	4	3	3	4	4	4	4						
27	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	1	3	3	4	3	4	3	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
28	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	2	3	1	1	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	1	5	2	5	5	5	5
29	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	2	4	3	4	3	3	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	1	5	4	5	2	4	5	4
30	5	5	1	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	2	2	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
31	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	5	2	4	4	4	3	4	3	4	3					

- NOTA:** Valores de medición
- 1: Totalmente en desacuerdo
  - 2: En desacuerdo
  - 3: Medianamente de acuerdo
  - 4: De acuerdo
  - 5: Totalmente de acuerdo

	ÍTEMS DE CUESTIONARIO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL																																																							
N° Encuesta	ESTRUCTURA						RESPONSABILIDAD					RECOMPENSA					DESAFIOS				RELACIONES				COOPERACION				ESTANDARES				CONFLICTOS				IDENTIDAD																			
32	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	2	4	3	4	4	5	4							
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	1	4	1	4	3	3	3	4	2	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	1	5	3	5	4	4	4				
34	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3			
35	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	5	5	4	4	2	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	4	3	3	4	4	4			
37	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4			
38	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	5	2	3	2	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3			
39	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4			
40	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	2	4			
41	5	5	2	5	5	3	4	4	2	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	2	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	1	1	4	3	5	4	2	4		
42	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	
43	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	3	5	2	5	2	3	2	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4		
44	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	1	1	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
46	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	1	3	5	2	4	3	4	4	4	4
47	5	5	4	5	5	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5	2	4	3	5	4	5	4		
48	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	

- NOTA:** Valores de medición
- 1: Totalmente en desacuerdo
  - 2: En desacuerdo
  - 3: Medianamente de acuerdo
  - 4: De acuerdo
  - 5: Totalmente de acuerdo

ÍTEMS DE CUESTIONARIO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL																																																							
N° Encuesta	ESTRUCTURA					RESPONSABILIDAD					RECOMPENSA					DESAFIOS					RELACIONES					COOPERACION					ESTANDARES					CONFLICTOS					IDENTIDAD														
49	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	5	4	4	4									
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3						
51	4	4	4	4	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3			
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	2	5	2	2	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4					
53	5	3	5	3	5	3	3	4	3	5	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	2	5	2	4	4	5	4	4	4		
54	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	2	4	3	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	2	2	1	5	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3			
56	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4			
57	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	1	4	3	4	4	2	4
58	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	
59	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4		
60	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	2	2	3	3	3	3	5	2	4	2	1	2	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3
61	5	5	3	5	5	3	5	4	3	3	5	4	5	5	5	3	5	4	4	3	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5		
62	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4
64	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
65	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4

**NOTA:** Valores de medición

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Medianamente de acuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

		ÍTEMS DE CUESTIONARIO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL																																																										
N° Encuesta	ESTRUCTURA								RESPONSABILIDAD					RECOMPENSA					DESAFIOS				RELACIONES				COOPERACION					ESTANDARES					CONFLICTO					IDENTIDAD																		
66	4	4	5	4	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	1	4	4	5	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	4									
67	4	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	2	4	4	3	2	5	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4								
68	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3							
69	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	1	4	1	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	2	4	5	4	4	3	4	5	4									
70	5	5	5	5	5	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	2	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	5	3	5	5	5	5					
71	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	2	2	5	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3								
72	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	2	4	5	5	5					
73	5	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	1	5	3	5	5	1	5								
74	4	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4				
75	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4	2	3	2	3	3	4	2	2	2	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4						
76	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4
77	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	2	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	2	4	3	5	5	5	5	
78	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	2	5	3	4	3	5	3	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	1	5	2	5	4	5	4				
79	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	5	2	3	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	3	4	3	4	3					
80	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	1	4	3	5	3	3	3	2	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	1	5	3	5	4	4	4	4	4						
81	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	2	4	3	4	3	5	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	4	4	4	4	4						
82	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4			

**NOTA:** Valores de medición

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Medianamente de acuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

	ÍTEM DE CUESTIONARIO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL																																																						
N° Encuesta	ESTRUCTURA					RESPONSABILIDAD					RECOMPENSA					DESAFIOS					RELACIONES					COOPERACION					ESTANDARES					CONFLICTO					IDENTIDAD														
83	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	1	4	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4				
84	5	5	2	5	5	3	4	4	2	4	5	4	4	5	5	3	3	5	5	5	2	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	1	5	5	5	5	4	1	1	4	2	5	4	2	4	
85	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	5	4	4	3	5	2	3	2	3	2	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
86	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
87	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	5	2	4	3	5	4	5	4
88	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4			
89	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	
90	5	5	5	5	5	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	5	5	3	5	2	4	3	5	4	4	4	
91	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	4	4	4	2	2	4	3	2	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3		
92	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	1	3	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	1	4	3	4	4	2	4			
93	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	
94	5	5	3	5	5	3	5	4	2	4	5	4	5	5	5	1	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	4	1	5	4	5	5	5	5
95	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4
96	4	4	2	4	4	4	3	4	1	4	4	5	4	4	3	2	5	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4
97	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	
98	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	1	4	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	4	
99	4	4	2	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	1	4	2	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4

