

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, 2021”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Pisco Tovar, Michael Cristian

ASESORA: Papas Meza, Sabina

HUÁNUCO – PERÚ

2021

# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Políticas públicas, economía e inversión.

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41651673

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47647973

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0002-4054-215X

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Meza Segura, Dieter Anibal	Doctor en gestión empresarial	80096963	0000-0001-8038-6756
2	Leonardo Beltran, Carlos Dante	Maestro en ciencias administrativas con mención en gestión pública	43962129	0000-0003-3910-7916
3	Miraval Rojas, Yesica	Maestro en gestión y negocios gestión de proyectos	47489346	0000-0001-5126-9868

# D

# H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **18:00 horas del día 03 del mes de septiembre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Dr. Dieter Anibal Meza Segura	<b>(Presidente)</b>
Mtro. Carlos Dante Leonardo Beltrán	<b>(Secretario)</b>
Mtra. Yesica Miraval Rojas	<b>(Vocal)</b>

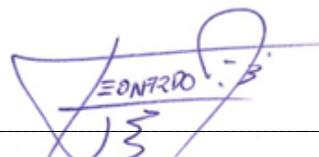
Nombrados mediante la Resolución N° 994-2021-D-FCEMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN, 2021**", presentada por el (la) Bachiller, **PISCO TOVAR, Michael Cristian**; para optar el **título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **13 (Trece)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **18:00 horas del día 03 del mes de septiembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Dieter Anibal Meza Segura  
**PRESIDENTE**

  
\_\_\_\_\_  
Mtro. Carlos Dante Leonardo Beltrán  
**SECRETARIO**

  
\_\_\_\_\_  
Yesica Miraval Rojas  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A mis padres por sus consejos para el logro de este objetivo, por su apoyo incondicional y la confianza que depositaron en mí.

A mis hijas, porque ellas son uno de los principales motivos para no rendirme y seguir luchando por lo que anhelo.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Universidad de Huánuco de la Facultad de Ciencias Empresariales del Programa Académico de Administración de Empresas, que lo largo de los años compartieron con los estudiantes sus conocimientos profesionales para una buena formación profesional.

A los trabajadores del Gobierno Regional de Junín por el apoyo brindado para la realización de esta investigación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL .....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	17
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19

MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES .....	26
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	26
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL.....	36
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	44
2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL .....	45
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	45
2.5. VARIABLES.....	45
2.5.1. VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL.....	45
2.5.2. VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.....	46
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	47
CAPÍTULO III.....	50
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	50
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	50
3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	50
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	51
3.2.1. POBLACIÓN.....	51
3.2.1. MUESTRA .....	52
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	53
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	54

CAPÍTULO IV.....	56
RESULTADOS.....	56
4.1. PROCESAMIENTO DE RESULTADOS .....	56
4.1.1. RESULTADOS DE LA VARIABLE 1 .....	56
4.1.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE 2 .....	62
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	66
4.2.1. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS EN GENERAL.....	66
4.2.2. Prueba de la Hipótesis Específica 1.....	67
4.2.3. Prueba de la Hipótesis Específica 2.....	68
4.2.4. Prueba de la Hipótesis Específica 3.....	69
CAPÍTULO V.....	71
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	71
CONCLUSIONES .....	75
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables.....	47
Tabla 2: Población del Gobierno Regional de Junín .....	51
Tabla 3: Nivel de Clima Organizacional .....	56
Tabla 4: Nivel de Estructura Organizacional .....	57
Tabla 5: Nivel de Procesos Organizacionales .....	58
Tabla 6: Nivel de Liderazgo .....	59
Tabla 7: Nivel de Motivación .....	60
Tabla 8: Nivel de Comunicación .....	61
Tabla 9: Nivel de Desempeño Laboral.....	62
Tabla 10: Nivel de Productividad Laboral .....	63
Tabla 11: Nivel de Eficacia .....	64
Tabla 12: Nivel de Eficiencia Laboral.....	65
Tabla 13: Interpretación de Rho de Spearman .....	66
Tabla 14: Rho de Spearman para Clima Organizacional y Desempeño Laboral.....	67
Tabla 15: Rho de Spearman para Clima Organizacional y Productividad Laboral.....	68
Tabla 16: Rho de Spearman para Clima Organizacional y Eficacia de los Trabajadores.....	69
Tabla 17: Rho de Spearman para Clima Organizacional y Eficiencia Laboral .....	70

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de clima Organizacional.....	56
Figura 2: Nivel de Estructura Organizacional.....	57
Figura 3: Nivel de Procesos Organizacionales. ....	58
Figura 4: Nivel de Liderazgo .....	59
Figura 5: Nivel de Motivación.....	60
Figura 6: Nivel de Comunicación .....	61
Figura 7: Nivel de Desempeño Laboral.....	62
Figura 8: Nivel de Productividad Laboral .....	63
Figura 9: Nivel de Eficacia .....	64
Figura 10: Nivel de Eficiencia Laboral.....	65

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021”, el cual tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

La metodología corresponde al enfoque de investigación cuantitativa, con un nivel de investigación descriptivo - correlacional, el diseño utilizado fue no experimental y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 231 trabajadores del Gobierno Regional de Junín. Para recolectar datos y medir las variables e indicadores se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario.

Los resultados muestran que la mayoría de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín consideran que el nivel de clima organizacional es regular al 64.5% y el desempeño laboral en nivel medio al 88.3%. Para probar la hipótesis se realizó la correlación del Rho de Spearman, la cual muestra un resultado de 0.490, lo cual concluye que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral y productividad.

## **ABSTRACT**

This research was entitled: "Organizational climate and labor performance of the workers of the Regional Government of Junín, 2021". And as a general objective: To determine the relationship that exists between the organizational climate and work performance of the workers of the Regional Government of Junín, 2021. The methodology corresponds to the basic type, correlational level, non-experimental and cross-sectional design. The study sample was 231 workers from the Junín Regional Government

The results showed that the majority of the workers of the Regional Government of Junín consider that the level of organizational climate has a regular level (64.5%) and the work performance at a medium level (88.3%). Concluding that a significant relationship was found between the organizational climate and the job performance of the GORE Junín workers, 2021. ( $p = 0.000 < 0.05$ ).

