



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Clima organizacional para desempeño laboral de los trabajadores de  
una entidad de investigación - Amazonas

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

**AUTORA:**

Clavo Guevara, Gladys Yuliana (ORCID: 0000-0001-7691-8019)

**ASESOR:**

Dr. Villon Prieto, Rafael Damian (ORCID: 0000-0002-5248-4858)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHICLAYO – PERÚ**

2022

## **Dedicatoria**

A Emma Violeta, mi pequeña hija, quien es mi fuente de inspiración y motivo para seguir adelante.

A mis padres, Santos y Gladis, por su amor incondicional, por ser mi fortaleza y soporte en todo momento.

A mis abuelas, Armandina y Flor, por ser modelo de valentía y perseverancia.

## **Agradecimiento**

A Dios, por su infinito amor y bendiciones recibidas.

A Verónica, mi hermana, por ser mi apoyo incondicional.

Al asesor, Dr. Rafael Damian Villon Prieto, por todos sus conocimientos impartidos en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variable y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Métodos de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	34
VIII. PROPUESTA.....	35
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS.....	45

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b>	Estructura.....	18
<b>Tabla 2</b>	Motivación.....	19
<b>Tabla 3</b>	Apoyo.....	20
<b>Tabla 4</b>	Variable clima organizacional.....	21
<b>Tabla 5</b>	Desempeño de la tarea.....	22
<b>Tabla 6</b>	Desempeño adaptativo.....	23
<b>Tabla 7</b>	Comportamiento laboral.....	24
<b>Tabla 8</b>	Variable Desempeño laboral.....	25
<b>Tabla 9</b>	Clima organizacional.....	26
<b>Tabla 10</b>	Variable desempeño laboral.....	27

## Resumen

La presente investigación estuvo enfocada en determinar de qué manera el clima organizacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas, en razón que el clima organizacional busca medir el sentir de los trabajadores, y el desempeño laboral generar productividad y compromiso de los trabajadores, para ello se aplicó una metodología de tipo básica, con diseño no experimental, transversal, descriptivo, simple, explicativo, longitudinal y propositivo; obteniendo como resultados que, en la variable clima organizacional prepondera la escala de siempre con un setenta y uno por ciento, mostrando que los encuestados perciben un buen clima laboral y en la variable desempeño laboral prevalece la escala de siempre con un sesenta y nueve por ciento indicando que los encuestados sostienen que su desempeño es el adecuado y corresponde a lo solicitado por la entidad, para ambas variables los resultados fueron positivos, concluyendo que se percibe un nivel favorable con respecto al clima laboral, entendiéndose que la entidad cuenta con una estructura organizacional establecida, ofrece condiciones ambientales favorables, motiva al personal, todo esto incide de manera positiva en el trabajador logrando que se sienta satisfecho, motivado, valorado, comprometido y que su desempeño alcance niveles de eficacia y productividad.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño laboral, entidad y medir.

## **Abstract**

The present investigation was focused on determining how the organizational climate will improve the work performance of the workers of a research entity - Amazonas, because the organizational climate seeks to measure the feeling of the workers, and the work performance generate productivity and commitment. of the workers, for this a basic type methodology was applied, with a non-experimental, transversal, descriptive, simple, explanatory, longitudinal and purposeful design; obtaining as results that, in the organizational climate variable, the usual scale prevails with seventy-one percent, showing that the respondents perceive a good work environment and in the work performance variable, the usual scale prevails with sixty-nine percent. indicating that the respondents maintain that their performance is adequate and corresponds to what was requested by the entity, for both variables the results were positive, concluding that a favorable level is perceived with respect to the work environment, understanding that the entity has an organizational structure established, it offers favorable environmental conditions, motivates the staff, all this has a positive effect on the worker, making him feel satisfied, motivated, valued, committed and that his performance reaches levels of efficiency and productivity.

**Keywords:** organizational climate, job performance, entity and measure.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Con los constantes cambios de las políticas gubernamentales y de administración se busca conseguir mayor rendimiento del trabajo corporativo dentro de las entidades privadas y públicas, persiguiendo un apropiado desarrollo y organización, con el objetivo de crear un sobresaliente desempeño de los colaboradores, ante lo cual se percibe algunos inconvenientes en torno al clima organizacional y el desempeño laboral, en su artículo de investigación Murrieta et al. (2019) indicaron que las organizaciones por intermedio del clima organizacional tienen que evolucionar de forma creciente con la finalidad de avalar un correcto desempeño de sus colaboradores, tenemos también que en su publicación de investigación a Creswell (2020) que expresó que las reglas dan al hombre un fortalecimiento asentado en la dignidad de los derechos fundamentales, creándose una reafirmación de sus derechos laborales, como un derecho principal orientado a ser salvaguardado por autoridades, por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (2019) en su publicidad expuso que el trabajo es un factor necesario que se emplea para que la calidad humana evolucione de manera favorable, buscando una mayor disposición, desempeño laboral, rendimiento y cumplimiento de las metas, en su trabajo de investigación Santamaría (2020) señaló que frente a la esfera laboral y el ambiente organizacional, hay una relación importantísima, pues se muestra que existe un elevado índice de positividad de clima organizacional, lográndose establecer la certeza de un idóneo desempeño laboral para permitir el cumplimiento del fin planteado, en su artículo científico Álvarez et al. (2018) señalaron que las instituciones afrontan la necesidad de optimizar el desempeño del personal con el fin de mejorar sus capacidades para ser más competitivos estableciendo un ambiente laboral fortalecido que permita propiciar un mejoramiento continuo de calidad y desempeño de cada uno de sus colaboradores, en su artículo de investigación Permatasari y Ratnawati (2021) opinaron que si existe un inadecuado clima organizacional, por ende concurrirá un mal rendimiento dentro del centro laboral, teniéndose en consideración que esto ocasiona problemas en el cumplimiento de las metas establecidas por la organización, en su publicación científica Salazar (2021) señaló que para obtener una satisfacción laboral se debe poseer un eficaz equilibrio entre lo individual y lo laboral, especialmente establecido en una cultura organizacional de permanencia laboral y

de remuneración monetaria, también en su artículo de investigación Fariaty (2019) refirió que de no contar con un ambiente organizacional apto en el centro de labores esto incidirá en el progreso laboral del personal, en el ámbito nacional referente al clima organizacional continúa existiendo diferentes conflictos en cuanto a su entendimiento y puesta en marcha, en su publicación científica Chanca (2021) refirió que se necesita desarrollar acciones de política personal para entender y puntualizar información que sea importante ante la toma de decisión de la gestión del recurso humano, primordialmente porque va a buscar compensar de forma laboral a sus trabajadores, en su tesis de maestría Rojas (2018) afirmó que en los últimos años se han utilizado nuevas pautas para optimar el desempeño laboral e investigar mejores elementos que consigan emplear acciones alternativas de resolución de problemas y transformar la actual realidad negativa que se vive en el interior de las organizaciones, en su artículo de científico Pashanasi et al. (2021) investigaron que se está formando un cambio de estructuración organizacional, primordialmente porque se han visualizado conflictos referentes a la gestión administrativa, señalan también Seifollahi y Rahimi (2018) que el clima organizacional tiene que ver con las relaciones personales cuando se reveló que las personas cuentan con emociones hacia la organización ya que les permite identificarse con los fines y valores de la organización, en su artículo de investigación Iglesias y Torres (2018) refieren que, el clima organizacional es el resultado de un grupo de elementos con los que el colaborador se enlaza y relaciona formando los estímulos organizacionales que posee toda organización, asentado en particularidades externas a éste, las que se experimentan tal cual son aprehendidas, en su artículo científico Farhan et al. (2020) señalan que las condiciones laborales favorecen a la eficiencia de los colaboradores y al adoptar tales condiciones la organización podrá conseguir beneficios, el bienestar laboral posee valor y constituye un aliento para los colaboradores que tienen un nivel elevado de estimulación ya que les permite beneficiarse de las circunstancias favorables para tener una buena producción, López-Cabarcos et al.(2021) en su artículo científico señalan que el liderazgo y apoyo social son importantes en el desempeño laboral, mientras que el empoderamiento del colaborador y la importancia de la tarea se considera que tiene un papel secundario, por lo que es necesario que los directivos de la organización utilicen el liderazgo de forma positiva

para la administración del recurso humano, por su parte Rozman y Strukelj (2021) refieren que el liderazgo, relación con los empleados, compromiso, satisfacción y motivación de los mismos como componentes del clima organizacional impactan de forma efectiva en el compromiso laboral de los colaboradores, ya que mejoran el desempeño y compromiso laboral de los mismos, habiendo explicado la problemática desde diferentes aspectos, se formuló el problema cómo el clima organizacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación - Amazonas, justificándose, que la presente investigación tiene importancia jurídica por la razón que quiere impedir conflictos laborales mediante el mejoramiento del clima organizacional, pues empleando este dentro de la institución se logrará compensar factores laborales del servicio e indagar alternativas de solución, haciendo un análisis, estableciendo y explicando aspectos teóricos, que relacionan lo existencial que se presenta entre el clima organizacional y el desempeño laboral, primordialmente como servicio administrativo de ayuda para mejorar del buen servicio, para así lograr cumplir con el objetivo institucional, y los fines planteados del servicio de calidad, por lo tanto, se planteó el objetivo general, el cual buscó determinar de qué manera el clima organizacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad en mención, de la misma forma se analizaron los objetivos específicos, analizar el clima organizacional de la entidad indicada, identificar el desempeño laboral por parte de los trabajadores de la institución y proponer un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución en mención, de igual manera se planteó la hipótesis, la cual responde a que, si se implementa un modelo de clima organizacional se mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad, finalmente, es preciso señalar que con lo expuesto en la introducción se pudo evidenciar la problemática desde diferentes ópticas llegando a delimitar que para que exista un adecuado desempeño de los trabajadores y éstos logren el cumplimiento de los objetivos institucionales, se necesita de un trabajo en equipo, liderazgo y sobre todo un óptimo clima organizacional con la finalidad de mejorar la calidad del servicio brindado por las instituciones públicas y privadas del territorio nacional.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Este capítulo está desarrollado por los estudios previos realizados que guardan relación con las variables estudiadas, para obtener una base viable para el desarrollo de esta investigación, además de generar un mejor análisis doctrinal del tema investigado.

En el ámbito internacional, en su trabajo de maestría López (2021) analizó la variable clima organizacional, planteándose como finalidad establecer la medida de esta variable dentro del desempeño laboral por parte del personal administrativo de una universidad, aplicó una metodología de tipo correlacional de enfoque cuantitativo, deduciendo que para poder ejecutar un mejor clima organizacional se tiene que actuar de manera directa y positiva ante la comunicación entre los colaboradores administrativos, ya que de acuerdo a ello se establece que influye el liderazgo, el trabajo corporativo y la motivación directa, es por ello que, se establece que el trabajo de investigación tiene mucha relación con la variable analizada ya que permitió esclarecer que ésta deriva del desarrollo del desempeño laboral y permite una correlación positiva entre personal administrativo y la entidad pública.

En su artículo de investigación Sumba et al.(2022) estudiaron las variables desempeño laboral y clima organizacional, cuyo objetivo fue establecer de que forma el clima organizacional repercute en el desempeño laboral de los colaboradores de las microempresas, trabajó una metodología cimentada en investigación bibliográfica y exploratoria, con enfoque cualitativo, utilizando método inductivo, deductivo, usó la técnica de ficha bibliográfica, se obtuvo como resultado que la ausencia de motivación hacia los colaboradores, falta de interés de parte de los mismos es predominante para la ausencia de un aceptable clima organizacional, esto se da por desconocimiento de los dueños de las empresas, concluyendo que es sustancial tomar en consideración que el clima organizacional como factor de desempeño laboral, este estudio aportó a mi investigación en el sentido que la creación de un buen clima organizacional tiene una ascendencia positiva en el desempeño laboral de los trabajadores.

En su artículo de investigación Leyva et al. (2021) abordaron las variables clima organizacional y desempeño laboral, con el fin de determinar la correspondencia entre las variables en una empresa, indicando que el clima organizacional muestra

dificultades no solamente en la estructura organizacional sino también tiene influencia en los colaboradores, como la adaptación al cambio, condiciones laborales y la comunicación corporativa, utilizó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional causal no experimental, con una muestra de ochenta trabajadores, utilizando como técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, obteniendo como conclusión la existencia de un impacto del clima organizacional en el desempeño del trabajador, este estudio aporta a mi investigación respecto a la existencia de la correlación entre las variables de estudio, lo que nos ayudará a entender la importancia del clima organizacional en los colaboradores de una entidad.

En su artículo de investigación Guim y Rodríguez (2018) analizaron la variable clima organizacional, siendo su objetivo establecer el valor de la satisfacción y clima laboral en las empresas, argumentando a través de revisión documental y publicaciones vinculadas con el tema de estudio y líneas de investigación trabajadas al ámbito empresarial, concluyendo que hay una dependencia relevante entre el clima, la satisfacción y el desempeño en la aplicación de estrategias para generar una gestión eficiente y que optimice el talento humano de los colaboradores, lo que aportó a mi investigación respecto a la variable de estudio que es importante para las instituciones ya que ayudan a la comodidad de los trabajadores y por ende su compromiso con éstas.

En su tesis Santamaría (2020) estudió la variable clima organizacional, tuvo como objeto determinar cuál es la repercusión de ésta dentro del desempeño laboral, a través de la metodología de enfoque mixto y tipo descriptivo, explicativo y correlacional, infiriendo que múltiples factores de comportamiento humano conllevaron afectar el desempeño laboral y el clima organizacional del trabajo corporativo, pues no se cumple con los estándares de calidad y eficacia que debe presentarse ante cada espacio administrativo público, por cuanto el clima organizacional permite que el trabajo colaborativo impacte dentro del nivel de productividad de los trabajos a futuro, creando una cultura de necesidades del usuario y un eficiente mercado laboral económico, esto guarda relación con la variable mencionada, pues nos permite relacionar una estrategia de empresa para que el clima organizacional entre los trabajadores sea efectivo y conlleve a mejorar las actividades laborales futuras de la empresa.

