

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de
la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023**

TESIS

**Para optar el grado académico de Maestro en administración y
gestión empresarial**

Autor: Óscar Manuel Antonio Izquierdo Olavarría

Tumbes, 2023

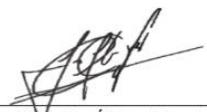
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



**Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de
la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma:**

Dr. José Viterbo Álamo Barreto (Presidente)



Dr. José Viterbo Álamo Barreto
DNI N° 41057014
ORCID N° 0000-0003-4459-1765

Mg. Galvani Guerrero García (Secretario)



Mg. Galvani Guerrero García
DNI N° 45101586
ORCID N° 0000-0002-3151-806X

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (Vocal)



Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
DNI N° 42734687
ORCID N° 0000-0002-4611-1094

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN EMPRESARIAL



TESIS

**Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de
la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma:**

Br. Óscar Manuel Antonio Izquierdo Olavarría (Autor)

Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (Asesor)
ORCID, 0000-0003-3937-2613

Tumbes, 2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las 09:00 horas del 12 de Junio del dos mil veintidós, se reunieron mediante la modalidad Presencial en las instalaciones de la Facultad de Ciencias Económicas, los miembros del jurado conformado con la Resolución N° 091-2023/UNTUMBES-EPG-D, del 2023: Dr. José Viterbo Álamo Barreto (presidente), Mg. Galvani Guerrero García (secretario), Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (miembro), para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: **Clima Laboral Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo De La Dirección Regional De Educación Tumbes, 2023**, presentada por el maestrando **Oscar Manuel Antonio Izquierdo Olavarría** para optar el grado académico de **Maestro en Administración y Gestión Empresarial**.

Actuó en la condición de asesor, el Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández.

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: **APROBADA** la tesis, por unanimidad (o por mayoría simple) con el calificativo de **MUY BUENA**, en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 10:30 horas, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 12 de Junio de 2023.

Dr. José Viterbo Álamo Barreto
DNI N° 41057014
ORCID N° 0000-0003-4459-1765
(PRESIDENTE)

Mg. Galvani Guerrero García
DNI N° 45101586
ORCID N° 0000-0002-3151-806X
(SECRETARIO)

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo
DNI N° 42734687
ORCID N° 0000-0002-4611-1094
(MIEMBRO)

Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández
DNI N° 07700664
ORCID N° 0000-0003-3937-2613
(ASESOR)

C.c. Jurado de Tesis (3), Asesor (1), sustentante (1), UI (2)

REPORTE TURNITIN

Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

- 1** Zoraida Judith Huaman Gutierrez, Victor Tarazona Miranda, Paulo César Olivares Taípe. "Autoestima y desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión-Callao", Pesquimat, 2020
Publicación 2%
- 2** "Tendencias en la Investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica", Alianza de Investigadores Internacionales SAS, 2020
Publicación 2%
- 3** Rodríguez Mosqueda Norma Anita. "Relación entre el apego al perfil del trabajador durante el proceso de reclutamiento y selección y el desempeño laboral de una muestra del personal contratado en una empresa de gas", TESIUNAM, 2020
Publicación 1%
- 4** Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño

Laboral durante el Covid-19", Revista
Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021

Publicación

-
- 5** Martínez Herculano Marisol. "Clima organizacional de la planta docente de un centro universitario", TESIUNAM, 2018 **1%**
- Dr. Gilmer Rubén Marín Fernández
Asesor del proyecto de tesis
Codigo ORCID: 0000-0002-2607-2013
-
- 6** Ojeda Galindo Rocío. "Propuesta para determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral", TESIUNAM, 2011 **1%**
- Publicación
-
- 7** Miranda Moreno Ruth Edith. "Percepcion del clima laboral en un corporativo de farmacias", TESIUNAM, 2007 **1%**
- Publicación
-
- 8** Cerano Bejarano Claudia Berenice. "Las condiciones de trabajo un factor determinante en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Chocolatera Moctezuma S.A. de C.V. de la Cd. de Uruapan, Michoacán (mayo-diciembre 2003)", TESIUNAM, 2005 **1%**
- Publicación
-
- 9** Gema Pamela Zambrano Álvarez, Lady Diana Zambrano Montesdeoca. "Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente", PODIUM, 2022 **<1%**

10

Reyna Esther Pichen León. "Entornos virtuales en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública, Trujillo", EVSOS, 2023

Publicación

< 1 %

Dr. Gilmer Rubén Muga Escobedo
Asesor del proyecto de tesis
Código ORCID: 0000-0003-2037-2674

11

Olga Liz Carhuayal Huaranga. "El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A.", Gestión en el Tercer Milenio, 2020

Publicación

< 1 %

12

MANUEL FERNANDO MONTOYA RAMÍREZ, JHONY OSTOS, ARTURO RODOLFO SAENZ ARTEAGA. "ROLE OF EMPOWERMENT AND IDENTIFICATION WITH WORK TEAMS IN INNOVATION CLIMATE", Revista de Administração de Empresas, 2020

Publicación

< 1 %

13

Aranda García Mónica. "Caracterización y asociación de estrés y fatiga en trabajadores del Estado de México", TESIUNAM, 2022

Publicación

< 1 %

14

Ortiz García Diana. "Satisfacción laboral y Burnout en estudiantes que trabajan : un estudio correlacional", TESIUNAM, 2011

Publicación

< 1 %

15

"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023

< 1 %

Publicación

< 1 %

16

Acevedo Cantú Escobar Estephanie. "La comunicación como estrategia de competitividad en las PyME (pequeñas y medianas empresas)", TESIUNAM, 2009

Publicación

< 1 %

17

Guzmán Guzmán Norma. "Autopercepcion de calidad de vida y satisfacción del apoyo familiar por el adulto mayor", TESIUNAM, 2008

Publicación

< 1 %

18

"Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2018

Publicación

< 1 %

19

Labrada Lara Greta María. "El clima organizacional como factor determinante en la satisfacción laboral del empleado en organizaciones de trabajo", TESIUNAM, 2008

Publicación



Dr. César Rubén Muga Fernández
Asesor del proyecto de tesis
Código ORCID: 0000-0002-3007-0913

Excluir citas

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Dedicatoria

A mis padres, por ser parte fundamental en mi crecimiento personal y fundamental.

A mi esposa y a mi hija por su incondicional amor y perseverancia que me brindan cada día para superarme.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Tumbes por formar profesional mediante los distintos grados y títulos académicos

Al Encargado de la Dirección Regional de Educación - Tumbes, por permitirme realizar mi investigación y facilitaciones de normatividad y apoyo en la aplicación de los instrumentos.

Al asesor Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández, por su apoyo brindado en la elaboración de mi investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (Estado del Arte)	20
2.1. ANTECEDENTES	20
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.2.1. Clima laboral	26
2.2.2. Desempeño laboral	28
2.3. TÉRMINOS BÁSICOS	30
III. MATERIALES Y MÉTODOS	31
3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS ...	31
3.1.1. Tipo de estudio	31
3.1.2. Diseño de investigación	31
3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	32
3.2.1. Población	32
3.2.2. Muestra	33
3.2.3. Muestreo	33
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
3.4. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	34
3.5. HIPÓTESIS	35
3.5.1. Hipótesis general	35
3.5.2. Hipótesis específicas:	35
3.6. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	36
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	36
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	38
4.1. RESULTADOS	38
4.2. DISCUSIÓN	43
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de investigación	28
Tabla 2 Contrastación de hipótesis general	34
Tabla 3 Contrastación de hipótesis específica 1	36
Tabla 4 Contrastación de hipótesis específica 2	37
Tabla 5 Contrastación de hipótesis específica 3	38
Tabla 6 Contrastación de hipótesis específica 4	39

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Instrumentos (cuestionarios)	49
Anexo 2 Matriz de consistencia	53
Anexo 3 Operacionalización de variables	55
Anexo 4 Juicio de expertos (validaciones)	57
Anexo 5 Reporte Turnitin	69

RESUMEN

La presente investigación tiene objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023; y un problema de investigación enfocado a ¿De qué manera se relaciona el clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023? Utilizando una metodología de Investigación cuantitativa, nivel descriptivo correlacional y diseño transversal no experimental (Hernández et al., 2018), aplicando la investigación a una población y muestra de 60 trabajadores mediante el uso de la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento de recolección de datos, se procedió a obtener los siguientes resultados; concluyendo que Se determinó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Con una correlación de Pearson de 0.770 positiva alta y un nivel de significancia de $0.001 < \text{al p-valor} = 0.01$.

Palabras clave: clima laboral, desempeño laboral, involucramiento laboral y Reconocimiento.

ABSTRACT

The present investigation has a general objective to determine the relationship between the work environment and work performance of the administrative staff of the Regional Directorate of Education Tumbes, 2023; and a research problem focused on How is the work environment and work performance of the administrative staff of the Tumbes Regional Directorate of Education related, 2023? Using a quantitative research methodology, correlational descriptive level and non-experimental cross-sectional design (Hernández et al., 2018), applying the research to a population and sample of 60 workers through the use of the survey and questionnaire as a technique and instrument for data collection. data, we proceeded to obtain the following results; concluding that the relationship between the work environment and the work performance of the administrative staff of the Regional Directorate of Education Tumbes, 2023 was determined. With a high positive Pearson correlation of 0.770 and a significance level of $0.001 < p\text{-value} = 0.01$.