Keywords: Organizational climate, work performance and productivity.

## INTRODUCCIÓN

En el Gobierno Regional de Junín el clima organizacional es regularmente favorable; pues por lo general consideran que, si existe apoyo entre colegas y una correcta comunicación interna, y respecto al liderazgo que ejercen los jefes de los diferentes departamentos precisaron que es favorable a un nivel regular, así como la motivación hacia el trabajo que la organización tiene como táctica y las interrelaciones personales entre colegas. Se ha podido observar, por lo tanto, que existe disconformidad en el horario de trabajo para algunos trabajadores CAS, reincorporados y terceros, que se les ampliado el trabajo al trabajo normal es de horas 8:00 am. a 1:00 pm y de 2:30 a 6 pm. Por su lado los trabajadores nombrados se quejan de que no cuentan con las cosas que tenían en la región como internet, computadoras, impresiones.

La investigación se hizo con el objetivo de determinar los problemas que provoca un clima organizacional poco adecuado como la comunicación inter-personal, la independencia para tomar decisiones, las actitudes y valores, ya que un clima organizacional hace factible que se eleve la productividad al colaborador y en el progreso de una sociedad que mejora su nivel de vida, dentro de determinada área, para lo cual se requiere contar con trabajadores idóneos, con un perfil óptimo quienes a través de un buen desempeño de sus labores tengan la capacidad de manejar las responsabilidades de acuerdo al rol que le asignaron.

Para la presentación de este informe se estructuró en 05 capítulos. En el Capítulo I se realiza el planteamiento del problema de investigación, objetivos, justificación y delimitación. El Capítulo II contiene el Marco Teórico, antecedentes del estudio, bases teóricas, definición de conceptos e hipótesis y variables de la investigación, donde se conceptúan definiciones relacionadas al tema para formular las hipótesis planteadas respectivamente. Capítulo III se refiere a las Metodología de la Investigación, que nos muestra los métodos, tipo, nivel, diseño, población, técnicas, instrumento y procedimiento de recolección de datos que nos permitieron alcanzar nuestros

propósitos. Capítulo IV se presenta los resultados de la investigación, donde se presentan en primer lugar los resultados descriptivos por dimensiones mediante frecuencias y porcentajes y luego los resultados inferencias con las pruebas de cada una de las hipótesis. Y EL Capítulo V contiene la discusión de resultados. Al término de la investigación se da a conocer las conclusiones a las que se ha llegado, así como las recomendaciones necesarias.

**El Autor.**

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Descripción del Problema

A nivel de Latinoamérica y de acuerdo a una encuesta efectuada por el portal de empleos Búmeran y según registros del diario digital Infobae (2019), indica que el 54% de personas encuestadas afirmó que no se sentía cómodo con su entorno de trabajo. Y ante la cuestión de los motivos que producen dicha incomodidad, el 64% explicó que percibe que la empresa no se interesa por sus colaboradores, el 19% afirma que existen roces entre colegas, el 14% señala acerca de maltrato de parte de sus jefes y/o compañeros de trabajo en tanto que el 3% precisa que competir entre colegas provoca malestar. Por otro lado, el 53% de los trabajadores afirman que sus superiores podrían cambiar el clima laboral promoviendo un trato cordial y respetuoso. A su vez, si bien el 86% de aquellos que están disconformes optaría por buscar otro con mejor clima organizacional, solo el 21% de los encuestados pensaron en tomar esta decisión y finalmente el 94% de los participantes cree que el clima laboral afecta al desempeño de los empleados.

En el Perú en la última década, el clima dentro de las instituciones ha tomado un lugar relevante entre los colaboradores, y aún pueden considerarse como un factor que determinaría su continuidad en la institución. Un instrumento importante para medir el sentir de los empleados y cuál es su enfoque acerca de las organizaciones son las encuestas de clima laboral, que se define como una manera de establecer el grado de satisfacción que tienen los trabajadores con relación a la administración de la empresa. De acuerdo con Adecco, se ha verificado que existe una relación directa entre el nivel de satisfacción de los empleados y el nivel de ingresos de la institución, colaboradores con mayor satisfacción, son colaboradores más productivos. (Diario Gestión, 2019)

Por otra parte, la Revista Conexión Empresarial (2019) señala que conforme con una encuesta efectuada por el portal de empleo Aptitus, ocho de cada diez colaboradores cree que el clima organizacional es un elemento

que determina en su desempeño. Además, cerca de 9 trabajadores de 10 afirma que desistiría de seguir laborando, si el clima laboral es negativo. Es así que el clima laboral puede afectar de manera directa a la motivación y rendimiento. Lo afirma Rosana Patricia Vargas Masías, docente del PAE en Gestión Avanzada de Recursos Humanos en ESAN, señalando también que aquellas organizaciones que destacan por brindar un clima de trabajo apropiado benefician directamente a la captación de los más óptimos postulantes en el mercado laboral. Y la Empresa Peruana de noticias Andina (2020) precisa que Aptitus efectuó una encuesta donde halló que el 81% de los colaboradores piensa que el clima es bastante relevante para su desempeño en el trabajo. Respecto al desarrollo del entorno de trabajo en la empresa, el 70% afirmó que consideran sus opiniones, y el 30% que no lo hacen. Cabe resaltar que el aspecto de mayor importancia para la aceptación de un puesto de trabajo es la remuneración (27%), seguido por un óptimo clima o entorno en el trabajo (23%).

En la Región Junín de acuerdo a la investigación efectuada por Mantari (2017) en la Dirección Regional de Educación Junín, los trabajadores precisaron que el clima laboral es regularmente favorable; pues por lo general consideran que si existe apoyo entre colegas y una correcta comunicación interna, y respecto al liderazgo que ejercen los jefes de los diferentes departamentos precisaron que es favorable a un nivel regular así como la motivación hacia el trabajo que la organización tiene como táctica y las interrelaciones personales entre colegas.