En su artículo científico Pedraza et al. (2020) usaron una metodología de estudio correlacional, la cual permitió determinar como objeto primordial establecer la influencia del clima organizacional en relación al desempeño laboral del recurso humano, concluyó que esta investigación da a conocer que hay una significativa relevancia positiva entre dichas variable, sin embargo, no constantemente se relaciona a una acción positiva, por cuanto no todas las empresas tienen un capital o presupuesto para el apropiado desarrollo del ambiente, lo citado por los investigadores se consideró respaldo importante para el avance de la investigación, ya que demuestra que no siempre las empresas o instituciones cuentan con respaldo económico para brindar un adecuado ambiente a sus colaboradores, esto también es parte responsable en el desempeño laboral.

En su artículo de investigación Simbron y Sanabria (2020) estudiaron la variable clima organizacional, cuyo objetivo fue establecer la correspondencia entre el liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente universitario; estudio de diseño descriptivo correlacional, aplicándose una metodología de enfoque cuantitativo, concluyendo que existe una relación positiva alta entre las tres variables estudiadas, lo que aportó a la presente investigación que es importante que la organización debe encaminar sus objetivos en la satisfacción de sus colaboradores con la finalidad de mejorar la idea de clima organizacional que puedan tener.

En su artículo de investigación Chiang y Candia (2021) abarcaron la variable clima organizacional, teniendo como objetivo precisar si existe una relación de la confianza interpersonal y satisfacción laboral con el clima organizacional en un centro hospitalario, estudio de tipo transversal y correlacional, concluyendo que la satisfacción laboral tiene una correspondencia positiva y significativa en el clima organizacional, que se prioriza el bienestar de los trabajadores y su desarrollo, esta investigación aportó a mi trabajo por cuanto es importante desarrollar cambios en la entidad para la mejora continua.

En relación a la segunda variable, desempeño laboral, en el contexto internacional, en su tesis de maestría Verdesoto (2021) esbozó como objeto de estudio estudiar la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de una entidad estatal, aplicó una metodología de investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental,

concluyendo que el desempeño laboral tiene su base en la productividad, el compromiso y las estrategias institucionales de cada empresa, pues permite la ejecución de procedimientos de capacitación y flujo de comunicación entre los funcionarios, lo que quiere decir que, en relación a la variable se planteó que el desempeño laboral origina una adecuada atención ante la eficiencia de los trabajadores para esforzarse y así alcanzar los fines personales e institucionales. En trabajo de maestría, Zeballos (2019) estableció como objeto la propuesta de un medio de administración de la capacidad humana para la optimización del desempeño laboral al interior de una empresa, esto metodológicamente tiene un tipo de investigación explicativa y descriptiva, en la que se pretende acreditar la consecuencia positiva que tiene el optimizar dicho modelo en el desempeño laboral del personal, concluyó que al carecer de una estructura organizacional, no se ayudará a la empresa y en especial a los trabajadores, por lo que se necesita acciones ante el desempeño laboral, con la finalidad de que se fortifique la gestión de dicho talento, esto guarda relación con la variable de estudio porque permite acreditar que la aplicación del desempeño laboral ayuda a mejorar los procedimientos de administración ante el progreso de los trabajadores, lo que incentivará a que la carrera administrativa opere en relación a las políticas de protección integral del recurso humano.

Por otra parte, desde un contexto nacional también se evalúan trabajos previos relacionados a la primera variable, clima organizacional, en su publicación científica Sancho y Santos (2021) analizó la variable clima organizacional, teniendo cuyo objetivo fue precisar la correspondencia entre clima organizacional y desempeño del personal docente, investigación cuantitativa, tipo básica y diseño no experimental, bivariado, correlacional de corte transversal, concluyendo que hay una relación importante entre las variables de estudio, esta investigación ayudó a entender que el clima organizacional y el desempeño laboral tienen relación directa, siendo vitales dentro de las organizaciones, ya que ayudarán a lograr los objetivos trazados.

En su tesis de maestría Ruiz (2021) estableció como objetivo determinar la dependencia entre el clima laboral y el desempeño del personal de un centro hospitalario público, empleando una investigación de tipo descriptiva, de diseño no experimental, transversal y correlacional, obtuvo resultados positivos la

variable desempeño laboral, infiriendo que el clima organizacional repercute en alcanzar las metas del plan operativo institucional, además permite que se fortalezca las relaciones laborales mediante una estructura organizacional, es por ello que esta investigación guarda relación con la variable respecto a las políticas administrativas y de supervisión que se presentan en las relaciones interpersonales dentro de la entidad, ya que se busca mejorar el ambiente laboral mediante las competitividades estructurales de la organización, los trabajadores y usuarios.

En su tesis Reyes (2019) investigó la influencia del clima organizacional frente al desempeño laboral de los trabajadores, para ello aplicó una metodología de tipo cuantitativo, descriptiva y correlacional, determinando que el clima organizacional tiene una relación relevante con el desempeño laboral, siendo que la motivación y clima afectivo impactan de forma importante en la productividad, eficiencia y eficacia de los trabajadores, es preciso indicar que, de acuerdo a lo mencionado y sustentado sirvió como base y respaldo para la presente investigación, lo que conlleva a establecer que uno de los factores esenciales para lograr un adecuado desempeño laboral, es necesario que las entidades establezcan un positivo ambiente laboral.

En su tesis de maestría Reyes y Moran (2019) establecieron como objetivo determinar la satisfacción laboral de los trabajadores en relación al clima organizacional, con una metodología de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, llegando a la conclusión que el clima organizacional rige la realización personal y supervisa las condiciones laborales basado en una valoración positiva del involucramiento laboral, permitiendo que los trabajadores se sientan satisfechos con las políticas administrativas, esto presenta mucha relevancia debido a que el clima organizacional permite que se cumplan las expectativas y percepciones de los trabajadores, generando un interés en el desarrollo de sus actividades, con el fin de mejorar el ambiente laboral.

En el ámbito nacional, se analiza la segunda variable en relación al desempeño laboral, en su artículo de investigación Campos et al.(2020) estudiaron la variable en mención, tuvieron como objetivo determinar la correspondencia entre rotación y desempeño laboral del personal en una entidad de salud, con una metodología correlacional, prospectiva y de corte transversal, infiriendo que no hay una relación

significativa entre rotación y desempeño laboral; este estudio ayuda en la presente investigación para considerar que la rotación de personal no es determinante para la adecuada ejecución de las funciones dentro de la entidad.

Además en su tesis Castañeda (2019) planteó como objetivo establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un sector empresarial privado, esta investigación de manera metodológica aplicando un tipo descriptivo y cuantitativo de nivel correlacional, concluyó que hay una relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo, es decir que con la eficiente gestión de las destrezas y competencias del personal se puede potenciar su rendimiento, además permite la comunicación efectiva ante los requerimientos laborales para obtener beneficios colectivos, correspondiente a esto, la variable guarda relación en función al desempeño laboral de los trabajadores, pues se analiza que se ejecutará un mejor desempeño manteniendo a al personal alineado y conectado al logro de los objetivos institucionales.

En su tesis Ramírez (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una corporación nacional, investigación de diseño no experimental, descriptiva, correlacional, transaccional, concluyendo que el desempeño laboral tiene una relación significativa de coeficiente, es decir que al ofrecer un clima organizacional adecuado se fortalece y mejora el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, además se llega a organizar el ambiente en función al clima laboral y las necesidades de los trabajadores, viéndose reflejado en los indicadores de la entidad, esto en relación a la variable, permite determinar estrategias de desarrollo y de mejoramiento laboral, pues el clima organizacional genera una organización interna laboral para distribuir funciones en relación al fortalecimiento del bienestar de la organización. En el ámbito local, en su publicación científica Puitiza et al. (2020) analizaron las dos variables de estudio, tuvieron como objetivo precisar la relación entre el clima en la organización y el desempeño laboral de trabajadores en una entidad de salud, a través de un diseño correlacional de tipo no experimental, obtuvieron como resultado que el clima organizacional y desempeño laboral fueron calificados como regulares con un cuarenta y seis por ciento y setenta y uno por ciento, respectivamente, infiriendo que el clima laboral muestra asociación de

manera influyente y directa con el desempeño de los colaboradores, aportando a la investigación que ambas variables de estudio tienen estrecha relación y son vitales para la organización. En su artículo científico Salazar (2021) estudió el clima organizacional y el desempeño laboral, cuyo propósito fue determinar la relación existente entre dichas variables de los profesores de una facultad de una universidad nacional, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo correlacional, obtuvo como resultados que el sesenta y cuatro por ciento advirtieron un adecuado clima organizacional y el diecisiete por ciento como sobresaliente, en relación al desempeño laboral un cincuenta y dos por ciento mostró un desempeño laboral superior y el cinco por ciento muy bajo, infiriendo que hay una correspondencia positiva baja entre las dos variables de estudio, esta investigación aportó al presente estudio que la variable clima organizacional es considerado como un componente fundamental en beneficio del desempeño laboral, por cuanto de ella depende el desarrollo eficiente de las funciones de los colaboradores.

Tenemos también a Frias (2021) quien analizó las variables clima organizacional y desempeño laboral en una entidad de salud pública, cuyo objeto de estudio fue determinar la relación entre ambas variables, aplicando una metodología de tipo básica, con diseño no experimental, descriptivo correlacional, los resultados implicaron un análisis a las variables, dimensiones e indicadores que muestran el nivel de correspondencia existente, concluyó que existe una correlación entre las variables de estudio, concluyó que existe correlación entre las variables analizadas y encontró el valor de cero coma novecientos noventa y dos existiendo una relación elevada por cuanto existe un clima autoritario lo que refleja la insatisfacción de los trabajadores en el desempeño laboral, el aporte que brindó a mi investigación fue que el clima organizacional tiene impacto en el desempeño de los trabajadores al ser un factor importante debe trabajarse en ello para lograr la satisfacción de los colaboradores.

Para el desarrollo de las bases teóricas, se tendrá en cuenta la variable independiente, la cual hace referencia al clima organizacional, es por ello que según Sánchez (2018) se entiende como la forma de constituirse dentro de una determinada organización, donde los trabajadores, en este caso, los docentes

ejecutan sus funciones laborales y los estudiantes, reciben las clases compartidas por los mismos.

En su tesis de maestría García (2019) define al clima organizacional como el conjunto de propiedades que son percibidas directamente por los trabajadores, siendo uno de los factores más importantes dentro de una empresa o institución, el cual permitirá alcanzar niveles de eficiencia y productividad, ya que este factor influirá directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

En su artículo de investigación Gonzáles et al.(2021) dieron a conocer que el clima organizacional es considerado como aquella relación que existe entre los profesionales que se encuentran laborando en una entidad o algún lugar de trabajo, este clima puede ser evaluado a través del desempeño que es originado por sus trabajadores, es decir podrá ser medido a través de la eficacia y eficiencia de las actividades que realizan.

En su tesis de maestría Carlos (2021) explicó que el clima organizacional actúa directamente en el aspecto de producción, efectividad, representación y eficiencia de los trabajadores, para que exista un adecuado ambiente laboral, es necesario que se cumpla con ciertos factores, los cuales incluyen una adecuada infraestructura, apropiadas herramientas y entre otros aspectos por el cual el trabajador se sentirá conforme y satisfecho al realizar sus funciones para las que fueron contratados.

El clima organizacional describe el conjunto de atributos específicos de una organización en particular que puede ser inducida por la forma en que la organización trata con sus miembros y su entorno.

Continuando con el desarrollo de las bases teóricas, en cuanto a la variable desempeño laboral de los trabajadores se puede tomar en cuenta lo citado por Delpueche (2021) que en su publicación indica que es la atribución de los trabajadores para la efectividad y productividad de la empresa, es decir esto abarca a todas las correctas y adecuadas actividades realizadas por los colaboradores con el propósito de contribuir en la producción de la empresa, además respaldando lo citado por el autor antes mencionado se tuvo como base lo sustentado por Boada (2019) el cual explica que el desempeño laboral es el desarrollo correcto de las actividades realizadas por los trabajadores, considerando que estas actividades influyen directamente en la efectividad y

productividad de la empresa, teniendo en cuenta que estos desarrollos deberán estar acorde a la actividad realizada grupalmente con sus compañeros.

En su artículo de investigación Bautista et al. (2020) señalaron que las obtenciones ecuanímes que son logradas por una empresa son a causa del cumplimiento de sus roles de los trabajadores, es por ello que el desempeño laboral es fundamental para el desarrollo de las actividades de una organización, ya que a través de ello se contribuye a su mejoramiento y efectividad.

En su artículo de investigación Penachi (2019) señala que el desempeño laboral es la productividad que cada trabajador muestra al ejecutar sus actividades, es la oportunidad que tienen para mostrar sus conocimientos, habilidades, experiencias, competencias, características y valores que favorecen a la obtención de los objetivos organizacionales.

En su tesis Reyes (2019) señala al desempeño laboral como la productividad del trabajador y la empresa, así como la eficiencia de las actividades desarrolladas y la eficacia que brinda una institución a favor de sus consumidores o usuarios.

### **III. METODOLOGÍA**

De acuerdo a Cortés e Iglesias (2004) la metodología es la ciencia que nos encamina a llevar a cabo un proceso eficientemente para el logro de resultados esperados.