Keywords: work environment, work performance, work involvement and Recognition.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente a nivel internacional, durante las últimas décadas se ha implementado en las entidad públicas y privadas el término clima laboral, debido que ha adquirido una importancia vital y se ha considerado parte fundamental de la estrategia de una organización. En las organizaciones públicas sobresale la existencia de factores que afectan directamente el desarrollo del clima laboral, pues muchos estudios identificados y analizados refieren que los estilos de liderazgo ocasionan la rotación de los directivos, lo que conlleva a una varianza de planes, proyectos establecidos inicialmente en las organizaciones. Es por ello, que en las empresas del contexto internacional perenne la poca confianza entre los miembros es un factor que afecta de manera progresiva al clima laboral, esto origina divisionismo entre el personal, generando a corto y mediano plazo deterioro en las relaciones humanas del ambiente de trabajo (González et al., 2021).

En el contexto global, competitivo y muy cambiante que prevalece en estos tiempos, las organizaciones privadas y públicas independientemente de su actividad económica, tamaño o industria en la que realizan sus funciones, no se encuentran exentas de gestionar capacidades y recursos para el desarrollo y mantenimiento de ventajas competitivas que les posibilite el éxito. Se pudo determinar que el personal caracteriza los factores como el liderazgo, recompensa, estructura formal, responsabilidad, son aspectos que en las empresas latinoamericanas presentan grandes limitaciones, esto enfocado a que la falta de formulación y aplicación de estrategias vinculadas a mejorar las condiciones para que el personal desarrolle sus actividades con eficiencia, no se puede aplicar, debido a que las empresas latinoamericanas solo están orientadas al desarrollo y crecimiento de sus empresas con la explotación del personal, mediante asignaciones de mayores responsabilidad y orientadas a la no acondicionamiento de las áreas de trabajo, esta limitación perjudica el desempeño del trabajador (Pedraza y Bernal, 2018)

En el Perú, respecto a la variable clima laboral, en la actualidad muchas instituciones no realizan mediciones respecto a la identificación del nivel en que se encuentra sus fortalezas y principalmente, las debilidades que podrían ocasionar problemas. Además, se consideran que en los últimos años existen corrientes que indican que el personal es el más importante recurso de las empresas y/o instituciones, y que, por lo tanto, se le debe dotar de un ambiente o entorno adecuado para que dicho personal pueda desarrollar sus labores de manera satisfactoria. Dicho entorno es denominado como clima laboral. Una investigación realizada en una entidad del estado específicamente en Chiclayo, demostró que existen grandes deficiencias respecto al desempeño laboral determinado al clima laboral en los cuales se sumerge el profesional, siendo éstas dificultades las siguientes premisas: falta de coordinación y comunicación entre áreas, el personal percibe que no se tienen claros las labores por las condiciones físicas y condiciones materiales, limitada actitud de los trabajadores para realizar las labores por las condiciones físicas y condiciones materiales, supervisión y controles inadecuados, y la falta de toma de decisiones en tiempos óptimos. Respecto a la variable desempeño, en la entidad antes mencionada tampoco se realizan mediciones o evaluación de desempeño de los servidores públicos, esto limita directamente la verificación del nivel del cumplimiento de sus funciones, dicho propósito no permite mejorar la efectividad de la entidad (N. Ruiz, 2021)

En Tumbes, específicamente la Dirección Regional de Educación Tumbes, entidad en la cual se realiza la investigación, presenta serias deficiencias respecto a la infraestructura, acondicionamiento de las áreas de trabajo, carencia de mantenimiento de equipos tecnológicos, esto relacionado a la no verificación de los objetivos institucionales de la entidad. Dicha entidad dispone de 60 trabajadores los cuales desempeñan funciones administrativas, pero al no existir un modelo de evaluación, supervisión y monitoreo constante, no permite que se pueda controlar los resultados de los trabajadores. La Dirección Regional de Educación Tumbes, desde la percepción del trabajador o cualquier usuario que ingrese, podrá observar las limitadas y deficientes condiciones de trabajo, además cabe mencionar que no existen reconocimientos, condiciones laborales adecuadas para el desarrollo de las funciones del personal, quedando comprobado cuando se desarrolle la ejecución

de la investigación, mediante la obtención de los datos, los cuales serán recabados a través de los instrumentos.

PROBLEMA GENERAL

Se formuló el siguiente problema de investigación:

¿De qué manera se relaciona el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023?

¿De qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023?

¿De qué manera se relaciona el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023?

¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023?

JUSTIFICACIÓN

Se justifica la investigación, por conveniencia ya que brindará información confiable y veraz a la Dirección Regional de Educación Tumbes, respecto a las variables de materia de investigación, permitiendo así determinar las posibles carencias y limitaciones que presenta la entidad, en donde se podrá formular planes de contingencia o estrategias basada en la mejora continua de acondicionamientos para mejorar el desempeño del personal.

Por su relevancia teórica se determinará y analizará el clima laboral y el desempeño laboral, a través de enfoque teóricos y conceptuales, para una mayor amplitud del estudio de las variables y dimensiones enfocados al trabajador.

Por su relevancia práctica, se aplicarán instrumentos por cada variable, para la recolección de los datos, los cuales serán procesados y analizados mediante estadísticas descriptivas e inferenciales para poder determinar las relaciones entre las variables y sus dimensiones.

Debido a su relevancia social, permitirá a otras entidades públicas y privadas a identificar las falencias que mitigan el desempeño laboral de los trabajadores, a través del mejoramiento de las condiciones ambientales.

Por su metodología, se aplicará una metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, aplicando aspectos éticos en la elaboración de la investigación

OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Determinar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023

Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA (Estado del Arte)

2.1. ANTECEDENTES

Antecedentes internacionales

(I. Ruiz, 2021) Esta investigación denominada Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador – 2020. Buscó determinar la relación entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020. Se desarrolló dentro de la metodología cuantitativa y siguió el tipo de diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario válido y confiable tanto en el pretest como en el posttest, en una muestra de 33 participantes, de los cuales fueron docentes. Los resultados obtenidos revelaron que predominó el nivel alto en un 96.7% a nivel de las variables Satisfacción Laboral y Clima Organizacional. Además, los resultados inferenciales mostraron una correlación de 0.780 de acuerdo al estadístico de Pearson, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación H_1 y se rechazó la hipótesis nula H_0 . Se comprobó que existe correlación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional.

(Aldaz, 2020) Denominada Clima organizacional y desempeño laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020. Tuvo objetivo de determinar la correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020. La investigación se enmarca en un diseño no experimental de tipo descriptivo - transicional correlacional debido a que las variables en disertación no existieron clase alguna de intervención y se ejecutó en un intervalo de tiempo determinado. La población quedó adaptada para 40 servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez de Salitre; usándose como técnica una encuesta para la recolección de datos además

como instrumento se orientó la aplicación de un cuestionarios donde se consideró las variables de la investigación, el instrumento fue validado por expertos, que permitió deducir que el clima organizacional tiene correlación en el desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Unidad Educativa Francisco Iñiguez de Salitre, debido que se pudo establecer un nivel de significancia inferior de 0.05, demostrando que el clima organizacional que se perciba en la unidad educativa influyó en el desempeño laboral de los trabajadores; se comprobó que el 2,5% de los servidores públicos administrativos halló un nivel de clima organizacional regular, una mayoría del 60% se encontró en un nivel esperado; y un 37,5% lo percibió como destacado. A decir de la variable desempeño laboral el 2,5% de los encuestados vislumbró un nivel regular, un 70% de servidores consideró un nivel esperado y un 27,5% se encontró en un nivel de desempeño laboral destacado.

(Palacios, 2021) La presente investigación titulada Clima del aula y desempeño laboral de la Unidad Educativa 13 de octubre, Ecuador, 2021. Tuvo como objetivo determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral de la Unidad educativa 13 de octubre. La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que el clima de aula se relaciona significativamente en el desempeño laboral de la Unidad Educativa "13 de octubre", Ecuador, 2021. La muestra estuvo constituida por 50 docentes de la Unidad Educativa 13 de octubre. El estudio es no experimental, con un diseño correlacional asociativo, con una metodología de tipo básica cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 50 docentes de la Unidad Educativa 13 de octubre. se aplicó la técnica de la encuesta, se realizó la validación de dos cuestionarios conformado de 60 ítems con respuestas de escala ordinal. Además, se utilizó el software SPSS estadístico versión 22 gratis. Que sirvió para procesar la información. Los resultados obtenidos en la (tabla 6) evidenciaron que de acuerdo a los valores de sig. 0,000 y rho de Spearman 0,605 alcanzados, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de la investigación. En conclusión, se permite afirmar que existe una relación significativa entre el clima del aula y desempeño laboral de la Unidad Educativa 13 de octubre, Ecuador, 2021.

(Rodríguez, 2021) El trabajo de titulación el cual lleva como nombre Habilidades sociales y el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio Espejo,

es un trabajo de tesis cuya finalidad con la que se desarrolló esta investigación es para buscar a través del estudio abordado mejorar el clima laboral dentro de la institución educativa. Esta investigación está definida según su tipo como descriptiva propositiva, bajo el enfoque cuantitativo, la población con la que se desarrolló este trabajo fue de 30 docentes, un rector, un vicerrector, los mismos que fueron parte de las diversas actividades planificadas para obtener información que sea de soporte para el desarrollo de este trabajo de investigación. La información obtenida se procesó y contabilizó mediante el uso del programa SPSS STATISTIC, los resultados determinan que hay una incidencia de las habilidades sociales en el clima laboral. Los Resultados que se obtuvieron al final del procesamiento y tabulación de la información obtenida fue que los docentes necesitan colaborar para que haya un buen clima laboral.