Es así que el Gobierno Regional Junín el cual tiene por finalidad esencial la promoción del progreso y las inversiones, en concordia con los programas y planes nacionales y locales de desarrollo, no es ajeno a esta problemática, pues debido a un clima organizacional no fortalecido el desempeño de los trabajadores se ve perjudicado, como por ejemplo se ha podido observar que, existe disconformidad en el horario de trabajo para algunos trabajadores CAS, reincorporados y terceros, que se les ampliado el trabajo al trabajo normal de 8:00 am. a 1:00 pm y de 2:30 a 6 pm. Por su lado

los trabajadores nombrados se quejan de que no cuentan con las cosas que tenían en la región como internet, computadoras, impresiones. También se requiere que el personal enfermo por lo menos tenga un kit para el tratamiento. Existe mucha diferencia entre nombrados reincorporados CAS y terceros.

Tampoco hay pruebas de despistaje de COVID 19, lo que afecta tanto a la Institución como a la Región Junín, ya que la mala actuación de los funcionarios públicos en desempeño laboral retrasa el progreso de la Región porque no se llega a optimizar los recursos y se crea demoras en el adelanto de los proyectos. Por lo motivos expuestos planteamos la presente investigación. Como consecuencia el desempeño laboral disminuyó por falta de personal en algunas áreas y el trabajo remoto no refleja el desempeño que debe tener la persona.

Con esta investigación se pretende dar a conocer los cambios que produjo el virus del covid-19 en el Gobierno Regional de Junín, ya que ha dejado un extravío de puestos laborales de carácter masivo, en unos casos se generó la pérdida del cien por ciento de los puestos laborales y en otros casos de manera parcial se perdieron los empleos, de la misma manera el alto estrés generado por el covid-19 ha originado angustia y depresión psíquica, entre el personal que trabaja, el covid-19 ha debatido los modelos o ejemplos relacionados a la interacción entre personas, la utilización de medios técnicos que faciliten más elasticidad en el empleo, de ninguna manera debe fomentar la pérdida de confianza en el ambiente de trabajo ni menos un abandono en las relaciones que se presentan dentro del lugar de labores, la sanidad o salubridad psicológica y el progreso o avance de los individuos, los cuales deben ser una prioridad.

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema General**

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

PE<sub>1</sub>: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021?

PE<sub>2</sub>: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la eficacia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021?

PE<sub>3</sub>: ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021?

### **1.3. Objetivo General**

OG: Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

### **1.4. Objetivos específicos**

OE<sub>1</sub>. Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

OE<sub>2</sub>. Establecer cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la eficacia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

OE<sub>3</sub>. Determinar cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

### **1.5. Justificación de la investigación**

La materialización del presente trabajo de investigación se justificó por las siguientes razones:

#### **1.5.1. Justificación Teórica**

Este trabajo de investigación se realizó con el fin de contribuir teóricamente al conocimiento de clima organizacional y el desempeño laboral y de la relación entre ambos.

#### **1.5.2. Justificación Práctica**

La investigación se realizó con el objetivo de determinar los problemas que provoca un clima organizacional poco adecuado como la comunicación inter-personal, la independencia para tomar decisiones y las actitudes y valores, ya que un clima organizacional hace factible que se eleve la productividad al colaborador y en el progreso de una sociedad que mejora su nivel de vida, dentro de determinada área, para lo cual se requiere contar con trabajadores idóneos, con un perfil óptimo quienes a través de un buen desempeño de sus labores tengan la capacidad de manejar las responsabilidades de acuerdo al rol que le asignaron. Es así que un correcto desempeño laboral, hace posible que se lleven a cabo las tareas designadas y se contribuya al logro de las metas planteadas.

#### **1.5.3. Justificación Metodológica**

La materialización de esta investigación se basó en resultados obtenidos a través de la elaboración de un cuestionario para medir el clima organizacional y otro cuestionario para medir el desempeño laboral adaptado a la realidad de la muestra de estudio, la cual va ser un aporte para investigaciones posteriores.

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Debido a la coyuntura nacional que estamos viviendo provocado por COVID 19, esto fue una limitación para aplicar el cuestionario, esto se superó porque se aplicó el cuestionario a los trabajadores de manera presencial y virtual, para prevenir el contagio.

## **1.7. Viabilidad de la Investigación**

Los aspectos que contribuyeron al desarrollo de este estudio son los que siguen:

### **1.7.1. Accesibilidad**

Se contó con el permiso del gerente de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Junín de forma verbal para aplicar los instrumentos a los trabajadores, con lo cual se recabaron datos sobre el clima organizacional y desempeño laboral.

### **1.7.2. Bibliografía**

Se contó con una bibliografía adecuada, actualizada, pertinente, referente para el desarrollo de trabajo de investigación.

### **1.7.3. Económico**

Para la materialización de este estudio se contó con recursos necesarios provenientes de ingresos propios.

## **CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes Internacionales**

Se logró ubicar trabajos de investigación relacionado al tema de investigación, los mismos que paso a señalar:

Zans (2017). En su tesis titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”. Para tener el grado de Máster; Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua. Llega a la siguiente conclusión:

El Clima Organizacional que se encuentra en la FAREM, es de confianza, por ello se reflexiona entre Regularmente Favorable y de manera regular Desfavorable, habiendo el liderazgo ejercido poco interactivo, sin habilidad en conservar un excelente ambiente laboral. Se asimila que el desempeño laboral, que se despliega en la Facultad, es bajo, no obstante, los trabajos se efectúan en el período o lapso solicitado, donde la decisión, se ejecuta en gran medida de modo particular, escaseando de una planificación de adiestramiento. El personal conformado por profesores y trabajadores que trabajan en la parte administrativa de la escuela académica piensan que el mejoramiento del Clima Organizacional afectará de modo real en el Desempeño Laboral, y las interrelaciones personales, les hacen apreciarse bien en el centro laboral.