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

**3.1.1. Tipo de investigación:** Se desarrolló una investigación de tipo básica, al respecto en su artículo de investigación Müggenberg y Pérez (2007) indicaron que este tipo de investigación se orienta al acopio de información o la formulación de una teoría y está encaminada al incremento de la base del conocimiento de una disciplina mas no orientado en la resolución de problemas.

#### **3.1.2. Diseño de investigación:**

- Diseño no experimental, para ello Hernández et al. (2014) señalan que una investigación no experimental es cuando no existe un manejo de las variables, es decir, se observan los fenómenos en relación al ambiente natural y de esta manera son analizados, mientras que Martínez (2018) muestra que la investigación descriptiva se basa en un conjunto de procedimientos que aplica la ciencia en poder describir las características del fenómeno de acuerdo al sujeto o a la población que se desea estudiar.

El tipo de investigación se desarrollará bajo un diseño no experimental, descriptivo simple, explicativo, longitudinal y propositivo.

#### **3.2. Variable y operacionalización**

Para Oyola (2021) Es una cualidad analizada susceptible de obtener diferentes caracteres idóneos para ser cuantificados o medidos en un trabajo de investigación.

Dentro de la investigación la variable independiente es clima organizacional y la variable dependiente es el desempeño laboral.

Siguiendo los lineamientos, Reguant y Martínez (2014) definen la operacionalización de las variables como un procedimiento descomposición de la variable desde el aspecto general hasta lo más específico, es decir, la división de la variable en dimensiones, indicadores, etc.

- **Definición conceptual:** La investigación tiene como variable independiente al clima organizacional, en su trabajo de investigación García (2019) manifestó que esta variable es uno de los factores más importante dentro de una empresa o institución, lo que permitirá alcanzar niveles de eficiencia y productividad, ya que este factor influirá directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

La variable dependiente es el desempeño laboral, Penachi (2019) señaló que el desempeño laboral es la productividad que cada empleado muestra al cumplir sus actividades, es la oportunidad que tienen para mostrar sus conocimientos, habilidades, experiencias, competencias, características y valores que apoyan a la obtención de los objetivos planteados.

- **Definición operacional:** Clima organizacional es el grupo de emociones que sienten los trabajadores en un determinado ambiente de trabajo.  
Desempeño laboral es la producción que obtiene el colaborador al realizar sus actividades laborales.

Respecto a las dimensiones, Espinoza (2019) refiere es un componente que integra la variable, susceptible de ser disgregada en indicadores, derivada del estudio o descomposición de ésta.

En la presente investigación la variable clima organizacional será medida mediante las dimensiones: estructura, motivación y apoyo y la variable desempeño laboral será medida a través de las dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño adaptativo y comportamiento laboral.

- **Indicadores:** Conforme lo define Gutiérrez (2009) los indicadores se forman para obtener y ordenar información para las investigaciones realizadas, se traduce en unidades de análisis de la realidad objeto de estudio.

La variable independiente clima organizacional tiene como indicadores: organización de la entidad, visión y misión, manuales, reglamentos, condiciones ambientales, compromiso, importancia de labores, competencia laboral, esfuerzo y reconocimiento, realización profesional, superación, líder, trabajo en equipo, respaldo y respeto, la variable dependiente desempeño laboral con sus indicadores completa la tarea, habilidades laborales, actualización del conocimiento, trabajo preciso y cuidadoso, toma de

decisiones, ayuda a los demás, lealtad y compromiso, personalidad, atención a las obligaciones, incumplimiento de funciones, discusiones con compañeros de trabajo, necesidades del personal, resquebrajamiento de relaciones interpersonales e imagen personal.

- **Escala de Medición:** precisa Coronado (2007) es el grupo de posibles valores que una variable pueda tener susceptible de ser medida, en esta investigación se aplicará la Escala de Likert Ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

**3.3.1. Población:** en su artículo de investigación Arias et al. (2016) define a la población como un conjunto de personas o elementos, determinado, limitado y viable, que se tomará en cuenta para la selección de la muestra, y que cuenta con una serie de características comunes, es importante identificar la población de estudio porque al finalizar la investigación a partir de la muestra, será posible generalizar los resultados alcanzados hacia el resto de la población.

La población de la presente investigación comprende los trabajadores de una entidad de investigación - Amazonas, con un total de cincuenta (50) personas.

- **Criterios de inclusión:** para Suárez (2016) criterio de inclusión es el grupo de características que posee la persona que es parte del análisis. en la presente investigación la población constituida por personal administrativo, personal de investigación y coordinadores de proyectos.
- **Criterios de exclusión:** como lo señala Suárez (2016) los criterios de exclusión se refieren a las características que posee un sujeto que no lo hace elegible para ser parte de una investigación. En esta investigación no participarán aquellas personas que se encuentren de comisión de servicio y aquellas que se encuentran realizando trabajo remoto.

**3.3.2. Muestra:** Salas (2020) indica que la muestra es una esencia de la población, o también considerada como un subgrupo de la población, que se hace referencia a un conjunto de elementos definido por características similares, en ventaja a la muestra probabilística.

En relación a lo que plantea la investigación, la muestra estuvo constituida por personal de la entidad de investigación - Amazonas teniendo un total de 50 personas.

**3.3.3. Muestreo:** la investigación aplicará un muestreo aleatorio simple, Rus (2021) indica que muestreo es un proceso con el fin de que el investigador seleccione la muestra de acuerdo a su criterio aleatorio, donde se tiene subjetividad en relación a las diferentes probabilidades del método seleccionado.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Picón y Melian (2014) definieron a la unidad de análisis como una organización estructural a la cual se puede responder las interrogantes formuladas a un problema, así como a las preguntas de análisis, en la presente investigación la unidad de análisis fueron los trabajadores de la entidad de investigación – Amazonas Chachapoyas.

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

En la presente investigación se aplicará como técnica a la encuesta, en su trabajo de investigación Kuznik et al. (2010) indican que es una técnica de recolección de información con la finalidad de ser usada en una investigación, permite organizar y medir los datos recopilados según los estándares establecidos en cada investigación.

Como instrumento se aplicará el cuestionario, en su artículo de investigación García et al. (2006) señalaron que el cuestionario es el formulario que acopia de manera organizada los indicadores de las variables en estudio, limitándose al documento que contiene las preguntas orientadas a los individuos objeto de estudio.

#### **3.5. Procedimientos**

Dentro de esta investigación, para la recopilación de datos se aplicó la técnica de la encuesta a las personas mencionadas en la población, los cuestionarios se trabajaron en formato digital y el registro de los datos recolectados fueron transferidos a una hoja de cálculo para su posterior procesamiento y análisis, a través de ello se obtuvo tablas y gráficos, que posteriormente se discutieron con los trabajos previos, para que finalmente se tenga las conclusiones en relación a los objetivos planteados.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Según lo mencionado por Mordenti (2021) se comprende que los métodos de análisis son todos aquellos informes que se utilizan al brindar medios estadísticos y matemáticos, pues permiten evaluar pasos y actividades tomando en cuenta los diferentes procesos que se pueden aplicar ante el análisis de datos.

En relación a la investigación esta se encuentra dividida por dos secciones, la primera relacionada al procedimiento de juicio de experto, donde se busca la validez del instrumento ante criterios de confiabilidad y en relación a la segunda sección se utilizó la estadística descriptiva a través de Micro software Excel, la presentación de los resultados se presentó en tablas de frecuencias y porcentajes.

### **3.7. Aspectos éticos**

Acorde a lo que plantea Cofré (2019) referente a los aspectos éticos señala que todo estudio o experimento que se realice con seres humanos debe hacerse de conforme a los principios éticos de respeto a las personas que está formada por su autonomía y protección, de búsqueda del bien y justicia, en relación a ello, se toma en consideración el consentimiento informado, donde el investigador pueda informar elementos necesarios de cumplimiento, en relación a los criterios de documentos regulatorios y educativos.

Esta investigación se realizó conforme a los principios éticos de respeto a la dignidad del ser humano, su autonomía, su voluntad, privacidad, confidencialidad, por lo que los datos brindados conservarán su originalidad y serán manejados para fines exclusivamente académicos.  
académicos.

#### IV. RESULTADOS

En esta parte de la investigación se muestra los resultados alcanzados de la aplicación del instrumento de investigación, donde se buscó asegurar el manejo correcto de las dimensiones y las variables desde un punto de vista estadístico.

En la tabla uno, de acuerdo a la dimensión estructura, referida a la forma de organización mediante procesos y funciones con la finalidad de conseguir las metas establecidas y obtener mejores resultados, muestra una tendencia que el siempre predomina con un setenta y cinco por ciento de aprobación, sin embargo, existe un siete por ciento que indica que no es adecuada la estructura de la organización lo cual puede ocasionar que no cumplan sus funciones de acuerdo a lo requerido por la entidad.

**Tabla 1**      *Dimensión estructura*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	7	2%
Casi Nunca	20	5%
A veces	74	18%
Casi Siempre	166	42%
Siempre	133	33%
<b>TOTAL</b>	<b>400</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Se aprecia que la dimensión estructura tiene una opinión positiva en la muestra aplicada, es decir que la entidad cuenta con una correcta estructura organizacional, lo que permite informar de forma adecuada las funciones y procesos que deben desarrollarse para alcanzar los objetivos propuestos.

En la tabla dos, de acuerdo a la dimensión motivación, que es la capacidad que tiene la organización de mantener comprometidos a sus trabajadores para ofrecer el máximo rendimiento y lograr los objetivos institucionales, se observa que con un sesenta y cinco por ciento prevalece, lo que implica que la motivación proporcionada por la entidad es percibida de forma favorable por el personal.

**Tabla 2** *Dimensión motivación*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	4	2%
Casi Nunca	24	10%
A veces	59	23%
Casi Siempre	103	41%
Siempre	60	24%
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Se observa que la tendencia en la motivación es alta, sin embargo, existe un doce por ciento de la población que no se encuentra motivado, por lo que es deber de la entidad tomar en cuenta los factores a los cuales puede adaptarse para incrementar el índice de motivación del personal.

En la tabla 3, la dimensión apoyo es la percepción que se tiene acerca del respaldo que brinda la organización, de la cooperación entre compañeros de trabajo, si existen relaciones de respeto y cordialidad y si se trabaja en equipo de tal manera que los resultados sean favorables para el trabajador y la entidad, se mostró que prevaleció el siempre con setenta por ciento, lo que indicó que los trabajadores son respaldados dentro de la organización, siendo un factor importante que impacta de manera positiva en el desempeño laboral.

**Tabla 3** *Dimensión apoyo*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	13	3%
Casi Nunca	31	6%
A veces	105	21%
Casi Siempre	198	40%
Siempre	153	30%
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La tendencia evidenciada es alta respecto a la dimensión apoyo, sin embargo, existe un porcentaje que no percibe el apoyo por parte de la entidad ni de sus compañeros de trabajo, por lo que es indispensable que la organización lidere y fomente las relaciones de cooperación y compañerismo de tal forma que se logre un ambiente laboral positivo y productivo.

En la tabla 4, la variable clima organizacional abarca la parte objetiva como los aspectos físicos y estructurales, mientras que la subjetiva se relaciona con la percepción que el personal tiene del ambiente en el que se desenvuelve, se observa que prepondera el siempre con un setenta y uno por ciento, mostrando que los encuestados perciben un buen clima laboral, sin embargo existe un treinta por ciento que señala lo contrario, por lo que es necesario elaborar estrategias que ayuden a mejorar el clima en la organización con el fin de lograr mayores niveles de productividad por parte de los trabajadores.

**Tabla 4** *Variable clima organizacional*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	24	2%
Casi Nunca	75	6%
A veces	238	21%
Casi Siempre	467	41%
Siempre	346	30%
<b>TOTAL</b>	<b>1150</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Se evidencia una inclinación mayor respecto al clima organizacional, no obstante, es necesario realizar mejoras para obtener mayor eficacia, eficiencia de la organización y un mejor manejo del recurso humano.

En la tabla cinco, respecto a la dimensión desempeño de la tarea, que es la ejecución de las funciones según los procedimientos establecidos, experiencia, habilidades y conocimientos que contribuyen a la entidad, observamos que la escala de siempre tuvo una prevalencia del setenta y seis por ciento, mostrando una tendencia alta que muestra que las actividades están siendo realizadas de acuerdo a lo indicado por la organización, sin embargo, existe un porcentaje del veinticuatro por ciento que no percibe que se está desempeñando las actividades bajo los estándares requeridos. por lo que es necesario que la entidad mida la productividad de los trabajadores y considerar medias correctivas.

**Tabla 5** *Dimensión desempeño de la tarea*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	6	1%
Casi Nunca	23	5%
A veces	92	18%
Casi Siempre	210	42%
Siempre	169	34%
<b>TOTAL</b>	<b>500</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Se evidencia una inclinación mayor respecto al desempeño de la tarea, mostrando una tendencia alta, sin embargo, para lograr un nivel de desempeño laboral óptimo la entidad deberá medir la productividad de los trabajadores y considerar medidas correctivas para mejorar el porcentaje de esta dimensión.

En la tabla seis, sobre la dimensión desempeño adaptativo, que es la capacidad de adecuarse los cambios constantes, se muestra que el siempre prevaleció con un ochenta y tres por ciento, lo cual es importante porque es un factor crucial que permite la capacidad de adaptación en un entorno laboral que cambia constantemente.

**Tabla 6** *Dimensión desempeño adaptativo*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	1	0%
Casi Nunca	2	1%
A veces	41	16%
Casi Siempre	117	47%
Siempre	89	36%
<b>TOTAL</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>

**Nota.** La dimensión desempeño adaptativo tuvo un respaldo de parte de los encuestados, entendiéndose que muestran su capacidad para adaptarse a los cambios que pudieran darse dentro y fuera de la entidad.