(Robi, 2020) La investigación tiene como nombre influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020. Tuvo un objetivo general: Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020. La investigación fue de tipo descriptivo con un nivel correlacional; descriptivo; la investigación tuvo un diseño no experimental y transversal, tiene como población 36 colaboradores que conforman UNIANDES Babahoyo. Para medir esta investigación se ha aplicado un instrumento de medición que es el cuestionario debidamente validado. Con el fin de medir la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral, luego de recabar la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman con el fin para determinar la correlación de la variable independiente clima organizacional sobre las dimensiones de la variable dependiente desempeño laboral. El resultado de esta investigación concluyó que el clima organizacional se relaciona de forma directa y alta con el desempeño laboral en los colaboradores de UNIANDES Babahoyo; en un ,773 (77.3%).

Antecedentes nacionales

(Mucha, 2022) en su investigación denominada Factores de la organización que se relacionan con el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos,

Ayacucho, 2021. El objetivo fue: “Determinar los factores de la organización que se relacionan con el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021”. Materiales y métodos: Diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal; la población estuvo conformado por el personal asistencial, la muestra fue censal; para recabar la información se hizo de la técnica del cuestionario autoadministrado. Resultados: El 60.7% del total del Personal Asistencial, que representa el mayor porcentaje perciben un clima organizacional regular; 57.1% perciben clima laboral como regular; el desarrollo del potencial humano en la organización, 53,6% regular y 28,5% favorable; 64.3% percibe un diseño organizacional regular, 14,3% como favorable; 60,7% percibe un nivel de cultura organizacional regular, 39.3% favorable, 28,6% desfavorable y 10.7% favorable, asimismo a medida que mejora estas condiciones, se incrementa la percepción favorable del clima organizacional. Conclusión: Los factores: potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional se relacionan en forma directa con la percepción del clima organizacional ($Rho = 0,772, 0,563$ y $0,549$; $p < 0.05$), de esta manera se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

(Salazar, 2022) La presente investigación denominada clima organizacional para el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública – Amazonas, tuvo como objetivo elaborar una propuesta de mejora de clima organizacional para el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública – Amazonas, cuyo estudio se realizó bajo el enfoque de investigación cuantitativa, tipo descriptiva, diseño no experimental, propositiva, para lo cual se utilizaron instrumentos recolección y medición de datos - cuestionarios, los que fueron validados por el juicio de expertos y aplicados a una muestra de 43 colaboradores, cumpliendo criterios de inclusión determinados para la muestra, los resultados obtenidos muestran que la entidad pública – Amazonas tiene un clima organizacional medianamente favorable debido a que registró un nivel medio de 60%, además existe un porcentaje del 9% que tiene una apreciación contraria, demostrando que no están satisfechos y que exige que se debe considerar realizar mecanismos de medición periódica y mejora del clima organizacional, mientras que por el lado del desempeño laboral se considera un porcentaje loable con un nivel medio del 62%, estos resultados evidencian la necesidad de componer un modelo de

propuesta sostenida en los pilares de la investigación el cual se pone a disposición con el objetivo de mejorar los niveles tanto del clima organizacional e impacte en lograr un alto desempeño laboral.

(Bustamante, 2022) El clima organizacional es un aspecto importante en las organizaciones, pero no abordado de manera significativa ocasionando inestabilidad, ausentismo y rotación de personal, por lo que conllevó a plantear como objetivo: Determinar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud-Chiclayo; fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 51 trabajadores, se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos y como instrumento un cuestionario validado y unificado para las dos variables con un nivel de confiabilidad de 0,95. Los resultados determinaron que existe una relación positiva y moderada entre clima organizacional y satisfacción laboral con un valor de correlación de 0,760 y un valor de significancia $p= 0.000$ menor al 5%, demostrando que existe una relación significativa entre variables, destacando la dimensión relaciones interpersonales con un valor positivo y moderado de 0,610 y la dimensión autonomía con un valor positivo y justo de 0,380. Concluyendo que el clima organizacional está muy relacionado con la satisfacción laboral.

(Valverde, 2022) En este trabajo se encontrará la tesis el Desempeño Laboral y Clima Institucional en los Trabajadores de un Gobierno Local de la Libertad - 2022, tiene como objeto de estudio describir la relación entre el desempeño laboral y el clima institucional en una entidad estatal, para ello se ha utilizado como técnicas de recolección de información la entrevista y el análisis de documentos, de los que se ha podido encontrado los rasgos que logran identificar dicha relación. De tal manera que se ha concluido que la relación que existe entre estas dos categorías es una relación de interrelación; es decir, las características que identifican a esta relación son comunes para ambas categorías, toda vez que si una característica del clima institucional desarrolla un aspecto positivo, ello genera como efecto que exista un adecuado desempeño laboral; de la misma manera, si una característica causa como efecto un negativo clima institucional, el resultado en cuanto al desempeño laboral también tendrá efectos desfavorables.

(Cortez, 2021) El objetivo del estudio es determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y clima laboral en los trabajadores del centro de salud metropolitano Abancay, 2020. La investigación es de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. la muestra constituida por 37 voluntarios asistenciales. La recolección de datos se realizó en base a dos cuestionarios validados para cada variable mediante la técnica de encuesta. resultados: con una probabilidad de error del 0,0% y un valor $r=-,642$, existe relación inversa y moderada entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los trabajadores del centro de salud metropolitano Abancay, 2020. además, se encontró relación inversa y moderada entre las dimensiones coordinación, ($r=-,642$), información ($r=-,418$), contribución ($r=-,565$) con el clima laboral, sin embargo, se encontró relación inversa y baja entre la dimensión confianza ($r=-,371$) y el clima laboral. conclusión: Existe relación inversa y moderada entre la comunicación organizacional y clima laboral en los trabajadores del centro de salud metropolitano Abancay, 2020.

(Ninaquispe, 2020) En su investigación denominada clima organizacional y la satisfacción laboral en el C.S. Mórrope. El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el C.S. Mórrope, junio. Fue de tipo básica, alcance descriptivo, diseño correlacional, no experimental y transversal. Se utilizaron dos cuestionarios, EDCO para el clima organizacional y cuestionario de satisfacción laboral MINSA, aplicado a 32 trabajadores en el C. S. Mórrope. Se obtuvo como resultado, los trabajadores que percibieron un nivel medio de satisfacción laboral; percibieron también un nivel aceptable de clima organizacional representando un 56% (18 trabajadores), y los que percibieron un nivel alto, percibieron también un nivel excelente de clima organizacional representando 6% (2 trabajadores). Por otro lado, la correlación Rho de Spearman es $r = 0.434$; se determinó que existe una correlación positiva media entre ambas variables; siendo el valor de $p=0.013$, concluye que presenta una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el C. S. Mórrope.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Clima laboral

Es la percepción que tiene un trabajador esta puede ser compartida por todos o no, con relación al trabajo, el medio donde se desenvuelve, el tipo de relaciones que existe entre todos los miembros de la organización, además de reglas que existe en la organización; además, refiere que el clima laboral es un constituyente importante en la producción en el trabajo de una organización, la socialización de la cultura y del conocimiento, la colaboración en una organización representa una ventaja competitiva (Pineda, 2021).

Cabe precisar que es un complejo y abstracto fenómeno, de múltiples factores, que toma en cuenta la forma de dirección, el modelo y comportamiento de los trabajadores al interior de una organización, se sustenta en la actitud, experiencia y grado de conocimientos de sus integrantes. Investigaciones han podido determinar que el trabajo excesivo de tipo cuantitativo o cualitativo, las labores ambiguas o que generen conflicto, generalmente lleva a una experiencia laboral nociva o negativa en el trabajador, mientras que la autonomía y autodirección concede al trabajador una influencia positiva en el trabajo, el fomento de relaciones de solidarias y de apoyo llega a ser una característica de un clima laboral productivo (Cortez, 2021).

El clima laboral se medirá en base a cuatro dimensiones los cuales a continuación se detallarán:

Involucramiento laboral

Cuando el trabajador se identifica con la institución u organización, identificándose con los valores de la organización y el objetivo de la misma, con el fin de alcanzar las metas que tienen, ello genera en el trabajador un desempeño con su labor de manera apropiada, con lo consiguiente de una mejora en el servicio que brinda o

los servicios que otorga la institución u organización, este compromiso del trabajador será fundamental para el desarrollo de la organización (Guamán, 2019).

Comunicación

Es la efectividad y eficiencia en la información basado en la claridad, rapidez, coherencia, objetividad y transparencia que afecta de manera positiva el engranaje al interior de la organización. La productividad de la organización se da de manera positiva cuando la comunicación es la adecuada, pero puede lograr a ser una barrera o impedimento cuando la comunicación no tiene un solo objetivo o esta apunta a varios lugares sobre todo si esta proviene de la dirección o gerencia. Esta debe ser abierto a todos los trabajadores, ello significa que la información no debe ser restringida por un lado y por otro que sea, solo de nivel descendente sino horizontal, con esto todos los trabajadores podrán tener conciencia de los objetivos de la empresa, sus requerimientos y las metas logradas (Bordas, 2016).

Reconocimiento

Perspectiva del laborante que la labor que lleva realizando, ayude a su desarrollo profesional y personal en el futuro, con el reconocimiento de la organización sobre su evolución y crecimiento en su labor, con ello espera en el tiempo lograr ascender en los niveles jerárquicos o encontrar mejores oportunidades laborales(Vásquez, 2017).

Condiciones laborales

Es el esfuerzo y las actividades que realiza la institución para otorgar al trabajador las condiciones propicias para que el trabajador pueda realizar su trabajo de manera apropiada y reciba una retribución acorde al esfuerzo y su nivel laboral, para ello la organización proporciona y suministra elementos de tipo económico, material y psicosocial que van a ser ineludibles para que puedan realizar su trabajo en condiciones óptimas (Palacios, 2021).