Santamaría (2020). En su tesis titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”. Para optar el grado de maestro. Universidad Andina Simón Bolívar de Quito. Concluye que:

Se estableció que el clima organizacional impactará en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., esto lo

estableció en inicial instancia las resultas que lanzaron la estadística de carácter o de tipo descriptivo sobre las variables, consolidando esta aseveración los medios probatorios o las evidencias de inferencia estadística que prontamente de ser materializadas apartaron completamente la idea de emancipación o autonomía entre las variables convenientes. Por otro lado, se mostraron elementos interrelacionados con la conducta humana, y que conmovieron al desempeño laboral, observándose, la falta de estimulación, adeudo personal, un cometido primordial, resistencia para ocuparse en equipo, no efectuar con patrones de atributo y eficacia y apreciarse tratados de manera injusta fundamentalmente en la parte de retribución y fe.

Meza E., (2018). En la tesis cuyo título es: “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas. Para optar el grado de maestro en Administración. Universidad de Montemorelos; Montemorelos, México”. Concluye que:

Los resultados demostraron que hay una correlación positiva significativa entre las variables estudiadas ( $r = .569$ ,  $p = .000$ ), por lo que se infiere, a mejor clima organizacional de la Universidad mencionada los trabajadores poseerán un mejor desempeño laboral. Asimismo, se encontró que la mayor parte de los trabajadores (86%) siente un clima organizacional de carácter positivo. Referente al desempeño laboral, se halló que más del cincuenta por ciento de los trabajadores observa un desempeño muy bueno (56.4%) y superior a un tercio es bueno (35.1%). También se halló que hay una discrepancia importante ( $p = .020$ ) entre la rectoría y la institución Linda Vista. Se concluye que existe relación entre las variables de estudio, es decir que cuanto mejor sea el clima organizacional en la Universidad Linda Vista, tanto mejor será el desempeño laboral.

Zambrano (2019). En su tesis titulada “clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a

las víctimas (sede Bogotá)". Para optar el grado de maestro en Gestión Social Empresarial. Universidad Externado de Colombia. Bogotá. Arribó a la siguiente conclusión:

Según los resultados del estudio, los funcionarios se aprecian con plena satisfacción en la UARIV, pues poseen un discernimiento positivo en torno a los elementos y a las ocupaciones que ejecutan, sus interrelaciones con los dirigentes. Además es normal que dentro de una organización se halle satisfacción o falta de satisfacción, por estas consideraciones los que dirigen la entidad, deben estar al tanto en relación a sus trabajadores, que en todo caso son de la alta jerarquía y los de abajo, por ello es muy importante que exista una buena voluntad de trabajo mancomunado con respeto y buen trato pero, todas las categorías investigadas pese a que no poseen una visión negativa, son aptos de mejorar, lo cual influye procedimientos de ajuste, táctica y acomodo que pueden llegar a perturbar el clima organizacional. De conformidad a la consulta mediante encuestas los trabajadores donde se encuentran los funcionarios y otros de menor jerarquía se encuentran motivados y campantes en la UARIV, como consecuencia de que en cada área o categorías desarrolladas la mayor cuantía de contestaciones se halla en los ítems De acuerdo y Totalmente de acuerdo, que significa que existe una percepción positiva referente al enfoque organizacional, liderazgo, entorno físico, exaltación. Estas son necesariamente las potencialidades del clima organizacional de los burócratas directivos de la entidad, pues la observación total en relación a estas variables es buena. Los burócratas de todas maneras saben reconocer, aunque sea a regañadientes la necesidad de avanzar sus ocupaciones al dentro de una organización empresarial con metas y con fines claros, y que para poder desempeñarse de excelente modo es necesario que haya una excelente relación con el resto, asentadas en una noticia organizacional. La habituada realidad de que los burócratas tengan los iguales objetivos para el progreso de sus trabajos, que incumben a la misión de la entidad, consiente que posea

una muy buena colaboración entre el aparato laboral, lo cual ayuda generosamente las interrelaciones entre estos. Es reconocido que el avance positivo del clima organizacional pende de una cuantía de variables y de elementos que deben ser poseídos por las directivas, para edificar tácticas que beneficien un entorno conveniente, en donde los burócratas puedan apreciarse campantes y posean la contingencia de redimir sus funciones de excelente modo. De este modo, al examinar desiguales tipologías de categorías, se puede demostrar que las interrelaciones personales en global son excelentes, que hay complacencia laboral, orgullo, bienestar en el sitio laboral y una buena enajenación entre los fines del ente con las potencialidades de los burócratas.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales.**

Los trabajos de investigación encontrada a nivel nacional que se relacionan con tema de estudio, se detallan a continuación:

Pastor (2018). En la tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”. Para tener la licenciatura en Administración, Perú; Universidad Pacífica del Sur. Llega a la siguiente conclusión:

El fundamento de los descubrimientos hallados, la coexistencia de una correlación de modo directo entre las variables materia de investigación de la organización empresarial mencionada PECSA Perú, 2017. Con esta resulta se demuestra la validez de la hipótesis de estudio, o sea hay correlación entre las variables en análisis o investigación de una organización empresarial de carácter privado o particular de combustibles e hidrocarburos en la ciudad de Lima el 2017.

Huaripoma y Rosado (2018). En la tesis: “Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017”. Para tener la licenciatura en Administración. USIL. Lima. Concluye que:

Los resultados evidenciaron que la noticia es el elemento que tuvo un significativo índice de varianza (39.1%), inmediatamente la inspección es el secundario elemento que con un significativo índice de varianza (12.04%) e involucrarse laboralmente tuvo un (10.49%), de la varianza, ejecución individual comprobó un (6.41%) de la varianza y recientemente el componente situaciones laborales tuvieron el 6.383% de la varianza. Concluyendo se puede manifestar que de manera concluyente existe correlación importante o significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral en el personal CAS en una institución estatal de Lima, 2017. Esta resulta definitivamente está probando la validez de la suposición fundamental o la hipótesis principal del estudio, de la misma manera, consiente corroborar que en todo momento cuanto más crecidamente positiva sea el discernimiento del personal o de todos los colaboradores que trabajan en la organización entonces el clima laboral, superior será el desempeño laboral de los trabajadores CAS de la institución; asimismo el modo de involucrarse laboralmente se correlaciona de manera importante o de modo significativo con la clasificación de los empleados CAS y la inspección se correlaciona de manera significativa con la disposición de resultados del personal que laboran en condiciones CAS de una institución pública de Lima, 2017.