En la tabla siete, respecto a la dimensión comportamiento laboral, que es referido al conjunto de acciones que el trabajador muestra en la realización de sus actividades y en las relaciones interpersonales con sus jefes y compañeros de trabajo, se muestra una tendencia alta porque el siempre predomina con un cuarenta y ocho por ciento lo que señala que el clima organizacional incide de forma positiva en el comportamiento de los colaboradores.

**Tabla 7** *Dimensión comportamiento laboral*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	8	2%
Casi Nunca	42	12%
A veces	134	38%
Casi Siempre	96	28%
Siempre	70	20%
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Se observa que la dimensión comportamiento laboral fue alta, sin embargo, existe un cincuenta y dos por ciento que no muestra un aceptable comportamiento laboral, y tomando en cuenta que el comportamiento laboral incide en el desempeño del personal es necesario que la entidad evalúe cuáles son los aspectos que están repercutiendo en este comportamiento para tomar acciones correctivas en mejora del desempeño laboral.

En tabla ocho, la variable desempeño laboral comprende las actividades y funciones desarrolladas, conocimientos y experiencias adquiridas, responsabilidades asumidas y relaciones interpersonales dentro de la organización, se muestra que predomina el siempre con un sesenta y nueve por ciento mientras que un treinta y un por ciento percibe que el desempeño laboral no es óptimo en la entidad, por lo que es preciso realizar mejoras en la medición de esta variable con el fin de reconocer áreas de mejora continua que incrementen el aporte para lograr los objetivos planteados por la entidad.

**Tabla 8** *Variable desempeño laboral*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nunca	15	1%
Casi Nunca	67	6%
A veces	267	24%
Casi Siempre	423	39%
Siempre	328	30%
<b>TOTAL</b>	<b>1100</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Se observa una tendencia mayor respecto al desempeño laboral, sin embargo, la entidad debe buscar mejorar el rendimiento de sus trabajadores por ser una de las fortalezas fundamentales, convirtiéndose en una condición importante para lograr resultados sostenibles en el tiempo y tener una ventaja competitiva que diferencie a la organización.

En la tabla nueve, concerniente a la variable clima organizacional, los encuestados refieren que tiene un nivel alto, evidenciando que el ambiente laboral de la organización es apto, lo que le permite ser más eficiente y competitiva, influyendo de manera positiva la percepción de los trabajadores para con la organización.

**Tabla 9** *Variable clima organizacional*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nivel Bajo	2	4%
Nivel Medio	16	32%
Nivel Alto	32	64%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Se muestra que en la variable clima organizacional predomina el nivel alto con un porcentaje de sesenta y cuatro por ciento, sin embargo, existe un treinta y seis por ciento que no está conforme con el clima organizacional, por lo que es indispensable que la organización implemente acciones para promover y conservar un clima saludable que fortalezca y apoye la visión, la misión y las metas institucionales, para obtener los objetivos trazados de forma eficiente y eficaz.

En la tabla diez, concerniente a la variable desempeño laboral se cuenta con una valoración de nivel medio, siendo necesaria su medición de forma integral por ser un elemento significativo que influye en la consecución de los objetivos y la productividad de la institución.

**Tabla 10** *Variable desempeño laboral*

<b>Escala de Valoración</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Nivel Bajo	0	0%
Nivel Medio	28	56%
Nivel Alto	22	44%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Nota.** Se muestra una valoración de nivel medio con un cincuenta y seis por ciento, por lo que la institución debe enfocarse en mejorar el desempeño laboral para reforzar su competitividad además de propiciar una mejora continua de conocimientos, habilidades capacidades y aptitudes de sus trabajadores.

## V. DISCUSIÓN

En referencia al objetivo específico sobre analizar el clima organizacional de la entidad indicada, se consideró las dimensiones: estructura, motivación y apoyo, se obtuvo los siguientes resultados, en la tabla 4, se muestra que tuvo una mayor valoración la escala casi siempre y siempre con la cantidad de setenta y uno por ciento, deduciéndose que, en una entidad de investigación de Amazonas, se percibe un nivel favorable con respecto al clima laboral, coligiéndose que la entidad cuenta con una estructura organizacional establecida donde los trabajadores entienden y trabajan de acuerdo a los procedimientos, manuales, reglamentos, con miras a cumplir la misión y visión de la institución, la cual le ofrece condiciones ambientales favorables y acorde a las actividades que realizan, además de percibir un nivel de motivación aceptable lo cual incide en su desempeño haciendo que los trabajadores se sientan valorados y tomados en cuenta por la organización, sintiéndose más comprometidos en la ejecución de sus funciones, además de sentir el apoyo por parte de la organización y sus compañeros de trabajo, todo esto origina que el clima organizacional sea adecuado e impacte de modo positivo en el desempeño del personal, frente a ello tenemos a Carlos (2021) quien señala que el clima organizacional tiene una injerencia directa en el rendimiento y comportamiento de los trabajadores, indicando que para que se genere un ambiente laboral adecuado se necesita cumplir con ciertos factores, como una adecuada infraestructura, apropiadas herramientas y entre otros aspectos por el cual el trabajador se sentirá cómodo y satisfecho en el desempeño de sus labores, se tiene también lo expuesto por Salazar (2021) quien en su investigación muestra que existe una buena apreciación respecto al clima organizacional y un excelente nivel respecto al desempeño laboral, interpretando que la existencia de un clima laboral adecuado favorece el desempeño laboral, además Broncano (2018) en su artículo de investigación demuestra que la percepción del clima organizacional es favorable y el nivel de desempeño laboral es excelente, concluyendo que mientras mejor sea la impresión del clima organizacional, mayor será el desempeño del personal, además en su libro Rivera et al. (2018) analizaron la variable clima organizacional con ocho dimensiones, entre ellas la dimensión apoyo, mostrando que los resultados correspondientes a esta dimensión son favorables,

ocasionando que a nivel general el clima organizacional sea percibido de forma adecuada, también tenemos a Paz y Saldarriaga (2020) quienes en su artículo de investigación abordaron las variables clima organizacional y satisfacción laboral, en cuanto a clima organizacional se tomó en cuenta tres dimensiones, siendo dos de ellas estructura y motivación, con resultados positivos frente a la variable y las dos dimensiones, demostrando que el clima laboral tiene una relación directa e importante con la satisfacción de los trabajadores, por lo que dichos resultados se llegan a consolidar con la variable, hipótesis y objetivo planteado.

Con respecto al objetivo específico identificar el desempeño laboral por parte de los trabajadores de la entidad, se consideró las dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño adaptativo y comportamiento laboral, es decir el conjunto de sus capacidades profesionales y habilidades interpersonales, se tuvo como resultado, en la tabla 8, se muestra que tiene prevalencia la escala de casi siempre y siempre con un sesenta y nueve por ciento, indicando que en la entidad de investigación de Amazonas el nivel de desempeño laboral es aceptable, lo que quiere decir que los trabajadores cumplen sus actividades de acuerdo a sus capacidades, experiencias y conocimientos en función a los procedimientos establecidos, asumiendo responsabilidades sobre cada tarea realizada, demostrando su compromiso, identificación e integración a la entidad, todo ello encaminado al logro de los objetivos institucionales, esto muestra que la entidad ofrece un ambiente de trabajo favorable y con las condiciones necesarias que permite a los trabajadores realizar sus funciones de acuerdo a lo requerido y esperado por la organización, frente a ello tenemos a Oviedo (2021) quien en su tesis de maestría estudia las variables justicia organizacional, que es la visión del trabajador sobre lo que es justo en las diversas situaciones organizacionales concernientes a la equidad y distribución de recursos, recompensas y beneficios, así como al trato que reciben por parte de sus superiores; engagement, es la forma que el trabajador se encuentra involucrado tanto física, cognitiva y emocionalmente con su puesto de trabajo logrando conectarse con su papel en la organización, y desempeño laboral, que es la productividad laboral en aspectos de cantidad y calidad esperados de cada trabajador, cuyos resultados revelan una relación significativa entre la justicia

organizacional y el desempeño adaptativo, también se encontró que el engagement permite altos niveles de desempeño, asegurando mejores beneficios para la organización, por lo que el personal que tiene engagement tienen mayores posibilidades de un mejor desempeño, afrontar las demandas del entorno cambiante y asumir nuevos retos que se presenten en el futuro, ambas investigaciones se relacionan en consideración a la variable desempeño laboral con sus dimensiones desempeño de la tarea y desempeño adaptativo, también se considera a lo señalado en su tesis de maestría Chalco (2018) quien estudió las variables liderazgo y desempeño laboral, referidos a tener jefes líderes con conocimientos, aptitudes y destrezas para conducir de forma correcta al personal de manera que se logre alcanzar los objetivos personales y organizacionales; concluyendo que existe una significativa relación entre liderazgo y desempeño, esto comprueba los resultados de la presente investigación ya que en la dimensión apoyo con su indicador líder se obtuvo un resultado positivo frente a un aceptable porcentaje de desempeño laboral, esto quiere decir, que para que un trabajador alcance todo su potencial no es suficiente tener el adiestramiento, equipos y materiales necesarios, es importante también que se sienta satisfecho en su centro de labores, tener una buena relación interpersonal con compañeros y contar con jefes que apliquen un liderazgo positivo que incida en el óptimo desempeño y productividad de todo el personal.

Referente al objetivo específico proponer un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la institución, si bien es cierto los resultados muestran que ambas variables son favorables, mas no cumplen con el cien por ciento que es el nivel óptimo deseado, es por ello que la propuesta se basa en los porcentajes que difieren del casi siempre y siempre, siendo los resultados para la dimensión estructura: a veces con dieciocho por ciento, casi nunca con cinco por ciento y nunca con dos por ciento, para la dimensión motivación: a veces con veintitrés por ciento, casi nunca con diez por ciento y nunca con dos por ciento, para la dimensión apoyo: a veces con veintiuno por ciento, casi nunca con seis por ciento y nunca con tres por ciento, y para la variable clima organizacional tenemos a veces con veintiuno por ciento, casi nunca con seis por ciento y nunca con dos por ciento; para la dimensión

desempeño de la tarea: a veces con dieciocho por ciento, casi nunca con cinco por ciento, nunca con uno por ciento, para la dimensión desempeño adaptativo: a veces con dieciséis por ciento, casi nunca con uno por ciento y nunca con cero por ciento, para la dimensión comportamiento laboral: a veces con treinta y ocho por ciento, casi nunca con doce por ciento y nunca con dos por ciento, y para la variable desempeño laboral tenemos a veces con veinticuatro por ciento, casi nunca con seis por ciento y nunca con uno por ciento; frente a ello tenemos a Samaniego (2022) quien en su tesis de maestría estudia las variables clima laboral y cultura organizacional, obteniendo resultados poco favorables, por lo que concluye que existen elementos que originan deficiencias en ambas variables, es por eso que realiza la propuesta de mejora de clima organizacional, ambas investigaciones apuntan al mejoramiento del ambiente laboral, tomándose en cuenta que es un tema de gran importancia ya que sus efectos son positivos en el rendimiento laboral y por ende en el logro de los objetivos enfocados en el desarrollo y crecimiento organizacional, además se tiene a Torres (2021) quien en su trabajo de investigación aborda la variable clima organizacional, obteniendo como resultado que el ochenta y seis por ciento de la muestra trabajada percibe un regular clima organizacional, y considerando que en la actualidad el clima laboral es un tema trascendental grandes niveles de desempeño de los trabajadores realiza una propuesta de perfeccionamiento del clima laboral, ambas investigaciones realizan una propuesta de modelo de clima organizacional que permita al trabajador sentirse motivado, comprometido y realizado de tal manera que eleve sus niveles de productividad.

Respecto al objetivo general determinar de qué manera el clima organizacional mejorará el desempeño laboral, según los resultados obtenidos en la tabla 4 con respecto al clima organizacional se tiene que existe una prevalencia en el nivel siempre con setenta y uno por ciento de aceptación en esta variable, y en la tabla 8 se observa que la tendencia mayor la tiene el nivel siempre con sesenta y nueve por ciento, es decir que ambos resultados reflejan una correspondencia es decir que existe similitud en su nivel de aceptación demostrando que un adecuado clima laboral repercute de forma favorable en el desempeño del personal, ante ello tenemos a Lipa (2020) quien analiza las variables clima organizacional y desempeño laboral, obteniendo un nivel alto de sesenta por

ciento para clima laboral y un nivel bueno con setenta por ciento para desempeño laboral, concluyendo que una apreciación positiva del clima interviene favorablemente en el rendimiento del personal, es así que ambas investigaciones muestran resultados similares demostrando que existe una relación de correspondencia entre las dos variables estudiadas, también se tiene a Gonzáles (2020) quien es su tesis de maestría indica que actualmente las organizaciones viven en un constante cambio por lo que es necesario prestar atención al clima organizacional y a la forma cómo se gestiona el recurso humano, por ello estudió la variables clima organizacional y desempeño laboral, teniendo como resultados que existe una relación relevante entre ambas variables, advirtiéndole que a medida que el crece el clima organizacional aumenta también el rendimiento del trabajador, es por ello que ambas investigaciones se relacionan concluyendo que el clima laboral influye de diferentes maneras en la productividad del personal, es tarea de la entidad canalizar sus esfuerzos en la creación de un ambiente laboral adecuado que repercuta de manera positiva en el desempeño de los trabajadores.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Se determina que existe un clima organizacional favorable dentro de la entidad de investigación – Amazonas, lo cual es importante para los trabajadores como para la organización, ya que facilita realizar las actividades en un ambiente tranquilo y armonioso permitiendo mejorar la productividad y esto se ve reflejado en los indicadores de la institución; no obstante , existe un porcentaje de trabajadores que no perciben un buen clima organizacional mostrando que hay deficiencias y estiman que existen algunos aspectos por afinar que ayudarían de forma significativa al cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Se determina que el clima organizacional está enfocado con las políticas, acciones y medidas que adopta la entidad las cuales se encuentran enlazadas con la experiencia y desenvolvimiento de los trabajadores, por lo tanto, el clima organizacional colabora a determinar las percepciones de los trabajadores.
3. Se determina que existe un nivel de desempeño laboral aceptable, constituyéndose en un instrumento esencial para el desarrollo de la organización, no obstante, es necesario medir esta variable para establecer estrategias que permitan perfeccionar el desempeño laboral de los trabajadores.
4. Proponer un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de la entidad de investigación – Amazonas, esto resulta muy beneficioso porque permitirá tener mayor conocimiento del sentir de los trabajadores y con ello mejorar su desempeño para obtener mayor productividad.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Que el clima organizacional sea una política institucional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas, teniendo en cuenta un aspecto multidimensional, es decir contar con liderazgo, una estructura fijada, y que el sentir de los trabajadores sea medible.
2. Que el clima organizacional de una entidad de investigación – Amazonas, sea tenido en cuenta cada año para determinar el grado de motivación de los trabajadores.
3. Que el desempeño laboral por parte de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas, sea medible y motivado para alcanzar mejores resultados de productividad.
4. Que al proponer un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de una entidad de investigación – Amazonas, se tenga en cuenta la participación de todos los jefes de área.