El indagar en el clima laboral en salud es importante, puesto que nos va dar información muy importante que de forma sistemática y científica vamos a conocer lo que los trabajadores de una organización opinan de su trabajo, las condiciones y el entorno de trabajo donde se desempeña, esto va permitir que se pueda construir y elaborar programas y proyectos que ayuden a mejorar los puntos negativos que se hayan identificado y que afectan el clima laboral.

Este estudio relacionado al clima laboral es complejo desde la raíz del modo como la organización se mueve, del factor humano y el entorno que lo rodea. De esta manera las organizaciones y la patronal consideran a los recursos humanos su activo más valioso y buscan de manera constante métodos y modos de medir el clima laboral. De esta manera el medir el clima laboral permite comprender y conocer lo que piensa el personal que trabaja sobre el estado actual como se encuentran las relaciones interpersonales al interior de la organización, de la misma manera podremos conocer su perspectiva en el futuro, con ello planificar y definir programas que puedan servir para realizar el seguimiento y evaluación del clima laboral. Los programas de intervención para generar una mejora en el clima laboral deben como primer paso una mensuración inicial del clima organizacional que será la línea de base inicial y un perfil objetivo que tendrán una fundamentación científica indudable esto servirá para luego valorar el impacto de un programa de intervención.

2.2.2. Desempeño laboral

Es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo, diseñando una evaluación como una técnica imprescindible en la actividad administrativa; la evaluación del trabajo que desarrolla el personal de una empresa, permite verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización, además, consideran que ciertas aptitudes pueden ser analizadas por el contratante con la finalidad de calcular las habilidades, así como las capacidades de los colaboradores con relación a lo que requiere la entidad (Salazar, 2022).

El quehacer profesional ha conseguido asemejar las subsiguientes dimensiones del desempeño profesional: desenvolvimiento, capacidad laboral, eficacia y perfil del trabajador, donde:

El desenvolvimiento

Permite potencializar las habilidades comunicativas, caracterizadas dentro del bienestar social y excelencia personal, fomentando indicadores medido a través de aptitudes y destrezas (Valverde, 2022).

La capacidad laboral

Atañe directamente las actitudes que manifiesta el colaborador dentro de la institución, las cuales están establecidas bajo un conjunto de experiencias conducentes a obtener resultados con indicadores como la actitud, relación con el estado de ánimo, experiencia y conocimiento mientras (Salazar, 2022).

La eficacia

Está definida como incurrir una estimación del compromiso de los colaboradores, cuyos indicadores recaen en la optimización del tiempo y recursos, apreciada como el uso legítimo de los recursos de forma (Chagray et al., 2020)

La dimensión del perfil del trabajador está referida al conjunto de sistematizaciones que el colaborador asume con los compromisos laborales, para lo cual contempla indicadores como comportamiento y características, evidenciando el comportamiento de la persona, lo cual interesan para definirlo (Lipa, 2020).

2.3. TÉRMINOS BÁSICOS

Evaluación del trabajo.

la evaluación del trabajo que desarrolla el personal de una empresa, permite verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización

(Salazar, 2022).

Comportamiento laboral

la forma de dirección, el modelo y comportamiento de los trabajadores al interior de una organización, se sustenta en la actitud, experiencia y grado de conocimientos de sus integrantes. Investigaciones han podido determinar que el trabajo excesivo de tipo cuantitativo o cualitativo, las labores ambiguas o que generen conflicto (Cortez, 2021).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

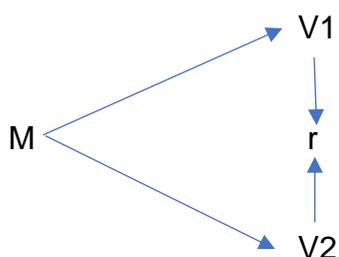
3.1.1. Tipo de estudio

E tipo de estudio es básico debido a que solo se realizó la investigación a través de las aplicaciones de los instrumentos y procesamiento de datos para poder identificar la problemática y comprobar las hipótesis. El estudio propone un enfoque cuantitativo a través de métodos deductivos (se desarrolló la interpretación de los datos y su fundamentación en las conclusiones y recomendaciones) y estadísticos (se realizaron la recolección de datos para ser procesados en aplicativos o software estadísticas para la comprobación de datos numéricos); se realizó dos cuestionarios para ambas variables y se procedió a cuantificar los datos obtenidos, además de un análisis directo de las opiniones de los encuestados, mediante la observación y análisis; ya que fue medida la relación entre la variable 1 (clima laboral y sus dimensiones) y la variable 2 (desempeño laboral).

3.1.2. Diseño de investigación

Para el diseño de investigación se utilizó el no experimental (en el cual no se alteró ni manipuló los datos obtenidos de la recolección de la información a la población y muestra de investigación) de corte transversal porque el instrumento se aplicó en un solo momento en el tiempo sin cambiar los datos y la sección transversal porque la encuesta se realizará en un solo momento en el tiempo y el espacio (Hernández et al., 2018).

Se esquematiza de la siguiente manera:



M = Muestra

V_i = Variable independiente (clima laboral)

V_d = Variable dependiente (desempeño laboral)

r = Correlación

3.2. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.2.1. Población

El estudio presentó una población finita constituida por el personal administrativo que desempeñan sus funciones administrativas en la Dirección Regional de Educación Tumbes en el primer semestre (enero a junio) del año 2023, las cuales están distribuidas por la Dirección Regional de Educación Tumbes:

Tabla 1.

Población de investigación.

Áreas	Usuarios
A1 – Dirección	15
A2 – Administración	18
A3 – Planeamiento y Presupuesto	27
TOTALES	60

Fuente: Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023

3.2.2. Muestra

La muestra a quien se les aplicó mediante el uso de la muestra por conveniencia del investigador, en esta ocasión se dispuso de la totalidad de la población materia de investigación, para la aplicación de los instrumentos por cada variable.

3.2.3. Muestreo

Se aplicó un muestreo no probabilístico, en donde se aplicó los instrumentos de manera intencional al personal administrativo.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El estudio es una manera de forma de tratar y demostrar cuestionamientos subjetivos tomando información de muchos individuos. Estos temas presentan interés científico y son de gran importancia en una sociedad laboral (Hernández et al., 2018)

La técnica a usar fue:

1) Encuestas, permitió recoger la información de manera objetiva a través de una muestra considerable del personal administrativo, permitiendo explorar las opiniones significativas de los trabajadores frente al clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

El instrumento a usar fue:

2) El cuestionario, uno representativamente por cada variable, se seleccionó al personal administrativo que está directamente involucrados en el proceso de

funciones administrativas, el cual se utilizará para poder obtener los datos recopilados en campo, y poder cruzar la información.

Se aplicó el cuestionario de la medición del clima laboral al personal administrativo; se determinaron 30 interrogantes, referidas a 5 interrogantes para el involucramiento laboral, 7 interrogantes para comunicación, 7 interrogantes de reconocimiento, y 11 interrogantes de condiciones laborales, las cuales tienen 5 opciones de respuesta en escala de Likert (1= Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre).

Se aplicó el cuestionario de la medición del desempeño laboral al personal administrativo; 22 interrogantes, referidas a 6 interrogantes de desenvolvimiento, 5 interrogantes de capacidad laboral, 6 interrogantes de eficacia, y 5 interrogantes de perfil del trabajador, las cuales tienen 5 opciones de respuesta en escala de Likert (1= Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre).

El cuestionario de evaluación de clima laboral y desempeño laboral: siendo validados por juicio de expertos representados por los Dr. Henry Bernardo Garay Canales; Mg. Escobedo Gálvez José Fernando; y Mg. Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert.

3.4. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La investigación se basó en una estrategia de fase general: 1) Encuesta al personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023 (Unidad de análisis). Se trabajó, para ello, a partir del clima laboral de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. El profesional nominal define la unidad de análisis en la que trabajó (personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023). Una vez que el profesional domina sus fundamentos, realizó discusiones operativas, discute los resultados y aprueba la definición del marco teórico de la investigación y la operacionalización de sus variables. La precisión de las unidades analíticas que utilizó el instrumento (Personal administrativo de la

Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023) la determina el profesional propietario. El cuestionario encontrado en la encuesta es para personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Los profesionales existentes son responsables del seguimiento centralizado del trabajo de aplicación de instrumentos. La información fue procesada y analizada estadísticamente a través de archivos tabulares especialmente diseñados para la recolección de información. La explicación es la misma, seguida de la discusión con aportes teóricos previos, conclusiones y recomendaciones. Para este trabajo preparamos de inmediato profesionales nominales

3.5. HIPÓTESIS

3.5.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

3.5.2. Hipótesis específicas:

H₁: Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

H₂: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

H₃: Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

H4: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

3.6. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Definición de variables

Variable 1: Clima laboral

Definición conceptual: Es la percepción que tiene un trabajador esta puede ser compartida por todos o no, con relación al trabajo, el medio donde se desenvuelve, el tipo de relaciones que existe entre todos los miembros de la organización, además de reglas que existe en la organización; además, refiere que el clima laboral es un constituyente importante en la producción en el trabajo de una organización, la socialización de la cultura y del conocimiento, la colaboración en una organización representa una ventaja competitiva (Pineda, 2021).

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Evaluación del trabajo que desarrolla el personal de una empresa, permite verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización, además, consideran que ciertas aptitudes pueden ser analizadas por el contratante con la finalidad de calcular las habilidades, así como las capacidades de los colaboradores con relación a lo que requiere la entidad (Salazar, 2022).