Apaza (2018). En la tesis cuyo título es: “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro – 2017”. Para tener el grado de Magister en la UCV de Trujillo. En conclusión, señala:

Se estima o se calcula con Chi-cuadrado y que dieron como resultados:  $p=0.036 < \alpha=0.05 \Rightarrow$  por ello es rechazado la hipótesis nula y se admite la  $H_1$ , por lo que el clima organizacional se correlaciona con el desempeño, en un noventa y cinco por ciento (95%) Consecuentemente, realizando el proceso de contrastación de la hipótesis principal del actual trabajo investigativo; se admite la hipótesis alterna,  $H_1$ : “Existe relación significativa entre el clima organizacional y

el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro - 2017”.

En las correlaciones interpersonales se ha probado que es aceptable, consecuentemente se manifiestan exteriormente la confianza entre los recursos humanos administradores, pero, no poseen comunicación de tipo o de carácter afectivo. Teniendo en cuenta o en consideración que, sin franqueza o sinceridad, coexiste o concurre ausencia de labor en conjunto o en equipo y carecen de liderazgo en la variable clima organizacional se conservan en la escala regular. Existe animosidad y altercados en situaciones fortuitas o desmesuradamente escasas veces, lo que asimismo influyen o impactan de modo no favorable en beneficio de la variable de desempeño laboral.

La no coexistencia o presencia de programaciones de estímulos por notoria labor, deficiente sueldo, intrusión política partidista y falta de adiestramientos habituales, son los demás elementos o componentes internos que poseen efecto adverso y negativo para la dar un servicio de calidad y desempeño laboral eficiente del personal administrativo de la UGEL de Azángaro.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Se logró ubicar tesis a nivel local similares al tema de investigación, los mismos que paso a señalar:

Naveda k. (2017). En su tesis titulada “el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Proyecto Especial Alto Huallaga – 2017”. Para licenciarse en Administración. Universidad de Huánuco. Tingo María. Concluyendo:

Que la primera variable influye de manera importante en el desempeño en el Plan Alto Huallaga, positiva. Se estableció que las correlaciones influyen de modo positivo en el desempeño del PEAH, fundamentando que hay una correcta comunicabilidad y un correcto entorno laboral, con un 54% y 53% de manera respectiva. Se evidenció que la identidad

entra en el desempeño, básicamente con el 51% del personal del Plan que considera al adeudo con la entidad como bueno, y el 63% conjetura que la erudición organizacional es correcta. Alcanzando a aseverar que estos porcentajes, si afectan en el cometido de trabajo de modo positivo. Se consigue confirmar que el conflicto afecta en el desempeño de trabajo en el PEAH, por la coincidencia de fines en un 53%, conjuntamente un 45% aprecia buena a las maneras de acuerdo en el interior de esta institución.

Ponce, Ramón & Suarez E. (2017). En la tesis cuyo título es: "Gestión del clima laboral y su relación con el desempeño del personal administrativo en la UNHEVAL - 2017". Para licenciarse en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Concluye que:

Las dos variables materia de estudio se relacionan dentro de la UNHEVAL, de modo regular. La gestión del clima laboral en la UNHEVAL, es regular. Asimismo, el desempeño de trabajadores administrativos de la UNHEVAL, es regular.

Rodríguez (2018) en la tesis titulada: Análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección distrital de defensa pública y acceso a la justicia - Huánuco 2018. Para Tener el Grado de Maestro, en la UNHV. Concluye que:

El estudio confirma que hay una correlación importante o de carácter significativo entre las dos variables de investigación, que se especifica en el título de la presente investigación, de la dirección ya mencionada. -Huánuco: Período 2018. Existe una relación importante, porque "p" valor es menor a 0,05; asimismo se puede ver que el resultado del estadístico de Pearson exhibe un valor de carácter positivo de 0,5309, probando una relación positiva y débil del 28 por ciento.

## **2.2. Bases Teóricas y Conceptuales**

### **2.2.1. Clima Organizacional**

#### **2.2.1.1. Definición.**

Méndez (2006) señala que la fuente del clima organizacional se encuentra o se halla en las ciencias sociales (sociología); en el cual se puede observar que la conceptualización del término organización se encuentra dentro de la doctrina o dogmática de las relaciones entre humanos que destaca la jerarquía del hombre en sus actividades laborales y por su colaboración en un régimen social.

Por otro lado, Garcia (2009) conceptualiza el clima organizacional como la secuela de la manera como los individuos determina los procedimientos de interrelación social y donde estos procedimientos están afectados por un régimen de valores, cualidades y fes. Eso sí teniendo en cuenta su entorno endógeno. Como también se define que es una característica o particularidad del ambiente observado o acostumbrado por los órganos de la entidad organizativa. (Ramirez & Dominguez, 2012).

Estas conceptualizaciones o definiciones ayudan con un factor de aporte para la comprensión que el clima organizacional esencialmente nos traslada a la observación de los integrantes de una entidad organizacional, porque de esa manera se toma en consideración diferentes informaciones de los que integran la organización. (Ramirez & Dominguez, 2012)

#### **2.2.1.2. Características del Clima organizacional.**

Según Charry (2017) las características que posee el clima organizacional, son:

- Posee cierta continuación, pero no se instaura de manera constante como la erudición, entonces el clima laboral logra transformar posteriormente de una mediación personal.

- Está establecido en su mayor parte por la realidad social y cultural de la institución. las peculiaridades, conductas, capacidades y expectativas del personal.
- Es una disposición individual de variables, siendo el personal un empleado que ayuda en el ambiente o característica del clima.
- Los dispositivos que lo componen consiguen transformar, no obstante, el clima consigue continuar existiendo.
- Implica en la conducta del empleado.
- Es un elemento o factor directo de la conducta al proceder sobre los modos y expectativas.