## **VIII. PROPUESTA**

La propuesta planteada parte de los resultados obtenidos en el análisis realizado a la entidad de investigación - Amazonas, basándose en el porcentaje de aquellos trabajadores que no perciben un favorable clima organizacional y que consideran que su desempeño laboral no es el adecuado; tomando en cuenta que en la actualidad el clima organizacional es un tema de vital importancia que orienta su gestión en el constante mejoramiento del ambiente laboral, siendo un factor clave en el desarrollo de las entidades, buscando ser competente y lograr la excelencia, para ello es necesario contar con trabajadores capaces y competentes que permitan a la organización ser sostenible con el paso del tiempo, para obtener grandes resultados es importante que la organización establezca un clima organizacional favorable que incida de manera óptima en sus trabajadores, de acuerdo a ello se identificó causas o motivos que conllevan a estas percepciones no favorables, y que son necesarias mejorar para obtener mayores niveles de productividad por parte de los trabajadores, tenemos que no hay un buen clima organizacional, es decir que los trabajadores no están conformes con el ambiente laboral físico y subjetivo que brinda la entidad; falta de motivación al personal, siendo la motivación un tema primordial ya que de ella depende que el trabajador proceda de cierta manera en el desempeño de sus funciones siendo sus resultados positivos o negativos; la falta de gestión, los trabajadores no perciben una buena gestión que les brinde herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones, y no hay interés por conocer el sentir del trabajador, siendo el recurso humano el factor más importante dentro de la institución es necesario conocer y valorar al personal de tal forma que se sienta parte importante de la organización y que su desempeño sea acorde a las exigencias establecidas.

En el proceso de lograr mejores niveles de desempeño laboral se toma en cuenta las siguientes acciones: evaluar el desempeño de los trabajadores, es necesario identificar si el personal está cumpliendo sus actividades de acuerdo a lo establecido por la organización, de no ser así deben tomarse las medidas correctivas para mejorar la eficacia en las labores; motivar a los trabajadores, la motivación es un asunto muy importante para las entidades, si se aplica de manera precisa puede impactar de forma positiva en el rendimiento de los trabajadores y

así obtener mayores niveles de productividad; coordinar procesos de trabajo en equipo, que permitan al personal tener la capacidad de intervenir de manera activa en la consecución de las metas, priorizando los objetivos del equipo de trabajo; mantener una buena comunicación con los trabajadores, ya que promueve la coordinación y fluidez en las relaciones interpersonales; evaluación de los resultados, con la finalidad de apreciar si se está logrando el objetivo por el cual fue implementado este proceso, todo ello buscando una mejora del clima organizacional el cual repercutirá en el desempeño de los trabajadores, lo que traerá beneficios a corto, mediano y largo plazo tanto para la entidad como para el personal.

Con relación a los responsables de implementar este proceso tenemos a la dirección ejecutiva de la entidad de investigación – Amazonas y coordinación de proyectos, tomándose en cuenta que son los responsables de los equipos de trabajo, por cuanto son los principales promotores para fomentar un ambiente de trabajo agradable que favorezca el óptimo desarrollo de las actividades diarias.

La propuesta tiene como estrategias: gestionar el clima organizacional, capacitar al personal de cada área, promover la comunicación en la entidad, motivar constantemente a los trabajadores, todo esto en busca del cumplimiento de los objetivos institucionales, teniendo el compromiso de todo el personal que labora en la entidad, siendo el director del instituto el encargado de realizar la supervisión y monitoreo de las estrategias desarrolladas por la entidad.

Los pilares fundamentales sobre los que se basa la propuesta son estructura, motivación, apoyo, desempeño de la tarea, desempeño adaptativo y comportamiento laboral, todos estos elementos son la parte principal del trabajo, además se puede llegar apreciar que esta investigación tiene como aportes a un aspecto teórico, jurídico, social, práctico y gestión pública, por medio de esto se da lugar de forma esencial a aspectos sociales, políticos, legales, epistemológicos y axiológicos pues conjuntamente con ellos se busca un mejoramiento continuo de la entidad.

## REFERENCIAS

- Álvarez, B., Alfonso, D., e Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, IX(2), 147-158. doi:ISSN-e 2224-2643
- Arias, J., Villasis, M. A., y Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 201-206. doi:ISSN: 0002-5151
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 109-121. doi:: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 75-103. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Campos, P. I., Gutiérrez, H., y Matzumura, J. P. (2020). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 1-14. doi:<https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>
- Carlos, E. N. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este*. Tesis de doctorado. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2393152-7aee-4aea-99d9-5181ac477135/content>
- Castañeda, B. D. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*. Tesis de maestría. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3724/CASTA%C3%91EDA%20GIRON%20BERTHA%20DEL%20ROSARIO%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Chalco, L. (2018). *Liderazgo y desempeño laboral del personal contratado bajo la modalidad CAS de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Año 2018*. Tesis de maestría. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34072>
- Chanca, J. A. (2021-2022). Eficiencia del Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific Revista arbitrada multidisciplinaria Socio educativa*, 6(22), 270-290. doi: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Chiang, M., & Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. doi:<http://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Cofré D., C. (2019). *Aspectos Éticos en Investigación en*. Obtenido de Universidad Los Andes: [https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/01/aspectos\\_eticos\\_ccofre.pdf](https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/01/aspectos_eticos_ccofre.pdf)
- Coronado, J. (2007). Escalas de Medición. *Paradigma*, 104-125. doi:ISSN 1909-4302
- Cortés, M., e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la Investigación*. México: Universidad Autónoma del Carmen. Obtenido de <http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
- Creswell, J. (2020). The impact of organizational climate on employees performance. *JOURNAL OF PROJECTPRO RESEARCH*, 31, 2-10. Obtenido de <https://www.projectprogh.com/articles/organisational%20climates.pdf>
- Farhan, M., Ma, B., Bilal, Komal, B., Adnan, M., Tan, D., y Bashir, M. (2020). Correlation between climate indicators and COVID-19 pandemic in New York, USA. *Science of the Total Environment*, 1-4. doi:<https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.138835>

- Fariaty, A. N. (2019). The effect of the organizational communication climate and work enthusiasm on employee performance. *Management Science Letters*, 1243-1256. doi:10.5267/j.msl.2019.4.017
- Frias, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Salud Amazonas, Chachapoyas*. Tesis de maestría. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72177>
- García, F., Alfaro, A., Molina, M., y Hernández, A. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 232-236. doi:ISSN: 1699-695X
- García, D. A. (2019). Clima organizacional: aspectos teóricos y propuesta de. *Neutrosophic Computing and Machine*, 9, 26-43. doi:ISSN 2574-1101
- González, D. I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. Tesis de maestría. Obtenido de [https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/245](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/245)
- González, J., Ramirez, R., Terán, N. T., y Palomino, G. d. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina revista Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)
- Guim, P. E., y Rodríguez, A. J. (2018). La importancia de la satisfacción y clima laboral en las empresas. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-14. doi: ISSN: 1696-8352
- Gutiérrez, D. (2009). The construction of indicators as an epistemological problem. *Cinta de moebio*, 16-36. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2009000100002>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Interamericana Editores S.A. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iglesias, A. L., y Torres, J. (2018). Approaching the organizational climate. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. doi:ISSN 0864-0319

- Kuznik, A., Hurtado, A., y Espinal, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. *MonTi. Monografías de Traducción e Interpretación*, 315-344. doi:ISSN: 1889-4178
- Leyva, L. L., Olivera, Y. J., y Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- López Neira, A. A. (2021). *Universidad Politecnica Salesiana*. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>. Tesis de maestría. Obtenido de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- López-Cabarcos, M., Vásquez, P., y Quiñoa, L. (2021). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 1-9. doi:DOI: 10.1016/j.jbusres.2021.11.006
- Mordenti, A. (2021). *Análisis de datos: técnicas y metodologías para la aplicación de Analytics*. Obtenido de Innovación Digital 360: <https://www.innovaciondigital360.com/big-data/analisis-de-datos-tecnicas-y-metodologias-para-la-aplicacion-de-analytics/>
- Müggenberg, M. C., y Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 35-38. doi:ISSN: 1665-7063
- Murrieta, Y., Ochoa, E., y Córdova, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2), 97-103. doi: <https://doi.org/10.24039/cv201972819>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Centro Interamericano para el Desarrollo del conocimiento en la formación profesional*. Obtenido de <https://www.oitcinterfor.org/node/7710>

- Oyola, A. E. (2021). La variable. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 90-93. doi:<http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2021.141.905>
- Pashanasi, B., Gárate, J., y Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), 163-174. doi:<http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Pedraza, N. A., Álvarez, L. M., y Cruz, I. R. (2020). La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en educación superior. *VinculaTégica EFAN*, 476-492. doi:ISSN: 2448-5101
- Penachi, N. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión en el Tercer Milenio*, 85-93. doi:[10.15381/gtm.v22i44.17314](https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314)
- Permatasari, J., y Ratnawati, I. (2021). Work cClimate and employee performances: a Literature observation. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 8(2), 184-195. doi:[10.21744/irjmis.v8n2.1425](https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1425)
- Picón, D., y Melian, Y. A. (2014). La unidad de análisis en la problemática enseñanza - aprendizaje. *Revista de la Universidad Nacional de la Patagonia Austral*, 101-117. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es>
- Puitiza, C. M., Tejada, S., Morales, E., Chávez, S., y Sánchez, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista de la Universidad del Zulia*, 71-85. doi:<https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>
- Ramírez Navarro, S. E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos*. Tesis de maestría. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57802/Ram%C3%ADrez\\_NSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57802/Ram%C3%ADrez_NSE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Reguant Alvarez, M., & Martínez Olmo, F. (2014). Operacionalización de conceptos. *Barcelona*, 1-10. Obtenido de

<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repository.pdf>

Reyes Gálvez, M. V., & Moran Ruiz, K. F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura, periodo 2016*. Tesis de maestría. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1771>

Reyes Rueda, J. J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público CAP. FAP. José Abelardo Quiñones año 2018*. Tesis de maestría. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39401>

Rojas Canchán, I. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018*. Tesis de maestría. Obtenido de [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3995/rojas\\_cip.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3995/rojas_cip.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rozman, M., & Strukelj, T. (2020). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34, 775-806. doi:<https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>

Ruiz Gómez, N. E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegui-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019*. Tesis de maestría. Obtenido de [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)

Rus Arias, E. (8 de febrero de 2021). *Muestreo Aleatorio*. Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/muestreo-aleatorio.html>

Salas Ocampo, D. (11 de febrero de 2020). *Selección de la muestra en la investigación cuantitativa*. Obtenido de Investigalia:

<https://investigaliacr.com/investigacion/seleccion-de-la-muestra-en-la-investigacion-cuantitativa/>

Salazar Grandez, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes. *Revista Científica UNTRM Ciencias Sociales y Humanidades*, 49-55. doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20211.685>

Salazar Grandez, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 49-55. doi:<http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20211.685>

Samaniego Castelo, W. O. (2022). *Propuesta de mejora del clima organizacional en la empresa municipal de agua potable y alcantarillado - Riobamba*. Tesis de maestría. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3488/1/77585.pdf>

Sánchez Díaz, E. (2018). *Relación del clima organizacional y el desempeño docente universitario*. Tesis de maestría. Obtenido de <http://repositorio.usan.edu.pe/handle/usan/60>

Sancho Paredes, M., & Santos Jiménez, O. C. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 “Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi”, Villa María del Triunfo, Lima 2020. *IGOVERNANZA*, 4(14), 78-115. doi:<https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>

Santamaría Robles , J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Tesis de maestría. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Seifollahi, N., & Rahimi Kolor, H. (2018). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting service recovery. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, 19-51. doi:ISSN 1012-1587/ISSNe: 2477-9385

- Simbron Espejo, S. F., & Sanabria Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria Revista de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 59-83. doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Suárez Obando, F. (2016). Consentimiento informado como criterio de inclusión. ¿Confusión conceptual, manipulación, discriminación o coerción? *Persona y Bioética*, 244-256. doi:<https://doi.org/10.5294/PEBI.2016.20.2.9>.
- Sumba Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Organizational Climate as a Factor of Labor Performance in MSMEs in Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2569>.
- Torres Malo, N. G. (2021). *Propuesta de optimización del clima organizacional en personal del.* Tesis de maestría. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69399/Torres\\_MNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69399/Torres_MNG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Verdesoto Plaza, M. J. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del.* Tesis de maestría. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESOTO%20PLAZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf>
- Zeballos Saavedra, R. I. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre.* Tesis de maestría. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1007/1/2019-018T-EC01.pdf>