- NOTA:** Valores de medición
- 1: Totalmente en desacuerdo
  - 2: En desacuerdo
  - 3: Medianamente de acuerdo
  - 4: De acuerdo
  - 5: Totalmente de acuerdo

		ÍTEMS DE CUESTIONARIO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL																																																			
N° Encuesta	ESTRUCTURA				RESPONSABILIDAD				RECOMPENSA				DESAFIOS				RELACIONES				COOPERACION				ESTANDARES				CONFLICTOS				IDENTIDAD																				
100	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3

**NOTA:** Valores de medición

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Medianamente de acuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo



**Anexo 11.**

**Base de datos de la prueba piloto del cuestionario de Desempeño Laboral**

N° Encuesta	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL																	
	Desempeño en la tarea									Desempeño en el contexto				COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCTENTES				
1	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	1	3	3	4	3
2	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4
3	4	3	5	2	5	5	5	2	2	5	4	4	5	4	4	3	3	4
4	5	4	5	2	5	5	5	2	2	5	4	4	5	5	4	4	3	4
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	2	2	4	4	4	3	4
6	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
8	3	4	4	2	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	4	3
9	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3
12	5	5	5	2	4	5	5	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4
13	5	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	4	5	3	4	4	3	3	3	3	2	2	5	4	3	3	4	3
15	4	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4

**NOTA:** Valores de medición

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Medianamente de acuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

N° Encuesta	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL																	
	Desempeño en la tarea								Desempeño en el contexto				COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES					
16	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5
17	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4
18	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4
19	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4
20	5	4	5	2	5	4	5	2	2	5	4	3	4	5	4	4	3	4
21	5	5	3	2	4	4	5	2	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4
22	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4
23	2	4	4	2	3	4	4	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4
24	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
25	4	5	5	1	5	5	5	1	1	4	4	5	5	4	5	3	3	5
26	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
28	5	5	5	2	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	4	3	4	4
29	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5
30	4	5	4	2	5	4	5	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5
31	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2
32	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
33	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4

**NOTA:** Valores de medición

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Medianamente de acuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

N° Encuesta	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL																	
	Desempeño en la tarea									Desempeño en el contexto				COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES				
34	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
35	5	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	4	4	5
36	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4
38	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	3	5
39	4	4	4	2	5	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4
40	4	5	5	1	5	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	3	3	5
41	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
42	5	4	5	3	4	4	5	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5
43	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3
44	4	4	5	2	4	5	4	2	2	5	4	4	5	4	4	3	4	4
45	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4
46	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
47	4	5	5	3	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4
48	4	5	5	2	4	5	4	2	2	4	5	4	4	3	5	4	3	5
49	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4	5	4	3	5
50	4	4	3	2	4	3	4	2	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5
51	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

**NOTA:** Valores de medición

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Medianamente de acuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

N° Encuesta	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL																	
	Desempeño en la tarea									Desempeño en el contexto				COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES				
52	5	3	4	2	4	3	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5
54	5	5	4	2	5	5	5	2	2	5	4	4	5	3	4	3	4	4
55	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5
56	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3
57	4	5	5	2	5	5	5	2	2	5	4	4	5	4	5	4	3	5
58	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	3	3	4
59	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	2
61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
62	5	4	4	3	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	3	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3
64	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	1	3	3	3	3
65	4	3	5	2	5	5	5	2	2	5	4	4	5	4	4	3	3	4
66	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	3	4
67	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
68	4	4	5	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
69	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3

**NOTA:** Valores de medición

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Medianamente de acuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

N° Encuesta	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL																	
	Desempeño en la tarea									Desempeño en el contexto				COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES				
70	5	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4
71	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5
72	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
73	4	3	4	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4
74	5	5	3	2	4	4	5	2	2	5	4	4	5	4	4	3	3	4
75	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3
76	4	5	5	1	5	5	5	1	1	4	4	5	5	4	5	4	4	5
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
78	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5
79	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
80	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
81	5	4	4	3	4	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	4	5
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
83	4	4	4	2	5	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	3	3	4
84	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5
85	3	3	3	2	4	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4
86	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4
87	4	5	5	3	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4

**NOTA:** Valores de medición

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Medianamente de acuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