3.7. ASPECTOS ÉTICOS

Se contará con el respeto hacia la totalidad de los participantes de la investigación, siendo complementado ello, con la posibilidad de autonomía que todo participante tendrá, con la finalidad de que este puede responder los cuestionamientos

establecidos, por voluntad propia. Se aplicaron los principios éticos del código en los cuales se aplicó el beneficencia en donde la investigación procurará el bienestar de los trabajadores sin perjudicar su tranquilidad; integridad humana en donde se le consideró a los colaboradores como lo más importante dentro de la investigación independientemente de su nivel económico social, género o cultura; justicia a través del trato igualitario sin generar algún tipo de exclusión; responsabilidad y transparencia en donde el investigador asumió cada consecuencia respecto a la aplicación de la investigación y la divulgación o presentación de los resultados para demostrar el código ético profesional.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Para el objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Tabla 2.

Contrastación de hipótesis general

Correlación		CLIMALABORAL	DESEMPEÑOLABORAL
CLIMALABORAL	R de Pearson	—	0.770
	valor p	—	0.001
	N		60
DESEMPEÑOLABORAL	R de Pearson	0.770	—
	valor p	0.001	—
	N	60	

La tabla 2 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la contrastación de las variables del estudio: clima laboral y desempeño laboral, en base a una muestra de 60 trabajadores, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.770, indicando que existe una correlación positiva alta entre las variables clima laboral y desempeño laboral y el valor de significancia al ser 0.001 indica que se rechaza la hipótesis nula H_0 : No existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023, y se acepta la hipótesis investigación H_1 : Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño

laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Para los objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Tabla 3.

Contrastación de hipótesis específica 1

Correlación		INVOLUCRAMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
INVOLUCRAMIENTO	R de Pearson	—	0.358
	valor p	—	0.005
	N	—	60
DESEMPEÑO LABORAL	R de Pearson	0.358	—
	valor p	0.005	—
	N	60	—

La tabla 3 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la contrastación de la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral, en base a una muestra de 60 trabajadores, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.358, indicando que existe una correlación positiva baja entre la dimensión involucramiento laboral y la variable desempeño laboral, obteniendo el valor de significancia de 0.005 que indica el rechazo de la hipótesis nula H_{01} : No existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023, y se acepta la hipótesis investigación H_1 : Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Tabla 4.

Contrastación de hipótesis específica 2

Correlación		COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
COMUNICACIÓN	R de Pearson	—	0.354
	valor p	—	0.005
	N	—	60
DESEMPEÑO LABORAL	R de Pearson	0.354	—
	valor p	0.005	—
	N	60	—

La tabla 4 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la contrastación de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral, en base a una muestra de 60 trabajadores, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.354, indicando que existe una correlación positiva baja entre la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral, obteniendo el valor de significancia de 0.005 que indica el rechazo de la hipótesis nula H_{02} : No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023, y se acepta la hipótesis investigación H_2 : Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Tabla 5.

Contrastación de hipótesis específica 3

Correlación		RECONOCIMIENTO	DESEMPEÑO LABORAL
RECONOCIMIENTO	R de Pearson	—	0.677
	valor p	—	0.001
	N	—	60
DESEMPEÑO LABORAL	R de Pearson	0.677	—
	valor p	0.001	—
	N	60	—

La tabla 5 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la contrastación de la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral, en base a una muestra de 60 trabajadores, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.677, indicando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión reconocimiento y la variable desempeño laboral, obteniendo el valor de significancia de 0.001 que indica el rechazo de la hipótesis nula H_{03} : No existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023, y se acepta la hipótesis investigación H_3 : Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

Tabla 6.

Contrastación de hipótesis específica 4

Correlación		CONDICIONES LABORALES	DESEMPEÑO LABORAL
CONDICIONES LABORALES	R de Pearson	—	0.999
	valor p	—	0.001
DESEMPEÑO LABORAL	R de Pearson	0.999	—
	valor p	0.001	—

La tabla 6 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la contrastación de la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral, en base a una muestra de 60 trabajadores, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0.999, indicando que existe una correlación positiva muy alta entre la dimensión condiciones laborales y la variable desempeño laboral, obteniendo el valor de significancia de 0.001 que indica el rechazo de la hipótesis nula H_{04} : No existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023, y se acepta la hipótesis investigación H_4 : Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.

4.2. DISCUSIÓN

En la presente investigación se estudió las variables Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección Regional de educación de Tumbes 2023, pudiéndose apreciar:

Con respecto al **objetivo general** se buscó determinar la relación entre las variables clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección Regional de educación de Tumbes. Obteniéndose una correlación de Pearson positiva alta de 0.770, con un nivel de significancia de 0.001, menor al p – valor de 0.01, mostrándose evidencia suficiente para aceptar la hipótesis del investigador que existe relación entre Clima laboral y Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. Corroborándose con los estudios realizados por Ruiz (2021) que tuvo como objetivo determinar la relación entre Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa Diez de Agosto Vinces, Ecuador - 2020. Los resultados inferenciales mostraron una correlación de 0.780 de acuerdo al estadístico de Pearson, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación H_1 y se rechazó la hipótesis nula H_0 . Se comprobó que existe correlación significativa entre satisfacción laboral y clima organizacional.

Un buen clima laboral mejora la productividad de los trabajadores generando sentimientos de pertenencia hacia la institución, por parte de los empleados, aumentando sus compromisos hacia ella.

Con respecto al **objetivo específico 1** se buscó determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Obteniéndose una correlación de Pearson positiva baja de 0.358 entre involucramiento laboral y desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.005, menor al p -valor igual a 0.01, mostrando evidencia suficiente para aceptar la hipótesis del investigador que existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Apoyándose de los estudios realizados por Aldaz (2020) quien tuvo por objetivo determinar la

correlación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de una Unidad Educativa del Cantón Salitre. 2020. Demostrando que el clima organizacional que se perciba en la unidad educativa influyó en el desempeño laboral de los trabajadores; se comprobó que el 2,5% de los servidores públicos administrativos halló un nivel de clima organizacional regular, una mayoría del 60% se encontró en un nivel esperado; y un 37,5% lo percibió como destacado. A decir de la variable desempeño laboral el 2,5% de los encuestados vislumbró un nivel regular, un 70% de servidores consideró un nivel esperado y un 27,5% se encontró en un nivel de desempeño laboral destacado.

El involucramiento es el proceso libre y participativo del trabajador en aquellas decisiones que incide directamente en su actividad participativa.

Con respecto al **objetivo específico 2**. Se determinó la relación entre comunicación y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Con una correlación de Pearson de 0.354 siendo este positiva baja y un nivel de significancia de 0.005, siendo menor al p-valor de 0.01, evidenciándose que se acepta la hipótesis del investigador que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. contraponiéndose con los estudios realizados por Cortez (2021) quien tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y clima laboral en los trabajadores del centro de salud metropolitano Abancay, 2020. resultados: con una probabilidad de error del 0,0% y un valor $r=-,642$, existe relación inversa y moderada entre la comunicación organizacional y el clima laboral en los trabajadores del centro de salud metropolitano Abancay, 2020. además, se encontró relación inversa y moderada entre las dimensiones coordinación, ($r=-,642$), información ($r=-,418$), contribución ($r=-,565$) con el clima laboral, sin embargo, se encontró relación inversa y baja entre la dimensión confianza ($r=-,371$) y el clima laboral. conclusión: Existe relación inversa y moderada entre la comunicación organizacional y clima laboral en los trabajadores del centro de salud metropolitano Abancay, 2020.

La comunicación organizacional es aquella que instauran las instituciones y forman parte de su cultura o de sus normas. En las empresas existe la comunicación formal e informal. La acción coordinada y el trabajo en equipo contribuirán a lograr los objetivos estratégicos.

Con respecto al **objetivo específico 3**. Se determinó la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Con una correlación de Pearson de 0.677 siendo positiva moderada y un nivel de significancia de 0.001, siendo menor al p-valor igual a 0.01, habiendo evidencia suficiente para aceptar la hipótesis del investigador que existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Apoyándose de los estudios realizados por Robi (2020) quien tuvo por objetivo Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020. El resultado de esta investigación concluyó que el clima organizacional se relaciona de forma directa y alta con el desempeño laboral en los colaboradores de UNIANDES Babahoyo; en un ,773 (77.3%).

El reconocimiento laboral es cualquier iniciativa empresarial encaminada a valorar el trabajo de los empleados o cualquier conducta que haya redundado en beneficio del negocio.