## ANEXOS

Tabla: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Variable independiente:  Clima organizacional	García (2019) define al clima organizacional como uno de los factores más importantes dentro de una empresa o institución, el cual permitirá alcanzar niveles de eficiencia y productividad, ya que este factor influirá directamente en el desempeño laboral de los trabajadores.	La variable clima organizacional será medida a través de las dimensiones estructura, motivación y apoyo	Estructura	Organización de la entidad	1,2	Escala de Likert Ordinal	Cuestionario
				Visión y misión	3,4		
				Manuales, reglamentos	5,6		
				Condiciones ambientales	7,8		
			Motivación	Compromiso	9		
				Importancia de labores	10		
				Competencia laboral	11		
				Esfuerzo y reconocimiento	12		
				Realización profesional	13		
			Apoyo	Superación	14,15		
				Líder	16,17		
				Trabajo en Equipo	18,19		
				Respaldo	20,21		
Respeto	22, 23						

Variable dependiente:  Desempeño laboral de los trabajadores	Valle (2019) señala que el desempeño laboral es la productividad que cada trabajador muestra al realizar sus actividades, es la oportunidad que tienen para mostrar sus conocimientos, habilidades, experiencias, competencias, características y valores que contribuyen al logro de los objetivos institucionales.	La variable desempeño laboral será medida a través de las dimensiones desempeño de la tarea, desempeño adaptativo y comportamiento laboral	Desempeño de la tarea	Completa la tarea	1,2	Escala de Likert Ordinal	Cuestionario
				Habilidades laborales	3,4		
				Actualización del conocimiento	5,6		
				Trabajo preciso y cuidadoso	7,8		
				Toma de decisiones	9,10		
			Desempeño adaptativo	Ayuda a los demás	11		
				Lealtad y compromiso	12, 13		
				Personalidad	14		
				Atención a las obligaciones	15		
			Comportamiento Laboral	Incumplimiento de funciones	16		
				Discusiones con compañeros de trabajo	17		
				Necesidades del personal	18		
				Resquebrajamiento de relaciones interpersonales	19, 20		
				Imagen personal	21, 22		

Tabla: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE/NIVEL (ALCANCE)/DISEÑO
<b>Problema general</b>	<b>General:</b>	<b>General</b>	<b>Variable 1:</b> Clima organizacional		<b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Básica
De qué manera el clima organizacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación - Amazonas	Determinar de qué manera el clima organizacional mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas.	si se implementa un modelo de clima organizacional se mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación - Amazonas			
<b>Problemas específicos</b>	<b>Específicos:</b>	<b>Específicas</b>	<b>Variable 2:</b> Desempeño laboral de los trabajadores	<b>Unidad de análisis:</b> Personal administrativo, personal de investigación y coordinadores de la entidad de investigación  <b>Población y muestra:</b> 50 personas entre personal administrativo, personal de investigación y coordinadores de proyectos	<b>Diseño:</b> No experimental transversal, descriptivo, simple, explicativo, longitudinal y propositivo
1. ¿Cuál es el clima organizacional que presenta una entidad de investigación - Amazonas?  2. ¿Cómo la entidad de investigación – Amazonas genera un desempeño laboral por parte de los trabajadores?  3. ¿Qué tipo de modelo de clima organizacional se debe de proponer para mejorar el desempeño laboral de una entidad de investigación - Amazonas?	1. Analizar el clima organizacional de una entidad de investigación – Amazonas.  2. Identificar el desempeño laboral por parte de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas.  3. Proponer un modelo de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de una entidad de investigación - Amazonas	1. Si se analiza el clima organizacional, entonces se determina qué desempeño laboral tienen los trabajadores en la entidad de investigación – Amazonas.  2. Si se identifica el desempeño laboral de la entidad de investigación – Amazonas entonces se analiza que existe un buen clima organizacional.  3. Si se propone un modelo de clima organizacional dentro de la entidad de investigación – Amazonas, entonces se mejorará el desempeño laboral.			

## Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO – CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador, el cuestionario es parte de un proyecto de investigación, recorro a su apoyo para responderlo, es anónimo y sus resultados serán de uso exclusivamente académico, según su criterio marque con un aspa (x) al costado de la pregunta según su criterio.

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

Ítems	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
Cree usted que el clima organizacional genera cambios en los colaboradores de la entidad.	1				
Cree usted que la organización actual de la entidad tiene relación con la estructura organizacional establecida en los estatutos de la entidad.	2				
Cree usted que los colaboradores se identifican con la misión de la entidad.	3				
Cree usted que a los colaboradores les ayuda el clima laboral para cumplir la visión de la entidad.	4				
Cree usted que la entidad tiene los reglamentos y funciones de los colaboradores eficientemente diseñados.	5				
Cree usted que los trabajadores de la entidad cumplen con los reglamentos establecidos.	6				
Cree usted que la entidad cuenta con las condiciones ambientales adecuadas para los trabajadores.	7				
Cree usted que la estructura ambiental de su oficina es adecuada para las labores que desempeña.	8				
Cree usted que existe compromiso por parte de los trabajadores con la entidad.	9				
Considera usted que la entidad toma en cuenta la importancia de las labores de los trabajadores dependiendo del área de trabajo.	10				
Cree usted que existe una competencia laboral sana dentro de la entidad.	11				
Cree usted que se reconoce el esfuerzo de los trabajadores por sus metas alcanzadas.	12				
Cree usted que los trabajadores se sienten realizados profesionalmente en la entidad.	13				
Cree usted que la entidad genera apoyo de superación en los trabajadores.	14				
Cree usted que los trabajadores de la entidad se sienten realizados en los cargos que desempeñan.	15				
Cree usted que el jefe delimita los roles organizacionales establecidos.	16				
Cree usted que existe un líder dentro de cada área de la entidad.	17				
Cree usted que con buen clima organizacional se facilita el trabajo en equipo.	18				
Cree usted que los trabajadores realizan sus obligaciones en equipo para el logro de los objetivos de la entidad.	19				
Cree usted que existe iniciativa por parte de la entidad para mejorar el clima organizacional.	20				
Cree usted que los trabajadores se sienten respaldados por la entidad.	21				
Cree usted que existe respeto entre los trabajadores dentro de la entidad.	22				
Cree usted que la entidad respeta sus intereses y necesidades laborales.	23				

## CUESTIONARIO – DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, el cuestionario es parte de un proyecto de investigación, recurro a su apoyo para responderlo, es anónimo y sus resultados serán de uso exclusivamente académico, según su criterio marque con un aspa (x) al costado de la pregunta según su criterio.

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

Ítems		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Cree usted que los trabajadores cumplen con las metas en el tiempo establecido.	1					
Cree usted que el desempeño laboral se debe medir por el cumplimiento de la tarea.	2					
Cree usted que los trabajadores deben poseer habilidades para las labores que desempeñan.	3					
Cree usted que la experiencia laboral del trabajador ayuda a cumplir con las metas.	4					
Cree usted que la entidad capacita a sus trabajadores de acuerdo a las actividades que desempeña.	5					
Cree usted que los trabajadores aplican los conocimientos adquiridos en las tareas diarias.	6					
Cree usted que los trabajadores realizan sus tareas cumpliendo los parámetros establecidos que le corresponden.	7					
Cree usted que los trabajadores verifican los trabajos procesados antes de entregarlos.	8					
Cree usted que los trabajadores asumen responsabilidades dentro de sus funciones.	9					
Cree usted que su puesto de trabajo le permite tomar sus propias decisiones acerca de cómo planificar su trabajo.	10					
Cree usted que existe equipos de trabajo dentro de las diferentes áreas de la institución.	11					
Cree usted que los trabajadores se identifican con la institución.	12					
Cree usted que los trabajadores están dispuestos a cumplir con sus obligaciones para lograr las metas.	13					
Cree usted que los trabajadores son corteses con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral.	14					
Cree usted que los trabajadores asumen las responsabilidades de sus deberes.	15					
Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones no llegan a las metas.	16					
Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones generan conflictos.	17					
Cree usted que la entidad realiza eventos para mejorar la calidad de sus trabajadores.	18					
Cree usted que la entidad continuamente debe realizar eventos de confraternidad.	19					
Cree usted que la entidad busca generar equipos de trabajo en las áreas.	20					
Cree usted que la entidad ayuda a mejorar la imagen del trabajador.	21					
Cree usted que el trabajador constantemente trabaja proyectando su mejor imagen.	22					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado - Programa Académico de Maestría  
en Gestión Pública

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

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

**Cuestionario sobre clima organizacional**

Chachapoyas, 07 de julio de 2022

Señor

Dr. Meregildo Silva Ramirez.

Chachapoyas -

De mi consideración:

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

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

*Atentamente,*

**Gladys Yuliana Clavo Guevara**  
DNI N° 41227395

**Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso de (Clima organizacional)**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación										
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Observaciones		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima organizacional	Estructura	Organización de la entidad	Cree usted que el clima organizacional genera cambios en los colaboradores de la entidad.	X		X		X		X				
			Cree usted que la organización actual de la entidad tiene relación con la estructura organizacional establecida en los estatutos de la entidad.	X		X		X		X				
		Visión y misión	Cree usted que los colaboradores se identifican con la misión de la entidad	X		X		X		X				
			Cree usted que a los colaboradores les ayuda el clima laboral para cumplir la visión de la entidad.	X		X		X		X				
		Manuales, reglamentos	Cree usted que la entidad tiene los reglamentos y funciones de los colaboradores eficientemente diseñados.	X		X		X		X				
			Cree usted que los trabajadores de la entidad cumplen con los reglamentos establecidos.	X		X		X		X				
		Condiciones ambientales	Cree usted que la la entidad cuenta con las condiciones ambientales adecuadas para los trabajadores.	X		X		X		X				
			Cree usted que la estructura ambiental de su oficina es adecuada para las labores que desempeña.	X		X		X		X				
	Motivación	Compromiso	Cree usted que existe compromiso por parte de los trabajadores con la entidad.	X		X		X		X				
		Importancia de labores	Considera usted que la entidad toma en cuenta la importancia de las labores de los trabajadores dependiendo del área de trabajo.	X		X		X		X				
		Competencia laboral	Cree usted que existe una competencia laboral sana dentro de la entidad.	X		X		X		X				
		Esfuerzo y reconocimiento	Cree usted que se reconoce el esfuerzo de los trabajadores por sus metas alcanzadas.	X		X		X		X				
		Realización profesional	Cree usted que los trabajadores se sienten realizados profesionalmente en la entidad.	X		X		X		X				
	Apoyo	Superación	Cree usted que la entidad genera apoyo de superación en los trabajadores.	X		X		X		X				
			Cree usted que los trabajadores de la entidad se sienten realizados en los cargos que desempeñan.	X		X		X		X				
		Lider	Cree usted que el jefe delimita los roles organizacionales establecidos.	X		X		X		X				
			Cree usted que existe un líder dentro de cada área de la entidad.	X		X		X		X				
		Trabajo en equipo	Cree usted que con buen clima organizacional se facilita el trabajo en equipo.	X		X		X		X				
				Cree usted que los trabajadores realizan sus obligaciones en equipo para el logro de los objetivos de la entidad.	X		X		X		X			

	Respaldo	Cree usted que existe iniciativa por parte de la entidad para mejorar el clima organizacional.	X	X		X	X		
		Cree usted que los trabajadores se sienten respaldados por la entidad.	X	X		X	X		
	Respeto	Cree usted que existe respeto entre los trabajadores dentro de la entidad.	X	X		X	X		
		Cree usted que la entidad respeta sus intereses y necesidades laborales.	X	X		X	X		



DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 DNI: 27856219  
 ORCID: 0000-0003-1661-4421



**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional para desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre clima organizacional.