### **2.2.1.3. Funciones del clima organizacional**

Según Guevara Ximena (2018) las funciones del clima organizacional son:

1. Desunión. Conseguir que un conjunto de individuos que un conjunto que "no está vinculado" con la ocupación que hagan, exista un compromiso.
2. Obstaculización. Conseguir que la emoción que poseen los sujetos de que quedan fatigados con obligaciones rutinarias y distintas obligaciones consideradas inservibles ya que no están proporcionando su mano de obra.
3. Espíritu. Es una extensión de espiritual de trabajo. Los conformantes conciben que sus insuficiencias sociales se encuentran siendo atendidas y al idéntico lapso están deleitándose de la pasión de la labor considerada.
4. Intimidad. Que los recursos humanos gocen de asociaciones sociales de características amistosas. Esta es una derivación de complacencia de escaseces sociales, no obligatoriamente relacionada a la ejecución de la labor.
5. Alejamiento. Referido a una disminución de recorrido entre el director y sus coadjutores. Se reseña a un proceder administrativo especializado como no formal.

6. Énfasis en la producción. La dirección es regularmente directiva, sensible a la retroalimentación. Concibe énfasis a la conducta administrativa representado por estrecha supervisión.

7. Empuje. La conducta se guía a la función y es merecido a los miembros una favorable opinión. Es la conducta administrativa diferenciado por esfuerzos para hacer menear a la organización.

8. Consideración. Esta conducta se identifica por la tendencia a tratar a los órganos humanos y formar algo para ellos en requisitos humanos.

9. Estructura. Las opiniones de la mano de obra acerca de las restricciones que hay en el conjunto, se refieren a cuántas normas existentes.

10. Responsabilidad. El sentimiento de hacer bien las cosas, o cumplir los mandatos de los jefes, o sea es la justificación laboral dentro de una organización que conlleva a trabajar con responsabilidad.

11. Recompensa. Se observa igualdad en las políticas de pago y fomento. La impresión de que a uno se le galardona por hacer bien su labor; énfasis en reconocer de modo positivo más bien que en castigos.

12. Riesgo. El sentido de peligro, inseguridad e instigación en el trabajo y en la entidad organizativa.

13. Cordialidad. La emoción ordinaria de sinceridad que predomina en el campo laboral; el énfasis en lo que pretende cada uno; la persistencia de conjuntos generales, de carácter amistoso inclusive de tipo informal.

14. Apoyo. El apoyo observado de parte de las altas jerarquías de la organización y otros trabajadores del grupo.

15. Normas. La preponderancia, captada de objetivos de carácter implícito y de tipo explícito y reglas de desempeño; el enfoque en realizar una buena labor.

16. Formalización. El nivel en que se fijan o se legalizan de manera explícita los manejos de experiencias normales y los compromisos de cada enfoque.

17. Conflicto. Es una sensación que se origina cuando los que dirigen la empresa y los trabajadores aspiran oír disímiles o desemejantes puntos de

vista. Lo que se quiere es que las dificultades se revelen y no se hallen ocultos.

18. Identidad. La situación emocional de que un sujeto pertenece a la empresa, dando a entender de que es un miembro excelente de un grupo laboral.

19. Conflicto e inconsecuencia. El nivel en que los manejos, procesos, reglas de realización, y conocimientos son contrapuestas.

20. Selección basada en capacidad y desempeño. Usanza conveniente de las potencialidades o las fortalezas de los trabajadores y su uso para alcanzar las metas.

21. Tolerancia a los errores. El nivel con que los deslices son tratados como un modo de soporte y de aprendizaje.

22. Adecuación de la planeación. El nivel en que las planeaciones se perciben como convenientes para conseguir las metas del trabajo.

#### **2.2.1.4. Importancia del clima organizacional en la administración de Empresas**

##### **a. Importancia**

La importancia del clima organizacional sale de su actividad como ligazón entre los fines de la empresa y la conducta de la mano de obra, primariamente en el acto que muestra de manera completa las cualidades, las fes, las valoraciones de los órganos de una institución que debido a su entorno se vuelven en factores del propio ambiente laboral que va atado con la exaltación de trabajadores, y de esa manera repercute sobre su conveniente conducta y desempeño en el trabajo. (Bustos, Miranda, & Peralta)

Según Bustos Paulina, Miranda Mauricio y Peralta Rodrigo de conformidad con esto, se conoce que el procedimiento necesita de una sapiencia honda del tema o del asunto, creatividad y sumario, de las cosas íntegras que lo acomodan, entonces el Clima Organizacional está en condiciones de brindar calidad de existencia en el trabajo. Es transcendental

para un director estar al tanto y determinar el clima predominante en una organización empresarial en 3 puntos esenciales: (Bustos, Miranda, & Peralta)

- Seguir con el perfeccionamiento de la empresa y prever los inconvenientes que logren brotar.
- Indagar cambios, índices para el director sobre los factores hacia en el que debe regir sus interposiciones.
- Valorar el lugar en el que proceden los aprietos y carencia de satisfacciones que llevan al progreso de cualidades negativas confrontado a la empresa.

Entonces, la comprensión del Clima Organizacional suministra retroalimentación sobre los procedimientos que establecen las conductas organizacionales, consintiendo, también, meter permutas planeadas, tanto en las cualidades y gestiones de los órganos, como en el régimen organizacional. (Bustos, Miranda, & Peralta)

La categoría de estas informaciones se fundamenta en la demostración de que el Clima Organizacional impacta en el comportamiento de los que conforman la organización, mediante de observaciones afianzadas que infiltran el contexto y establecen las escalas de incitación laboral y beneficio profesional. (Bustos, Miranda, & Peralta)

#### **b. Elementos**

Un Clima Organizacional estable, se puede definir como una inversión dineraria a plazo largo. Los directores de las organizaciones corresponden advertir que calculan porción del activo de la organización y la manera de apreciarlo y facilitarle el correcto cuidado. Una organización con una norma exagerada severa, con muchas obligaciones a los empleados o trabajadores. (Bustos, Miranda, & Peralta)

Frente a estos existen las siguientes actitudes:

- Los procedimientos organizacionales, valoración, régimen de retribución, comunicación y el procedimiento para tomar la correspondiente decisión.
- El régimen con sus micro y macro dimensiones;

- Liderazgo, autoridad, manejos, dominio, cualidad;
- La incitación, escaseces, energía y ayuda;
- Los conjuntos dentro de la organización, su organización, técnicas, coherencia, reglas y roles.