Con respecto al **objetivo específico 4**. Se determinó la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023, con una correlación de Pearson de 0.999 siendo positiva muy alta casi perfecta, con un nivel de significancia del 0.001, siendo menor al p-valor igual a 0.01, evidenciándose que se acepta la hipótesis del investigador que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Relacionándose con los estudios realizados por Mucha (2022) quien tuvo por objetivo Determinar los factores de la organización que se relacionan con el clima laboral de los trabajadores del Centro de Salud Los Olivos, Ayacucho, 2021. Resultados: El 60.7% del total del Personal Asistencial,

que representa el mayor porcentaje perciben un clima organizacional regular; 57.1% perciben clima laboral como regular; el desarrollo del potencial humano en la organización, 53,6% regular y 28,5% favorable; 64.3% percibe un diseño organizacional regular, 14,3% como favorable; 60,7% percibe un nivel de cultura organizacional regular, 39.3% favorable, 28,6% desfavorable y 10.7% favorable, asimismo a medida que mejora estas condiciones, se incrementa la percepción favorable del clima organizacional. Conclusión: Los factores: potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional se relacionan en forma directa con la percepción del clima organizacional ($Rho = 0,772, 0,563$ y $0,549; p < 0.05$), de esta manera se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Las condiciones laborales positivas están muy relacionadas con el bienestar de los empleados, con la seguridad y con su salud. Estos son los principales beneficios de garantizar unas buenas condiciones de trabajo: Favorece las relaciones profesionales y se genera un entorno laboral positivo, por lo que el clima laboral mejora, contribuye a la motivación laboral, además de a la productividad, lo cual supone beneficios tanto para los trabajadores como para la organización entre otros.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Con una correlación de Pearson de 0.770 positiva alta y un nivel de significancia de $0.001 < \text{p-valor} = 0.01$.
2. Se determinó la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Con una correlación de Pearson de 0.358 positiva baja y un nivel de significancia de $0.005 < \text{p-valor} = 0.01$.
3. Se determinó la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Con una correlación de Pearson de 0.354 positiva baja y un nivel de significancia de $0.005 < \text{p-valor} = 0.01$.
4. Se determinó la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Con una correlación de Pearson de 0.677 positiva moderada y un nivel de significancia de $0.001 < \text{p-valor} = 0.01$.
5. Se determinó la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Con una correlación de Pearson de 0.999 positiva muy alta casi perfecta y un nivel de significancia de $0.001 < \text{p-valor} = 0.01$.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los resultados obtenidos en la presente investigación deberán ser puestos en consideración del personal administrativo de la Dirección Regional de Tumbes, así como de los Directivos para la socialización correspondiente, buscando siempre en la mejora de la Institución.
2. La Dirección Regional de Educación de Tumbes debería implementar acciones tendientes a mejorar los procesos, puesto que son aspectos que ayudarían a mejorar el clima laboral y que están recogidas en la propuesta de acciones.
3. Evaluar constantemente el área de Recursos Humanos para detectar las falencias en el campo administrativo, y de tal forma poder tomar acciones correctivas.
4. Elaborar planes de incentivos intrínsecos, para el personal que cumple con sus resultados en relación a sus objetivos o metas establecidas en los planes instituciones.
5. Identificar las necesidades de los elementos tangibles y elementos digitales, para el buen desempeño del personal, y poder generar un excelente clima laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldaz, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de una unidad educativa del Cantón Salitre, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50523>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral* (Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, Ed.; Vol. 1). [https://books.google.es/books?hl=esylr=yid=7ICxCwAAQBAJyoi=fndypg=PP1ydq=\(CLIMA+LABORAL\)+LIBROyots=o_FyA2Fyg2ysig=IP5nxjSJJGD8YA1cVxs4MY4wViU#v=onepageyq=\(CLIMA%20LABORAL\)%20LIBROyf=false](https://books.google.es/books?hl=esylr=yid=7ICxCwAAQBAJyoi=fndypg=PP1ydq=(CLIMA+LABORAL)+LIBROyots=o_FyA2Fyg2ysig=IP5nxjSJJGD8YA1cVxs4MY4wViU#v=onepageyq=(CLIMA%20LABORAL)%20LIBROyf=false)
- Bustamante, M. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de EsSalud- Chiclayo. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97697>
- Chagray, N., Maguiña, R., Ramos, S., Hidalgo, Y., y Neri, A. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11, 21–29. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/3297/4324>
- Cortez, R. (2021). Comunicación organizacional y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Metropolitano - Abancay, 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58001>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Multidisciplinaria Ciencia Latina*, 5(2707–2207), 1–14. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>

- Guamán, L. (2019). Clima organizacional y su incidencia en los logros de objetivos institucionales en las organizaciones públicas. *Opuntia Brava*, 11(2222-081X), 1–16.
<https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/868/905>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*.
- Lipa, J. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa [Tesis de Maestría]. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.
- Mucha, M. (2022). *Factores organizacionales y clima laboral en trabajadores del Centro de Salud los Olivos de Ayacucho, 2021* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Ninaquispe, M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Centro de Salud Mórrope, Junio. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52237>
- Palacios, K. (2021). Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79640>
- Pedraza, N., y Bernal, I. (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista Espacios*, 39(0798–1015), 16–24.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/18391316.html>
- Pineda, R. (2021). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del distrito de La Victoria, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28200>
- Robi, N. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de UNIANDES, Babahoyo, 2020. [Tesis de maestría,

- Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51987>
- Rodríguez, S. (2021). Habilidades sociales y clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Eugenio Espejo” Salinas – Ecuador, 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88746>
- Ruiz, I. (2021). Satisfacción laboral y clima organizacional en la Unidad Educativa “Diez de Agosto” Vinces, Ecuador, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59820>
- Ruiz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico].
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
- Salazar, A. (2022). Clima organizacional para desempeño laboral de los colaboradores de una entidad pública, Amazonas. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93232>
- Valverde, Z. (2022). El desempeño laboral y clima institucional en los trabajadores de un gobierno local de la Libertad - 2022. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100285>
- Vásquez, J. (2017). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Etén, 2016* [Tesis de licenciatura]. Universidad Privada Juan Mejía Baca.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan un conjunto de opciones entre las que debe ubicarse, marcando con una "X" aquella casilla que mejor represente su parecer en cuanto a su opinión sobre CLIMA LABORAL.

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

N°	ITEM	1	2	3	4	5
INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
1	Me siento orgulloso de trabajar en esta entidad.					
2	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante.					
3	Aprendo todos los días mejores formas de hacer mi trabajo.					
4	Puedo hacer mi trabajo de manera segura y cómoda.					
5	Mi grupo de trabajo propone soluciones a problemas y los lleva a cabo.					
COMUNICACIÓN						
6	Puedo comunicar mis necesidades a las personas indicadas.					
7	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área.					
8	Puedo expresar abiertamente mis puntos de vista a compañeros y jefes.					
9	Recibo de buen modo retroalimentación útil de mi jefe sobre mi desempeño.					
10	Los jefes comunican oportunamente las necesidades de la dirección.					
11	Los valores objetivos y metas de la dirección son bien comunicados.					
12	La dirección es honesta al cumplir con los acuerdos generados con el personal.					
RECONOCIMIENTO						
13	Me siento reconocido en el trabajo.					
14	Para los jefes y antes del cumplimiento de las metas está primero la integridad del trabajador.					
15	Hay reconocimiento a mi grupo de trabajo al superar las metas esperadas.					
16	A mi jefe le interesa mucho lo que pensamos.					
17	En la dirección hay un ambiente abierto a la creatividad de los trabajadores.					
18	La dirección promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora.					
19	Se comparten los beneficios con el personal cuando los resultados superan las metas.					
CONDICIONES LABORALES						
20	Me satisface la calidad de los servicios básicos.					

21	Puedo combinar el tiempo dedicado al trabajo, familia y desarrollo personal.					
22	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo.					
23	Se estimula el trabajo en equipo y se capacita al equipo.					
24	Mi trabajo está libre de acoso y/o intimidación.					
25	Las tareas en mi área de trabajo las puede realizar indistintamente un hombre o una mujer.					
26	Las reglas y los sistemas de la dirección se adaptan fácilmente a los cambios requeridos.					
27	Hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje – capacitación del personal.					
28	La dirección se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras.					
29	La dirección contrata personal con potencialidades diferentes.					
30	En la dirección se contrata personal sin distinción de género.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Atendiendo a cómo usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presentan un conjunto de opciones entre las que debe ubicarse, marcando con una "X" aquella casilla que mejor represente su parecer en cuanto a su opinión sobre la DESEMPEÑO LABORAL.

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

N°	ITEM	1	2	3	4	5
DESENVOLVIMIENTO						
1	Considera usted que la puntualidad debe ser reconocida por la entidad.					
2	Está de acuerdo que la entidad valore la iniciativa de superación y el bienestar social de los colaboradores.					
3	Considera que el compromiso es el que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.					
4	Considera usted que la presentación del personal, distingue y representa la calidad del colaborador.					
5	La entidad cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el desempeño laboral del personal.					
6	Considera usted que la capacidad de realización profesional ayuda en el cumplimiento de las tareas.					
CAPACIDAD LABORAL						
7	Cree usted que sus condiciones físicas le permiten realizar los esfuerzos que requiere la actividad que ejecuta.					
8	Cree usted que la remuneración percibida es acorde al trabajo realizado.					
9	Considera usted que la entidad le brinda estabilidad y seguridad laboral.					
10	Considera usted que las condiciones en la cual laboral es el más idóneo.					
11	Considera usted que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo.					
EFICACIA						
12	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones.					
13	Las metas establecidas en la entidad pública durante el desarrollo de las laborales fueron alcanzadas.					
14	Las actividades que se te encomienda en tu área están enfocadas al cumplimiento de tus metas.					
15	El desempeño laboral de los colaboradores de la entidad permite cumplir los objetivos que se espera alcanzar.					
16	La entidad valora con frecuencia el cumplimiento de las metas y tareas encomendadas.					
PERFIL DEL TRABAJADOR						

17	La entidad aprecia y valora las habilidades y destrezas del colaborador.					
18	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados mejora el trabajo en equipo.					
19	Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipos se obtiene productividad.					
20	Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos.					
21	Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregas de manera oportuna.					
22	La entidad analiza y utiliza métodos sistemáticos para encontrar las soluciones.					