**8 AUTORA:**

Gladys Yuliana Clavo Guevara

**9 DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación)

APROBADO

:

SI

NO

Chachapoyas, 07 de julio de 2022

---

DR. MEREGILDO SILVA RAMIREZ  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Matrícula de Colegio Profesional N° 53682  
DNI: 27856219  
ORCID: 0000-0003-1661-4421  
Código SUNEDU: 7294127  
Correo: Merigildo.silva@untrm.edu.pe  
Número de Celular: 978500215



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

**Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento**  
**Cuestionario sobre el desempeño laboral de los trabajadores**

Chachapoyas, 07 de Julio de 2022

Señor

Dr. Meregildo Gilve Ramirez  
Chachapoyas -

De mi consideración:

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

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestría en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recuro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Gladys Yuliana Clavo Guevara  
DNI N° 41227395

**Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación										
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Observaciones		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Desempeño laboral de los trabajadores	Desempeño de la tarea	Completa la tarea	Cree usted que los trabajadores cumplen con las metas en el tiempo establecido.	X		X		X		X				
			Cree usted que el desempeño laboral se debe medir por el cumplimiento de la tarea.	X		X		X		X				
		Habilidades laborales	Cree usted que los trabajadores deben poseer habilidades para las labores que desempeñan.	X		X		X		X				
			Cree usted que la experiencia laboral del trabajador ayuda a cumplir con las metas.	X		X		X		X				
		Actualización del conocimiento	Cree usted que la entidad capacita a sus trabajadores de acuerdo a las actividades que desempeña.	X		X		X		X				
			Cree usted que los trabajadores aplican los conocimientos adquiridos en las tareas diarias.	X		X		X		X				
		Trabajo preciso y cuidadoso	Cree usted que los trabajadores realizan sus tareas cumpliendo los parámetros establecidos que le corresponden.	X		X		X		X				
			Cree usted que los trabajadores verifican los trabajos procesados antes de entregarlos.	X		X		X		X				
		Toma de decisiones	Cree usted que los trabajadores asumen responsabilidades dentro de sus funciones.	X		X		X		X				
			Cree usted que su puesto de trabajo le permite tomar sus propias decisiones acerca de cómo planificar su trabajo.	X		X		X		X				
	Desempeño adaptativo	Ayuda a los demás	Cree usted que existe equipos de trabajo dentro de las diferentes áreas de la institución.	X		X		X		X				
		Lealtad y compromiso	Cree usted que los trabajadores se indentifican con la institución.	X		X		X		X				
			Cree usted que los trabajadores están dispuestos a cumplir con sus obligaciones para lograr la metas.	X		X		X		X				
		Personalidad	Cree usted que los trabajadores son corteses con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral.	X		X		X		X				
		Atención a las obligaciones	Cree usted que los trabajadores asumen las responsabilidades de sus deberes.	X		X		X		X				



Comportamiento Laboral	Incumplimiento de funciones	Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones no llegan a las metas.	X		X		X		X				
	Discusiones con compañeros de trabajo	Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones generan conflictos.	X		X		X		X				
	Necesidades del personal	Cree usted que la entidad realiza eventos para mejorar la calidad de sus trabajadores.	X		X		X		X				
	Resquebrajamiento de relaciones interpersonales	Cree usted que la entidad continuamente debe realizar eventos de confraternidad.	X		X		X		X				
		Cree usted que la entidad busca generar equipos de trabajo en las áreas.	X		X		X		X				
	Imagen personal	Cree usted que la entidad ayuda a mejorar la imagen del trabajador.	X		X		X		X				
		Cree usted que el trabajador constantemente trabaja proyectando su mejor imagen.	X		X		X		X				

DR. MERGILDO SILVA RAMIREZ  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 DNI: 27856219  
 ORCID: 0000-0003-1661-4421



**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional para desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

**8 AUTORA:**

Gladys Yuliana Clavo Guevara.

**9 DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación)

APROBADO

:

SI

NO

Chiclayo, 07 de julio de 2022

DR. MERÉGILDO SILVA RAMIREZ

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

Matrícula de Colegio Profesional N° 53682

DNI: 27856219

ORCID: 0000-0003-1661-4421

Código SUNEDU: 7294127

Correo: Merégildo.silva@untrm.edu.pe

Número de Celular: 978500215

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SILVA RAMIREZ
Nombres	MEREGILDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Número de Documento de Identidad	27856219

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	21/09/20
Resolución/Acta	0233-2020-UCV
Diploma	052-000396
Fecha Matricula	04/01/2017
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:  
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 9008960330

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Aplicación automatizado.  
Fecha: 17/08/2022 08:34:45-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



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

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

**Cuestionario sobre clima organizacional**

Chachapoyas, 07 de julio de 2022

Señor:

Dr. Johnny Cueva Valdivia

Chachapoyas -

De mi consideración:

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

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestría en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recuro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

---

Gladys Yuliana Clavo Guevara  
DNI N° 41227395

**Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso de clima organizacional**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación										
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Observaciones		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima organizacional	Estructura	Organización de la entidad	Cree usted que el clima organizacional genera cambios en los colaboradores de la entidad.	X		X		X		X				
			Cree usted que la organización actual de la entidad tiene relación con la estructura organizacional establecida en los estatutos de la entidad.	X		X		X		X				
		Visión y misión	Cree usted que los colaboradores se identifican con la misión de la entidad	X		X		X		X				
			Cree usted que a los colaboradores les ayuda el clima laboral para cumplir la visión de la entidad.	X		X		X		X				
		Manuales, reglamentos	Cree usted que la entidad tiene los reglamentos y funciones de los colaboradores eficientemente diseñados.	X		X		X		X				
			Cree usted que los trabajadores de la entidad cumplen con los reglamentos establecidos.	X		X		X		X				
		Condiciones ambientales	Cree usted que la la entidad cuenta con las condiciones ambientales adecuadas para los trabajadores.	X		X		X		X				
			Cree usted que la estructura ambiental de su oficina es adecuada para las labores que desempeña.	X		X		X		X				
	Motivación	Compromiso	Cree usted que existe compromiso por parte de los trabajadores con la entidad.	X		X		X		X				
		Importancia de labores	Considera usted que la entidad toma en cuenta la importancia de las labores de los trabajadores dependiendo del área de trabajo.	X		X		X		X				
		Competencia laboral	Cree usted que existe una competencia laboral sana dentro de la entidad.	X		X		X		X				
		Esfuerzo y reconocimiento	Cree usted que se reconoce el esfuerzo de los trabajadores por sus metas alcanzadas.	X		X		X		X				
		Realización profesional	Cree usted que los trabajadores se sienten realizados profesionalmente en la entidad.	X		X		X		X				
	Apoyo	Superación	Cree usted que la entidad genera apoyo de superación en los trabajadores.	X		X		X		X				
			Cree usted que los trabajadores de la entidad se sienten realizados en los cargos que desempeñan.	X		X		X		X				
		Lider	Cree usted que el jefe delimita los roles organizacionales establecidos.	X		X		X		X				
			Cree usted que existe un lider dentro de cada área de la entidad.	X		X		X		X				
		Trabajo en equipo	Cree usted que con buen clima organizacional se facilita el trabajo en equipo.	X		X		X		X				
			Cree usted que los trabajadores realizan sus obligaciones en equipo para el logro de los objetivos de la entidad.	X		X		X		X				
	Respaldo	Cree usted que existe iniciativa por parte de la entidad para mejorar el clima organizacional.	X		X		X		X					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado - Programa Académico de Maestría en Gestión Pública

			Cree usted que los trabajadores se sienten respaldados por la entidad.	X		X		X		X		
		Respeto	Cree usted que existe respeto entre los trabajadores dentro de la entidad.	X		X		X		X		
			Cree usted que la entidad respeta sus intereses y necesidades laborales.	X		X		X		X		

Dr. Johnny Cueva Valdivia  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad



**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional para desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre clima organizacional.

**8 AUTORA:**

Gladys Yulliana Clavo Guevara

**9 DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO : SI  NO

Chachapoyas, 7 de julio de 2022

DR. JOHNNY GUEVA VALDIVIA  
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141  
DNI: 16703164  
Correo: [jcuvav@unasam.edu.pe](mailto:jcuvav@unasam.edu.pe)  
Numero de Celular: 969954107



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

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

**Cuestionario sobre el desempeño laboral**

Chachapoyas, 07 de julio de 2022

Señor  
Dr. Johnny Cueva Valdive  
Chachapoyas -

De mi consideración:

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

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestría en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recuro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

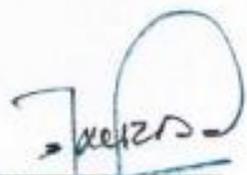
---

Gladys Yuliana Clavo Guevara  
DNI N° 41227395

**Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso de desempeño laboral de los trabajadores**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral de los trabajadores	Desempeño de la tarea	Completa la tarea	Cree usted que los trabajadores cumplen con las metas en el tiempo establecido.	X		X		X		X		
			Cree usted que el desempeño laboral se debe medir por el cumplimiento de la tarea.	X		X		X		X		
		Habilidades laborales	Cree usted que los trabajadores deben poseer habilidades para las labores que desempeñan.	X		X		X		X		
			Cree usted que la experiencia laboral del trabajador ayuda a cumplir con las metas.	X		X		X		X		
		Actualización del conocimiento	Cree usted que la entidad capacita a sus trabajadores de acuerdo a las actividades que desempeña.	X		X		X		X		
			Cree usted que los trabajadores aplican los conocimientos adquiridos en las tareas diarias.	X		X		X		X		
	Trabajo preciso y cuidadoso	Cree usted que los trabajadores realizan sus tareas cumpliendo los parámetros establecidos que le corresponden.	X		X		X		X			
		Cree usted que los trabajadores verifican los trabajos procesados antes de entregarlos.	X		X		X		X			
	Toma de decisiones	Cree usted que los trabajadores asumen responsabilidades dentro de sus funciones.	X		X		X		X			
		Cree usted que su puesto de trabajo le permite tomar sus propias decisiones acerca de cómo planificar su trabajo.	X		X		X		X			
	Desempeño adaptativo	Ayuda a los demás	Cree usted que existe equipos de trabajo dentro de las diferentes áreas de la institución.	X		X		X		X		
		Lealtad y compromiso	Cree usted que los trabajadores se indentifican con la institución.	X		X		X		X		
			Cree usted que los trabajadores están dispuestos a cumplir con sus obligaciones para lograr la metas.	X		X		X		X		
		Personalidad	Cree usted que los trabajadores son corteses con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral.	X		X		X		X		
	Atención a las obligaciones	Cree usted que los trabajadores asumen las responsabilidades de sus deberes.	X		X		X		X			
		Incumplimiento de funciones	Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones no llegan a las metas.	X		X		X		X		

	Comportamiento Laboral	Discusiones con compañeros de trabajo	Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones generan conflictos.	X		X		X		X	
		Necesidades del personal	Cree usted que la entidad realiza eventos para mejorar la calidad de sus trabajadores.	X		X		X		X	
		Resquebrajamiento de relaciones interpersonales	Cree usted que la entidad continuamente debe realizar eventos de confraternidad.	X		X		X		X	
			Cree usted que la entidad busca generar equipos de trabajo en las áreas.	X		X		X		X	
		Imagen personal	Cree usted que la entidad ayuda a mejorar la imagen del trabajador.	X		X		X		X	
			Cree usted que el trabajador constantemente trabaja proyectando su mejor imagen.	X		X		X		X	



Dr. Johnny Cueva Valdivia  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad



**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional para desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

**8 AUTORA:**

Gladys Yuliana Clavo Guevara.

**9 DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES: **APTO PARA SU APLICACIÓN**

APROBADO

:

SI

NO

Chiclayo, 7 de julio de 2022

**DR. JOHNNY CUEVA VALDIVIA**  
*Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad*  
*Colegio de Ingenieros del Perú N° 106141*  
*DNI: 16703164*  
*Correo: jcuevav@unasam.edu.pe*  
*Numero de Celular: 969954107*



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CUEVA VALDIVIA**  
Nombres **JOHNNY**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16763164**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **20/07/20**  
Resolución/Acta **0156-2020-UCV**  
Diploma **052-066376**  
Fecha Matrícula **04/01/2017**  
Fecha Egreso **19/01/2020**

Fecha de emisión de la constancia:  
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0008960329

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 17/08/2022 09:27:08-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



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

**Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento**  
**Cuestionario sobre clima organizacional**

Chachapoyas, 07 de julio de 2022

Señor  
Mg. Lurdes Ramos Zúñiga  
Chachapoyas -

De mi consideración:

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

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestra en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Aterramente,

Gladys Yuliana Clavo Guerrero  
DNI N° 41227355

**Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso de clima organizacional**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación								Observaciones		
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima organizacional	Estructura	Organización de la entidad	Cree usted que el clima organizacional genera cambios en los colaboradores de la entidad.	X		X		X		X				
			Cree usted que la organización actual de la entidad tiene relación con la estructura organizacional establecida en los estatutos de la entidad.	X		X		X		X				
		Visión y misión	Cree usted que los colaboradores se identifican con la misión de la entidad	X		X		X		X				
			Cree usted que a los colaboradores les ayuda el clima laboral para cumplir la visión de la entidad.	X		X		X		X				
		Manuales, reglamentos	Cree usted que la entidad tiene los reglamentos y funciones de los colaboradores eficientemente diseñados.	X		X		X		X				
			Cree usted que los trabajadores de la entidad cumplen con los reglamentos establecidos.	X		X		X		X				
	Condiciones ambientales	Cree usted que la la entidad cuenta con las condiciones ambientales adecuadas para los trabajadores.	X		X		X		X					
		Cree usted que la estructura ambiental de su oficina es adecuada para las labores que desempeña.	X		X		X		X					
	Motivación	Compromiso	Cree usted que existe compromiso por parte de los trabajadores con la entidad.	X		X		X		X				
		Importancia de labores	Considera usted que la entidad toma en cuenta la importancia de las labores de los trabajadores dependiendo del área de trabajo.	X		X		X		X				
		Competencia laboral	Cree usted que existe una competencia laboral sana dentro de la entidad.	X		X		X		X				
		Esfuerzo y reconocimiento	Cree usted que se reconoce el esfuerzo de los trabajadores por sus metas alcanzadas.	X		X		X		X				
		Realización profesional	Cree usted que los trabajadores se sienten realizados profesionalmente en la entidad.	X		X		X		X				
	Apoyo	Superación	Cree usted que la entidad genera apoyo de superación en los trabajadores.	X		X		X		X				
			Cree usted que los trabajadores de la entidad se sienten realizados en los cargos que desempeñan.	X		X		X		X				
		Lider	Cree usted que el jefe delimita los roles organizacionales establecidos.	X		X		X		X				
			Cree usted que existe un líder dentro de cada área de la entidad.	X		X		X		X				
		Trabajo en equipo	Cree usted que con buen clima organizacional se facilita el trabajo en equipo.	X		X		X		X				
Cree usted que los trabajadores realizan sus obligaciones en equipo para el logro de los objetivos de la entidad.	X			X		X		X						



		Respaldo	Cree usted que existe iniciativa por parte de la entidad para mejorar el clima organizacional.	X		X		X		X	
				Cree usted que los trabajadores se sienten respaldados por la entidad.	X		X		X		X
		Respeto	Cree usted que existe respeto entre los trabajadores dentro de la entidad.	X		X		X		X	
				Cree usted que la entidad respeta sus intereses y necesidades laborales.	X		X		X		X

LURDES RAMOS ZUTA  
EXPERTO

**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional para desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre clima organizacional.