Estos 5 factores establecen el beneficio de los trabajadores en función de: trascendencia de los fines, complacencia en la carrera, el atributo laboral, su conducta dentro del conjunto, fundamentando la trascendencia de fines, la moral, secuelas y coherencia. (Castillo, Del Pino, & Espinosa, 2000)

### **2.2.1.5. Factores del clima Organizacional**

#### **a. Factores**

Las investigaciones sobre clima organizacional poseen el entorno físico, que contiene el área física de sus subestructuras y aparatos y otros elementos de carácter ambiental como la forma en que se ordena, cualidades de orientación, el entorno social que crean los problemas entre individuos o entre; capacidades y cualidades, las exaltaciones y expectativas que tienen a nivel personal y mencionadas en las relaciones de grupo; conducta organizacional reconocida en porcentajes interrelacionados con la producción y la complacencia laboral, entre distintos. (Zambrano, Miguel, & Espinoza, 2017)

Otro factor es el comportamiento organizacional, el cual es referido a las cualidades y modos de procedimiento de los individuos en el interior del entorno organizacional, la conducta pende de nociones como ayuda, codificación de capacidades particulares, distintivo, liderazgo y organizativo. (Zambrano, Miguel, & Espinoza, 2017)

Y por supuesto la producción del elemento humano es un dispositivo fundamental para alcanzar los fines de la entidad organizativa, de su cometido económico y para su persistencia en el tiempo; el atributo del recurso humano, los regímenes laborales, las habilidades de la organización y su erudición son importantes para el mantenimiento y mejoramiento. (Zambrano, Miguel, & Espinoza, 2017)

### **2.2.1.6. Teorías del comportamiento organizacional.**

El régimen de valores individuales, la erudición, el locus de inspección que aguantan la conducta organizacional, ya que de los elementos intervinientes en la interrelación entre la organización empresarial y la mano de obra para que expongan del mejor modo el clima de su adecuada organización. Si se admite la señal de que las tipologías de los individuos son comparativamente constantes en el tiempo, que son desiguales de un ente a otra y aún entre individuos de una propia nación y que el conjunto practica influencia en los individuos, es provechoso tener en consideración factores como la exaltación, las escaseces. (Garcia G. , 2007)

**a. Los Valores.** Existen diferentes conceptualizaciones en relación al término valores sin embargo dentro de todas ellas se ha considerado la conceptualización del eminente estudioso Stephen Robbins, quien menciona que los valores encarnan doctrinas fundamentales, como el que se escribe: los valores son comportamientos o conductas, basados en el respeto mutuo, y que es opuesto a la práctica de delitos e inmoralidades (Robbins, 1999)

**b. Las Actitudes.** Son cualidades de valoración, ya sean a favor o en contra, referente a las cosas, los otros individuos o los sucesos, e irradian el modo como cualquiera se siente aproxima de algo. Adentro de los factores de una actitud se hallan: el dispositivo cognitivo, el dispositivo afectivo y el dispositivo de conducta (Robbins, 1999)

**c. La Motivación** Coexisten varias clases de estimulaciones pendiendo del contexto en la que se halle la persona. Por eso, en correspondencia con la forma y el trabajo la conceptualización más reconocida es la de “la energía que puede poseer un individuo para ejercer grandes niveles de energía hacia los fines organizacionales, restringidas por la destreza del brío de satisfacer cualquiera de las necesidades personales.” (Robbins, 1999)

**d. Los grupos.** Son 2 o más personas que interrelacionan y son autónomos y que se han unido para conseguir objetivos personales (Robbins, 1999)

**e. La Comunicación.** Una idea, no importa qué tan grandiosa o importante sea, no sirve absolutamente para nada mientras no logre ser transmitida y entendida por los demás. (García G. , 2007)

**f. La Percepción.** Dentro del dispositivo particular que cada persona tiene, es significativo concebir lo que es el discernimiento, ya que la “conducta de la muchedumbre está asentado en el discernimiento de lo que es la situación real, no en el contexto mismo. (García G. , 2007)

#### **2.2.1.7. Dimensiones de la variable Clima organizacional.**

Según Alberto (2020) las dimensiones a discurrir para el inconstante Clima organizacional en el actual estudio son:

**a. Estructura organizacional.** El régimen organizacional es la manera a las responsabilidades que posee que efectuar cada pieza dentro de una firma para lograr los objetivos presentados. Puesto que cada organización que realiza de modo diferente, cada una posee que arrojar un régimen organizacional diferente que le apoye a lograr sus finalidades. Por ello, toda organización empresarial acorde a la manera de operar debe proyectar todo el procedimiento de sus trabajos laborales y precisar las funciones y adeudos de todas las individuales que completan la entidad organizativa.

La organización apremia lograr lo que sigue:

- Establecer las diferentes áreas de funcionamiento que componen la organización.
- Establecer el régimen jerárquico entre los desemejantes puestos laborales y áreas responsables.
- Diseñar los perfiles de sitios para precisar los trabajos y adeudos de cada parte de la organización.

Asimismo, acerca de los tipos, poseemos lo que sigue:

- Lineal. Se fundamenta en las escalas de autoridad y se manipula un régimen decisorio de carácter centralizado.
- Horizontal. Hace referencia en que los trabajadores que ocupan los grados o escalas más grandes o altas de jerarquía autoritaria

ingresan o se ponen en contacto directo con todos los personales de primera línea.