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Características
<p>Problema general ¿De qué manera se relaciona el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera se relaciona el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023? ¿De qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023? ¿De qué manera se relaciona el reconocimiento y el desempeño laboral del</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Determinar la relación entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. H0: No existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Hi1: Existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. H01: No existe relación significativa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Hi2: Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. H02: No existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023 Hi3: Existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.</p>	<p>Variable 1 Clima laboral</p> <p>Variable 2 Desempeño laboral</p>	<p>Población El estudio presentará una población finita constituida por el personal administrativo que desempeñan sus funciones administrativas en la Dirección Regional de Educación Tumbes en el primer semestre (enero a junio) del año 2023, las cuales están distribuidas por la Dirección</p>	<p>Tipo: Aplicado</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p>

<p>personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023? ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023?</p>	<p>de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023 Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023.</p>	<p>H03: No existe relación significativa entre el reconocimiento y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023 Hi4: Existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. H04: No existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023</p>		<p>Regional de Educación Tumbes. Muestra: 60 trabajadores personal administrativo.</p>	
---	---	---	--	--	--

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima labora	Es la percepción que tiene un trabajador esta puede ser compartida por todos o no, con relación al trabajo, el medio donde se desenvuelve, el tipo de relaciones que existe entre todos los miembros de la organización, además de reglas que existe en la organización; además, refiere que el clima laboral es un constituyente importante en la producción en el trabajo de una organización, la socialización de la cultura y del conocimiento, la colaboración en una organización representa una ventaja competitiva (Pineda, 2021).	Se aplicará el cuestionario para la variable clima laboral en donde se determinaron 30 interrogantes, referidas a 5 interrogantes para el involucramiento laboral, 7 interrogantes para comunicación, 7 interrogantes de reconocimiento, y 11 interrogantes de condiciones laborales, y la utilización de la escala de Likert para su delimitación de las opciones de respuesta.	Involucramiento laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Sentimiento de orgullo. - Puesto de trabajo. - Mejora en las funciones. - Seguridad y comodidad. - Grupos de trabajo orientados a soluciones. 	Ordinal con valoración Likert
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicar necesidades. - Influencia en decisiones. - Expresar ideas. - Retroalimentación. - Decisiones oportunas. - Objetivos y metas comunicados. - Dirección honesta. 	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocido en el trabajo. - Integridad del trabajador. - Reconocimientos al grupo. - Interés en ideas del personal. - Ambiente abierto. - Cooperación entre el personal. - Beneficios compartidos. 	
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Servicios básicos. - Combinación de tiempos. - Ambiente de compromiso. - Trabajo en equipo. - Acoso e intimidación. - Equidad de sexo. - Adaptación al cambio. - Capacitaciones. - Condiciones seguras. - Personal con potencial. - Distinción de género. 	

Desempeño laboral	Evaluación del trabajo que desarrolla el personal de una empresa, permite verificar el nivel de cumplimiento de la metas y objetivos, para tomar medidas correspondientes en beneficio de la organización, además, consideran que ciertas aptitudes pueden ser analizadas por el contratante con la finalidad de calcular las habilidades, así como las capacidades de los colaboradores con relación a lo que requiere la entidad (Salazar, 2022).	Se aplicará el cuestionario para la variable desempeño laboral en donde se determinaron 22 interrogantes, referidas a 6 interrogantes de desenvolvimiento, 5 interrogantes de capacidad laboral, 6 interrogantes de eficacia, y 5 interrogantes de perfil del trabajador, y la utilización de la escala de Likert para su delimitación de las opciones de respuesta.	Desenvolvimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Aptitudes de desempeño. - Capacidades adecuadas. - Comunicación fluida. - Bienestar social. - Planes y acciones. - Ambiente de trabajo. 	Ordinal con valoración Likert
			Capacidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud. - Experiencia. - Conocimiento y habilidades. - Actualización. - Cursos de capacitación. 	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Metas. - Actividades que realizan. - Efectividad. - Desempeño de colaboradores. - Desarrollo de tareas. 	
			Perfil del trabajador	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento. - Aspectos laborales. - Cumplimiento. - Asequibles al cambio. - Compromiso. 	

Nota: Elaboración propia

Anexo 4: Juicio de expertos (Validaciones)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
1	Me siento orgulloso de trabajar en esta entidad.	X		X		X		
2	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante.	X		X		X		
3	Aprendo todos los días mejores formas de hacer mi trabajo.	X		X		X		
4	Puedo hacer mi trabajo de manera segura y cómoda.	X		X		X		
5	Mi grupo de trabajo propone soluciones a problemas y los lleva a cabo.	X		X		X		
	COMUNICACIÓN							
6	Puedo comunicar mis necesidades a las personas indicadas.	X		X		X		
7	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área.	X		X		X		
8	Puedo expresar abiertamente mis puntos de vista a compañeros y jefes.	X		X		X		
9	Recibo de buen modo retroalimentación útil de mi jefe sobre mi desempeño.	X		X		X		
10	Los jefes comunican oportunamente las necesidades de la dirección.							
11	Los valores objetivos y metas de la dirección son bien comunicados.	X		X		X		
12	La dirección es honesta al cumplir con los acuerdos generados con el personal.	X		X		X		
	RECONOCIMIENTO							
13	Me siento reconocido en el trabajo.	X		X		X		
14	Para los jefes y antes del cumplimiento de las metas está primero la integridad del trabajador.	X		X		X		
15	Hay reconocimiento a mi grupo de trabajo al superar las metas esperadas.	X		X		X		
16	A mi jefe le interesa mucho lo que pensamos.	X		X		X		
17	En la dirección hay un ambiente abierto a la creatividad de los trabajadores.	X		X		X		
18	La dirección promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora.	X		X		X		
19	Se comparten los beneficios con el personal cuando los resultados superan las metas.	X		X		X		

CONDICIONES LABORALES							
20	Me satisface la calidad de los servicios básicos.	X		X		X	
21	Puedo combinar el tiempo dedicado al trabajo, familia y desarrollo personal.	X		X		X	
22	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo.	X		X		X	
23	Se estimula el trabajo en equipo y se capacita al equipo.	X		X		X	
24	Mi trabajo está libre de acoso y/o intimidación.	X		X		X	
25	Las tareas en mi área de trabajo las puede realizar indistintamente un hombre o una mujer.	X		X		X	
26	Las reglas y los sistemas de la dirección se adaptan fácilmente a los cambios requeridos.	X		X		X	
27	Hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje – capacitación del personal.	X		X		X	
28	La dirección se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras.	X		X		X	
29	La dirección contrata personal con potencialidades diferentes.	X		X		X	
30	En la dirección se contrata personal sin distinción de género.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

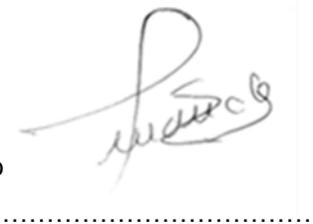
Fecha: 06 de febrero de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador Escobedo Gálvez José Fernando DNI N° 44632438

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....
Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESENVOLVIMIENTO							
1	Considera usted que la puntualidad debe ser reconocida por la entidad.	X		X		X		
2	Está de acuerdo que la entidad valore la iniciativa de superación y el bienestar social de los colaboradores.	X		X		X		
3	Considera que el compromiso es el que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.	X		X		X		
4	Considera usted que la presentación del personal, distingue y representa la calidad del colaborador.	X		X		X		
5	La entidad cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el desempeño laboral del personal.	X		X		X		
6	Considera usted que la capacidad de realización profesional ayuda en el cumplimiento de las tareas.	X		X		X		
	CAPACIDAD LABORAL							
7	Cree usted que sus condiciones físicas le permiten realizar los esfuerzos que requiere la actividad que ejecuta.	X		X		X		
8	Cree usted que la remuneración percibida es acorde al trabajo realizado.	X		X		X		
9	Considera usted que la entidad le brinda estabilidad y seguridad laboral.							
10	Considera usted que las condiciones en la cual laboral es el más idóneo.	X		X		X		
11	Considera usted que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo.	X		X		X		
	EFICACIA							
12	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
13	Las metas establecidas en la entidad pública durante el desarrollo de las laborales fueron alcanzadas.	X		X		X		

14	Las actividades que se te encomienda en tu área están enfocadas al cumplimiento de tus metas.	X		X		X		
15	El desempeño laboral de los colaboradores de la entidad permite cumplir los objetivos que se espera alcanzar.	X		X		X		
16	La entidad valora con frecuencia el cumplimiento de las metas y tareas encomendadas.	X		X		X		
PERFIL DEL TRABAJADOR								
17	La entidad aprecia y valora las habilidades y destrezas del colaborador.	X		X		X		
18	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados mejora el trabajo en equipo.	X		X		X		
19	Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipos se obtiene productividad.	X		X		X		
20	Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos.	X		X		X		
21	Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregas de manera oportuna.	X		X		X		
22	La entidad analiza y utiliza métodos sistemáticos para encontrar las soluciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 06 de febrero de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador Escobedo Gálvez José Fernando DNI N° 44632438

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
1	Me siento orgulloso de trabajar en esta entidad.	X		X		X		
2	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante.	X		X		X		
3	Aprendo todos los días mejores formas de hacer mi trabajo.	X		X		X		
4	Puedo hacer mi trabajo de manera segura y cómoda.	X		X		X		
5	Mi grupo de trabajo propone soluciones a problemas y los lleva a cabo.	X		X		X		
	COMUNICACIÓN							
6	Puedo comunicar mis necesidades a las personas indicadas.	X		X		X		
7	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área.	X		X		X		
8	Puedo expresar abiertamente mis puntos de vista a compañeros y jefes.	X		X		X		
9	Recibo de buen modo retroalimentación útil de mi jefe sobre mi desempeño.	X		X		X		
10	Los jefes comunican oportunamente las necesidades de la dirección.							
11	Los valores objetivos y metas de la dirección son bien comunicados.	X		X		X		
12	La dirección es honesta al cumplir con los acuerdos generados con el personal.	X		X		X		
	RECONOCIMIENTO							
13	Me siento reconocido en el trabajo.	X		X		X		
14	Para los jefes y antes del cumplimiento de las metas está primero la integridad del trabajador.	X		X		X		
15	Hay reconocimiento a mi grupo de trabajo al superar las metas esperadas.	X		X		X		
16	A mi jefe le interesa mucho lo que pensamos.	X		X		X		
17	En la dirección hay un ambiente abierto a la creatividad de los trabajadores.	X		X		X		
18	La dirección promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora.	X		X		X		
19	Se comparten los beneficios con el personal cuando los resultados superan las metas.	X		X		X		
	CONDICIONES LABORALES							
20	Me satisface la calidad de los servicios básicos.	X		X		X		