**8 AUTORA:**

Gladys Yuliana Clavo Guevara

**9 DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES : \_\_\_\_\_ (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI  NO

Chachapoyas, 07 de julio de 2022

Lurdes Ramos Zuta

Licenciada en Turismo y Administración

Reg. CLAD - 14153

DNI. 45606171

Maestra en Gestión Pública

ORCID 0000-0001-7727-2192



ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Cuestionario sobre el desempeño laboral de los trabajadores

Chachapoyas, 07 de julio de 2022

Señor  
Mg. Lurdys Ramos Zúñiga  
Chachapoyas -

De mi consideración:

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

La suscrita está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de maestría en GESTIÓN PÚBLICA, y como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Cuadro de operacionalización de variables.
- Ficha de validación a juicio de expertos.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

---

Gladys Yuliana Clavo Guevara  
DNI N° 41227395

**Anexo 4: ficha de validación a juicio de expertos del proceso de desempeño laboral de los trabajadores**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Criterios de evaluación								
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Observaciones
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño laboral de los trabajadores	Desempeño de la tarea	Completa la tarea	Cree usted que los trabajadores cumplen con las metas en el tiempo establecido.	X		X		X		X		
			Cree usted que el desempeño laboral se debe medir por el cumplimiento de la tarea.	X		X		X		X		
		Habilidades laborales	Cree usted que los trabajadores deben poseer habilidades para las labores que desempeñan.	X		X		X		X		
			Cree usted que la experiencia laboral del trabajador ayuda a cumplir con las metas.	X		X		X		X		
		Actualización del conocimiento	Cree usted que la entidad capacita a sus trabajadores de acuerdo a las actividades que desempeña.	X		X		X		X		
			Cree usted que los trabajadores aplican los conocimientos adquiridos en las tareas diarias.	X		X		X		X		
		Trabajo preciso y cuidadoso	Cree usted que los trabajadores realizan sus tareas cumpliendo los parámetros establecidos que le corresponden.	X		X		X		X		
			Cree usted que los trabajadores verifican los trabajos procesados antes de entregarlos.	X		X		X		X		
	Toma de decisiones	Cree usted que los trabajadores asumen responsabilidades dentro de sus funciones.	X		X		X		X			
		Cree usted que su puesto de trabajo le permite tomar sus propias decisiones acerca de cómo planificar su trabajo.	X		X		X		X			
	Desempeño adaptativo	Ayuda a los demás	Cree usted que existe equipos de trabajo dentro de las diferentes áreas de la institución.	X		X		X		X		
		Lealtad y compromiso	Cree usted que los trabajadores se indentifican con la institución.	X		X		X		X		
			Cree usted que los trabajadores están dispuestos a cumplir con sus obligaciones para lograr la metas.	X		X		X		X		
		Personalidad	Cree usted que los trabajadores son corteses con sus compañeros y con las demás personas de su entorno laboral.	X		X		X		X		
		Atención a las obligaciones	Cree usted que los trabajadores asumen las responsabilidades de sus deberes.	X		X		X		X		



Comportamiento Laboral	Incumplimiento de funciones	Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones no llegan a las metas.	X	X	X	X						
	Discusiones con compañeros de trabajo	Cree usted que los trabajadores por desconocimiento de funciones generan conflictos.	X	X	X	X						
	Necesidades del personal	Cree usted que la entidad realiza eventos para mejorar la calidad de sus trabajadores.	X	X	X	X						
	Resquebrajamiento de relaciones interpersonales	Cree usted que la entidad continuamente debe realizar eventos de confraternidad.	X	X	X	X						
		Cree usted que la entidad busca generar equipos de trabajo en las áreas.	X	X	X	X						
	Imagen personal	Cree usted que la entidad ayuda a mejorar la imagen del trabajador.	X	X	X	X						
		Cree usted que el trabajador constantemente trabaja proyectando su mejor imagen.	X	X	X	X						

LURDES RAMOS ZUTA  
EXPERTO



**6 INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**6.1 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima organizacional para desempeño laboral de los trabajadores de una entidad de investigación – Amazonas.

**7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre el desempeño laboral de los trabajadores.

**8 AUTORA:**

Gladys Yuliana Clavo Guevara.

**9 DECISIÓN:**

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

OBSERVACIONES : \_\_\_\_\_ (Apto/ No Apto para su aplicación)

APROBADO : SI  NO

Chiclayo, 07 de julio de 2022

Lurdes Ramos Zuta

Licenciada en Turismo y Administración

Reg. CLAD - 14153

DNI. 45606171

Maestra en Gestión Pública

ORCID 0000-0001-7727-2192

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RAMOS ZUTA
Nombres	LURDES
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45886171

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	11/09/18
Resolución/Acta	0298-2018-UCV
Diploma	052-041901
Fecha Matricula	16/06/2015
Fecha Egreso	22/06/2017

Fecha de emisión de la constancia:  
17 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 000889696

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**

JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Aplicación automatizado.  
Fecha: 17/08/2022 15:31:40-0590

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2009-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Carta de autorización de la Institución



UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE  
MENDOZA DE AMAZONAS

Instituto de Investigación para el Desarrollo  
Sustentable de Ceja de Selva – INDES-CES

Chachapoyas, 01 de julio de 2022

**CARTA N° 045- 2022 – UNTRM/INDES – CES/DE.**

Señor

**Mg. YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ**

**Jefe Escuela de Posgrado de la UCV**

Ciudad: \_\_\_\_\_

**ASUNTO : ACEPTACIÓN PARA REALIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

**REF. : SOLICITUD**

Tengo a bien dirigirme a Usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento de la referencia, manifestarle la **ACEPTACIÓN** para la realización de investigación para la Srta.: **GLADYS YULIANA CLAVO GUEVARA**, estudiante del III Ciclo del Programa de Estudios Posgrado Maestría, las cuales serán desarrolladas en el Instituto de Investigación para el Desarrollo Sustentable de Ceja de Selva - INDES CES de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

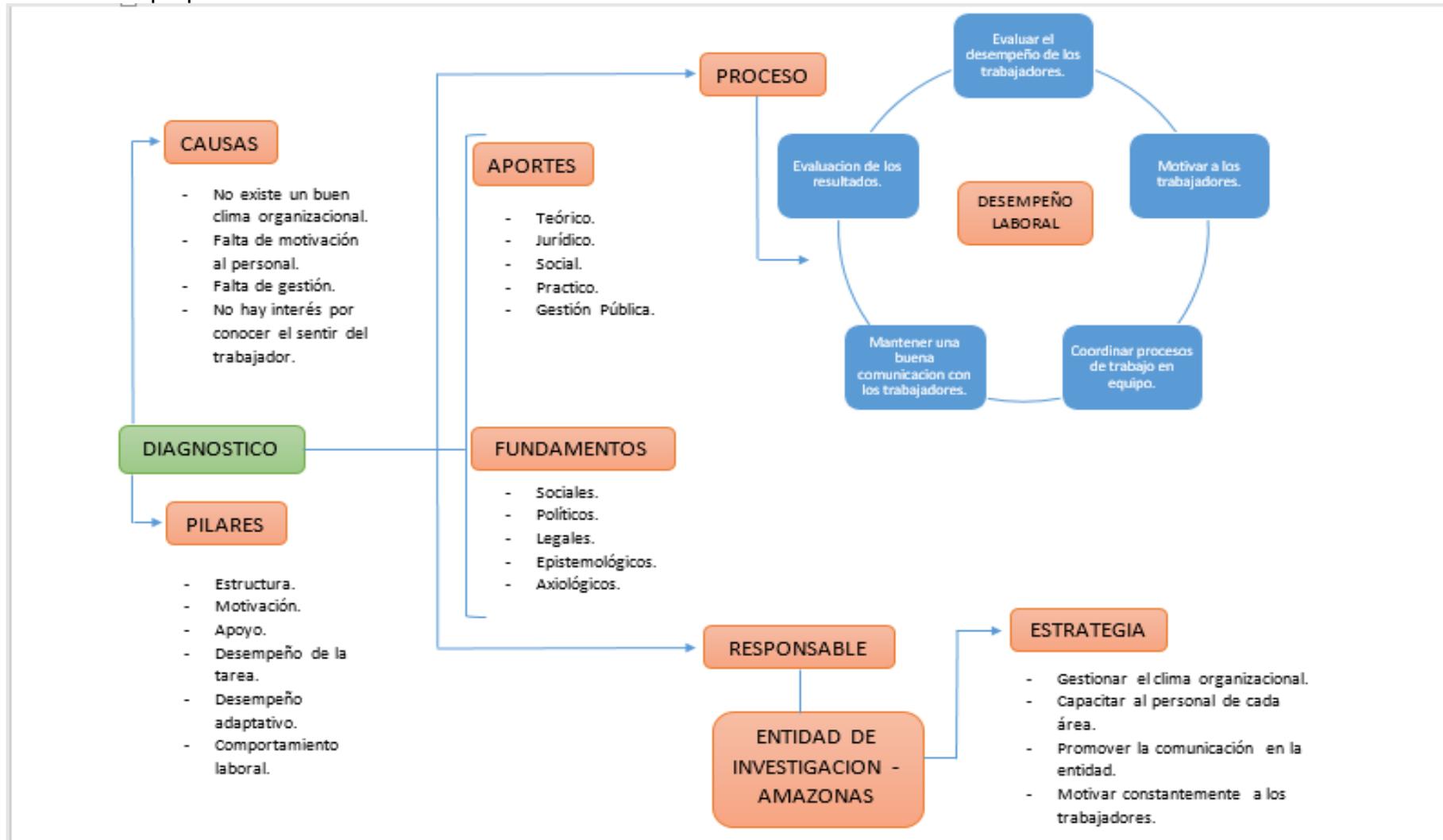
En tal sentido, se emite el presente documento para los fines pertinentes y la vez informarle que la Srta.: **GLADYS YULIANA CLAVO GUEVARA**, deberá apersonarse al Instituto para realizar las coordinaciones necesarias para su plan de Investigación.

Sin otro particular me despido, reiterándole las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS  
INDES-CES  
Dr. Segundo Manuel Olivas Cruz  
DIRECTOR EJECUTIVO

## Diseño de la propuesta

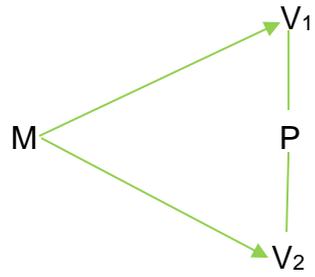


Cálculo de la muestra

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

En esta investigación la muestra será la población por estar compuesta por cincuenta personas entre personal administrativo, personal de investigación y coordinadores de proyectos.

## Diseño de investigación



Dónde:

M = Muestra de estudio: personal administrativo, de investigación y coordinadores.

V<sub>1</sub> = Variable 1 clima organizacional

V<sub>2</sub> = Variable 2 desempeño laboral

P = Propuesta.

Validez y confiabilidad de instrumentos

Clima organizacional

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA																									
INSTRUMENTOS /participantes	ITEMS - CLIMA ORGANIZACIONAL																							Sumas	Σ (Símbolo de sumatoria)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	4	5	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	5	5	3	2	5	5	5	4	1	2	3	78	α Alfa= 0.9004357
2	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	90	k ( Números de items)= 23
3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	90	Vi (Varianza de cada items)= 19.348
4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	103	Vt (Varianza Total)= 139.4816
5	5	3	3	5	4	4	5	5	4	2	3	5	5	1	5	4	4	5	4	3	2	5	2	88	
6	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	86	
7	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	95	
8	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	2	3	1	2	3	4	4	4	4	84	
9	4	4	4	5	3	5	5	2	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	2	3	5	5	92	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	110	
11	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	96	
12	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	82	
13	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	87	
14	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	92	
15	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	110	
16	5	5	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	96	
17	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	90	
18	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	83	
19	4	4	2	5	3	5	1	2	4	1	3	3	5	3	4	2	5	5	4	3	4	5	1	78	
20	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	97	
21	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	102	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

ONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

ALFA DE CRONBACH

Muy baja    Baja    Moderada    Buena    Muy Alta

0    0,2    0,4    0,6    0,8    1,0

# Desempeño laboral

## CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

INSTRUMENTOS /participantes	ITEMS - DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES																						Sumas	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	4	5	100	$\sum$ (Símbolo de sumatoria)
2	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	76	$\alpha$ Alfa= 0.8762924
3	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	80	k ( Números de items)= 22
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	Vi (Varianza de cada items)= 15.4496
5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	4	100	Vt (Varianza Total)= 94.4704
6	4	3	3	4	2	4	3	3	4	1	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	75	$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$
7	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	84	
8	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	2	4	5	5	5	5	93	
9	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	3	2	2	5	3	2	3	84	
10	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	102	
11	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	5	3	80	
12	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2	5	3	5	4	5	94	
13	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	4	79	
14	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	87	
15	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	91	
16	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	2	3	4	5	4	5	5	95	
17	3	3	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	86	
18	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	5	95	
19	3	4	5	2	1	3	3	4	4	4	4	5	4	2	4	3	2	1	4	1	3	4	70	
20	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	71	
21	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	1	3	3	4	4	4	81	
22	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	4	5	5	5	4	99	
23	4	3	5	4	4	3	4	5	5	2	5	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	4	4	3	5	99	
25	5	5	5	5	1	4	5	4	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	5	3	3	5	92	
26	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	79	

CONFIABILIDAD Y CONSISTENCIA

ALFA DE CRONBACH