N° Encuesta	ÍTEMS DEL CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL																	
	Desempeño en la tarea									Desempeño en el contexto				COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES				
88	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5
89	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4
90	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	4	4	5
91	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
92	4	5	5	2	5	5	5	2	2	5	4	4	5	4	5	4	4	5
93	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
96	4	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	4	3	2	3	4	2
97	4	3	5	2	5	5	5	2	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4
98	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4
99	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2
100	4	4	5	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2

**NOTA:** Valores de medición

1: Totalmente en desacuerdo

2: En desacuerdo

3: Medianamente de acuerdo

4: De acuerdo

5: Totalmente de acuerdo

## Anexo 12

### Permiso de aplicación de instrumento



PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Alimentación Escolar QAU WARMA



BICENTENARIO PERÚ 2021

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Firma Digital  
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR

Firmado digitalmente por CRUZ PANTA Paola Aracely FAU  
20550154065 hard  
Cargo: Asistente Administrativo  
Módulo: Soy el autor del documento  
Fecha: 29.10.2021 17:24:51 -05:00

Piura, 29 de Octubre del 2021

MEMORANDO N° D001022-2021-MIDIS/PNAEQW-UTPIU

Para : **FREDY HERNAN HINOJOSA ANGULO**  
DIRECCION EJECUTIVA

Asunto : CARTA DE PRESENTACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA.

Referencia : a) Carta P. 652-2021-UCV-EPG-SP  
b) Carta P. 653-2021-UCV-EPG-SP

Fecha Elaboración: Piura, 29 de octubre de 2021

Mediante el presente reciba un cordial saludo; asimismo, se hace de conocimiento que las servidoras Ramos Aguirre, Diana Sadi y Tatiana Lizet, Araujo Simbala, vienen cursando estudios de posgrado en la Universidad César Vallejo, habiéndose recibido los documentos de la referencia a) y b), por lo cual se deriva a su despacho para evaluación y/o autorización, de corresponder.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

PAOLA ARACELY CRUZ PANTA  
UNIDAD TERRITORIAL PIURA

PCP/mmc  
cc.: cc.:

Firma Digital  
PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR QAU WARMA

Firmado digitalmente por ROMERO REYES Patricia Isabel FAU  
20550154065 hard  
Cargo: Asistente Administrativo  
Módulo: Soy el autor del documento  
Fecha: 29.10.2021 18:41:55 -05:00

### DIRECCION EJECUTIVA

PROVEIDO N° D006025-2021-MIDIS/PNAEQW-DE

EXPEDIENTE : 2021-0081576

ASUNTO: CARTA DE PRESENTACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

FECHA

29/10/2021

Atender en 0 días

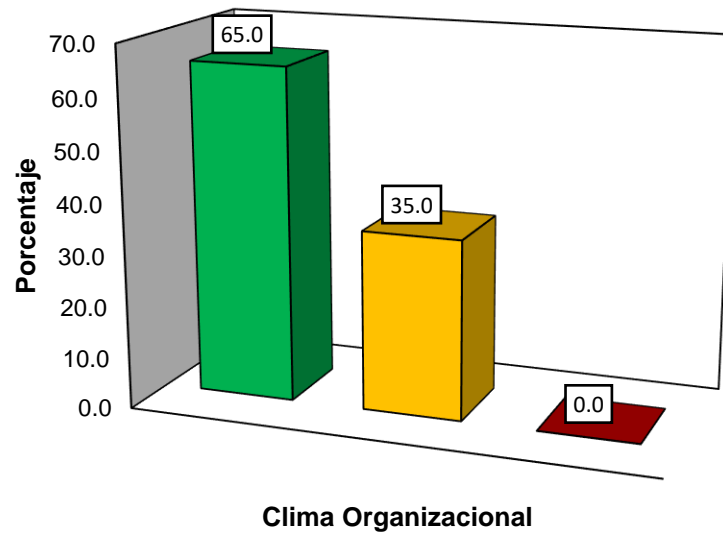
REFERENCIA : MEMORANDO N° 001022-2021-UTPIU CARTA DE PRESENTACIÓN PARA EJECUCIÓN DE TESIS DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA

DEPENDENCIA DESTINO	TRAMITE	PRIORIDAD	INDICACIONES
UNIDAD TERRITORIAL PIURA CRUZ PANTA PAOLA ARACELY	ATENDER	NORMAL	POR ESPECIAL ENCARGO DEL DIRECTOR EJECUTIVO, APROBADO

## Anexo 13. Figuras

**Figura 1**

Distribución de frecuencia del Clima Organizacional en el PNAEQW - Piura, 2021



**Figura 2**

*Distribución de frecuencia del Desempeño laboral en empleados PNAEQW - Piura, 2021*