21	Puedo combinar el tiempo dedicado al trabajo, familia y desarrollo personal.	X		X		X	
22	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo.	X		X		X	
23	Se estimula el trabajo en equipo y se capacita al equipo.	X		X		X	
24	Mi trabajo está libre de acoso y/o intimidación.	X		X		X	
25	Las tareas en mi área de trabajo las puede realizar indistintamente un hombre o una mujer.	X		X		X	
26	Las reglas y los sistemas de la dirección se adaptan fácilmente a los cambios requeridos.	X		X		X	
27	Hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje – capacitación del personal.	X		X		X	
28	La dirección se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras.	X		X		X	
29	La dirección contrata personal con potencialidades diferentes.	X		X		X	
30	En la dirección se contrata personal sin distinción de género.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 06 de febrero de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Garay Canales Henry Bernardo DNI N° 00373867

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

.....

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESENVOLVIMIENTO							
1	Considera usted que la puntualidad debe ser reconocida por la entidad.	X		X		X		
2	Está de acuerdo que la entidad valore la iniciativa de superación y el bienestar social de los colaboradores.	X		X		X		
3	Considera que el compromiso es el que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.	X		X		X		
4	Considera usted que la presentación del personal, distingue y representa la calidad del colaborador.	X		X		X		
5	La entidad cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el desempeño laboral del personal.	X		X		X		
6	Considera usted que la capacidad de realización profesional ayuda en el cumplimiento de las tareas.	X		X		X		
	CAPACIDAD LABORAL							
7	Cree usted que sus condiciones físicas le permiten realizar los esfuerzos que requiere la actividad que ejecuta.	X		X		X		
8	Cree usted que la remuneración percibida es acorde al trabajo realizado.	X		X		X		
9	Considera usted que la entidad le brinda estabilidad y seguridad laboral.							
10	Considera usted que las condiciones en la cual laboral es el más idóneo.	X		X		X		
11	Considera usted que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo.	X		X		X		
	EFICACIA							
12	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
13	Las metas establecidas en la entidad pública durante el desarrollo de las laborales fueron alcanzadas.	X		X		X		

14	Las actividades que se te encomienda en tu área están enfocadas al cumplimiento de tus metas.	X		X		X		
15	El desempeño laboral de los colaboradores de la entidad permite cumplir los objetivos que se espera alcanzar.	X		X		X		
16	La entidad valora con frecuencia el cumplimiento de las metas y tareas encomendadas.	X		X		X		
PERFIL DEL TRABAJADOR								
17	La entidad aprecia y valora las habilidades y destrezas del colaborador.	X		X		X		
18	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados mejora el trabajo en equipo.	X		X		X		
19	Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipos se obtiene productividad.	X		X		X		
20	Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos.	X		X		X		
21	Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregas de manera oportuna.	X		X		X		
22	La entidad analiza y utiliza métodos sistemáticos para encontrar las soluciones.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha: 06 de febrero de 2023

Apellidos y nombres del juez evaluador: Garay Canales Henry Bernardo DNI N° 00373867

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



.....

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión. Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
1	Me siento orgulloso de trabajar en esta entidad.	X		X		X		
2	Mi puesto de trabajo es interesante y desafiante.	X		X		X		
3	Aprendo todos los días mejores formas de hacer mi trabajo.	X		X		X		
4	Puedo hacer mi trabajo de manera segura y cómoda.	X		X		X		
5	Mi grupo de trabajo propone soluciones a problemas y los lleva a cabo.	X		X		X		
	COMUNICACIÓN							
6	Puedo comunicar mis necesidades a las personas indicadas.	X		X		X		
7	Puedo influir en las decisiones que se toman en mi área.	X		X		X		
8	Puedo expresar abiertamente mis puntos de vista a compañeros y jefes.	X		X		X		
9	Recibo de buen modo retroalimentación útil de mi jefe sobre mi desempeño.	X		X		X		
10	Los jefes comunican oportunamente las necesidades de la dirección.							
11	Los valores objetivos y metas de la dirección son bien comunicados.	X		X		X		
12	La dirección es honesta al cumplir con los acuerdos generados con el personal.	X		X		X		
	RECONOCIMIENTO							
13	Me siento reconocido en el trabajo.	X		X		X		
14	Para los jefes y antes del cumplimiento de las metas está primero la integridad del trabajador.	X		X		X		
15	Hay reconocimiento a mi grupo de trabajo al superar las metas esperadas.	X		X		X		
16	A mi jefe le interesa mucho lo que pensamos.	X		X		X		
17	En la dirección hay un ambiente abierto a la creatividad de los trabajadores.	X		X		X		
18	La dirección promueve la cooperación entre el personal y aprecia los aportes de mejora.	X		X		X		
19	Se comparten los beneficios con el personal cuando los resultados superan las metas.	X		X		X		
	CONDICIONES LABORALES							
20	Me satisface la calidad de los servicios básicos.	X		X		X		

21	Puedo combinar el tiempo dedicado al trabajo, familia y desarrollo personal.	X		X		X		
22	Hay un ambiente de compromiso en mi grupo de trabajo.	X		X		X		
23	Se estimula el trabajo en equipo y se capacita al equipo.	X		X		X		
24	Mi trabajo está libre de acoso y/o intimidación.	X		X		X		
25	Las tareas en mi área de trabajo las puede realizar indistintamente un hombre o una mujer.	X		X		X		
26	Las reglas y los sistemas de la dirección se adaptan fácilmente a los cambios requeridos.	X		X		X		
27	Hay tiempo, recursos y retroalimentación para el aprendizaje – capacitación del personal.	X		X		X		
28	La dirección se preocupa de que las condiciones de trabajo sean seguras.	X		X		X		
29	La dirección contrata personal con potencialidades diferentes.	X		X		X		
30	En la dirección se contrata personal sin distinción de género.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Fecha: 06 de febrero de 2023

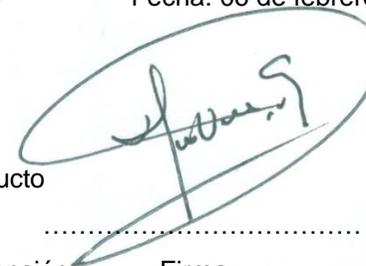
Apellidos y nombres del juez evaluador Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert DNI N° 43812667

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DESENVOLVIMIENTO							
1	Considera usted que la puntualidad debe ser reconocida por la entidad.	X		X		X		
2	Está de acuerdo que la entidad valore la iniciativa de superación y el bienestar social de los colaboradores.	X		X		X		
3	Considera que el compromiso es el que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento.	X		X		X		
4	Considera usted que la presentación del personal, distingue y representa la calidad del colaborador.	X		X		X		
5	La entidad cuenta con planes y acciones específicas destinadas a mejorar el desempeño laboral del personal.	X		X		X		
6	Considera usted que la capacidad de realización profesional ayuda en el cumplimiento de las tareas.	X		X		X		
	CAPACIDAD LABORAL							
7	Cree usted que sus condiciones físicas le permiten realizar los esfuerzos que requiere la actividad que ejecuta.	X		X		X		
8	Cree usted que la remuneración percibida es acorde al trabajo realizado.	X		X		X		
9	Considera usted que la entidad le brinda estabilidad y seguridad laboral.							
10	Considera usted que las condiciones en la cual laboral es el más idóneo.	X		X		X		
11	Considera usted que cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para realizar el trabajo.	X		X		X		
	EFICACIA							
12	Los colaboradores optimizan tiempo y recursos en el desempeño de sus funciones.	X		X		X		
13	Las metas establecidas en la entidad pública durante el desarrollo de las laborales fueron alcanzadas.	X		X		X		

14	Las actividades que se te encomienda en tu área están enfocadas al cumplimiento de tus metas.	X		X		X	
15	El desempeño laboral de los colaboradores de la entidad permite cumplir los objetivos que se espera alcanzar.	X		X		X	
16	La entidad valora con frecuencia el cumplimiento de las metas y tareas encomendadas.	X		X		X	
PERFIL DEL TRABAJADOR							
17	La entidad aprecia y valora las habilidades y destrezas del colaborador.	X		X		X	
18	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados mejora el trabajo en equipo.	X		X		X	
19	Está de acuerdo que a partir de la conformación de equipos se obtiene productividad.	X		X		X	
20	Hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos.	X		X		X	
21	Usted está de acuerdo que los trabajos realizados en equipo son entregas de manera oportuna.	X		X		X	
22	La entidad analiza y utiliza métodos sistemáticos para encontrar las soluciones.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha: 06 de febrero de 2023

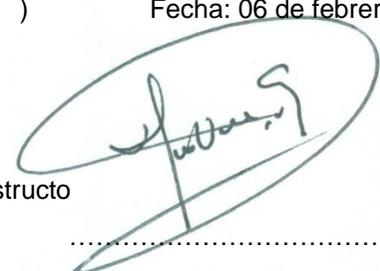
Apellidos y nombres del juez evaluador Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert DNI N° 43812667

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....
Firma