- **Funcional.** El sistema funcional junta a los individuos que tienen puestos iguales dentro de la organización empresarial. Se fundamenta en los trabajos que posee y tiene que realizar cada director y su conjunto de trabajo.
- **Divisional.** Este régimen constituye a los obreros por un tipo de fruto o de servicio determinado que se brinda al mercado. Cada conjunto laboral es garante del flujo de trabajos en esa segmentación en personal.
- **Matricial.** Aquí el organismo fracciona el bosquejo de adeudo tanto por cada plaza de funciones como por los arquetipos de plan que se despliegan
- **Central.** Se utiliza en la mayoría de las veces en organizaciones empresariales que son muy amplias y por ello su modo de trabajo es más complicada. Por eso cada disponible debe reconocer a diversos inspectores que se hallan en desiguales áreas o en desiguales situaciones. (Quiroa, 2020)

**b. Procesos organizacionales.** Son parte esencial de la organización laboral, y llevan a precisar la sucesión y el ordenamiento de manera correcta de las disposiciones. Conjuntamente, realizadas eficazmente, crean la resulta deseada, por intermedio de la composición de todos los trabajadores, teniendo en cuenta el punto de vista o la óptica de alcanzar a las metas totales planificadas. Lo anteriormente mencionado sumado a la intervención de los procedimientos, el valor agregado que unen y en cómo se relacionan, compone un examen que las colocaciones no consiguen abandonar, si se interesan en el aseguramiento para un conveniente desempeño en su acción. (Ariceta & Asociados Consultores, s/f )

**c. Liderazgo.** Es un procedimiento de impacto entre el líder y los individuos, que posee como meta su implicancia discrecional en el alcance de las metas de la Organización. Tal vez el modo que más determina a un líder es su fortaleza o potencialidad de realizar que diferentes individuos se junten

a su proyecto las metas del líder como convenientes y lo formen de manera voluntaria. (Fernández, 2021)

Así también, en un ambiente inconstante es significativo satisfacer, de modo ecuánime, las expectativas y consecuencias de los conjuntos que poseen intereses genuinos en la entidad organizativa. Corrientemente se prefiere a un dirigente para:

- Regir hacia el triunfo: Logrando correctas secuelas en los términos previstos y perfeccionando el uso de la disposición de recursos.
- Involucrar a las personas: Alineando a los individuos con las metas y los valores y suministrando el progreso de las entidades.
- Desplegar la Organización: Avalando el adelanto de los planes clave
- Aportando opiniones y/o asistencias de valor y renovando la erudición de la entidad organizativa. (Fernández, 2021)

**d. Motivación** Se precisa incitación como los procedimientos que transgreden en el ímpetu, dirección y permanencia del brío que ejecuta un trabajador para alcanzar la meta. Si bien la incitación en general se relata al esfuerzo para conseguir el objetivo, en esta indagación circunscribiera a las metas organizacionales. Los 3 factores fundamentales para precisar las motivaciones son: ímpetu, orientación y permanencia. Por ello las motivaciones en su conjunto no deben ser solamente a favor de los trabajadores de menor rango sino de los trabajadores que trabajan en las altas jerarquías. La energía que se debe investigar es el que está encaminado hacia los objetivos de las entidades organizativas y es la piedra angular con estas. Recientemente. La motivación posee una extensión de Permanencia, que es la compostura de la época durante en el que alguna persona o trabajador conserva el esfuerzo. Las personas motivadas persisten en una labor el lapso bastante para conseguir su meta (Robbins, 1999).

**e. Comunicación.** Según Antonio Lucas Marín, la comunicación brota de las escaseces doctrinarias y experimentales de las organizaciones, con la finalidad de mejoramiento de las idénticas destrezas de comunicación de quienes entran en los procedimientos de

tipo económico y en el progreso que según las doctrinas y dogmáticas de la organización se hallan encaminadas en la erudición organizacional. (Lucas, 1997)

El igual autor asevera que la comunicación “es el medio que permite orientar las conductas individuales y establecer relaciones interpersonales funcionales que ayuden a trabajar juntos para alcanzar una meta”. Asimismo, nos expresa que la comunicación auxilia a los segmentos de la sociedad, pues les consiente contender sus prácticas críticas y desplegar informaciones importantes, asimismo, proporciona las tentativas de lograr tanto sus fines propios como las de la organización, al consentirles interpretaciones las variaciones y, en moderno lugar, alentándoles sus satisfacciones de sus carencias individuales.

Consecuentemente, la comunicación vale como un sistema para que el personal se adapte a la empresa.

De acuerdo a Goldhaber, la comunicación organizacional congrega los subsiguientes términos:

- Sucede en un régimen complicado y abierto que es afectado al entorno ambiental.
- Involucra comisiones, su flujo, su intención, su orientación y el mediano empleado.
- Implica individuos, sus cualidades, sus impresiones, sus interrelaciones y destrezas. Así, plantea una tesis: “es el flujo de mensajes dentro de una red de relaciones interdependientes”.

(Goldhaber, 1999)

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

Viven diferentes investigaciones acerca del cometido de trabajos de los colaboradores en diversas instituciones, su jerarquía radica en que el ejercicio laboral influye fundamentalmente en la producción y renta de la empresa. En otros términos, podemos decir que el desempeño laboral, o sea la conducta

dentro del trabajo es hacer de la mejor manera su trabajo y eso debe ser calificado para que su cargo sea permanente.

### **2.2.2.1. Definición.**

Chiavenato afirma que es la conducta del personal o de los trabajadores en el logro de los objetivos establecidas, este viene a ser la táctica para alcanzar la manera particular del trabajador para alcanzar los fines, de igual modo da a saber que las actividades o conductas vistas en los trabajadores que sean notables al logro de los fines de la clasificación muestran que un buen desempeño laboral, en todo caso es la potencialidad de la organización. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)

Murphy (1990) afirma que el desempeño es “un conjunto de conductas relevantes para los objetivos de la organización en la que se trabaja”.

Romero & Urdaneta indican que “el desempeño del individuo va de la mano con las cualidades y capacidades que posean estos en función a las metas que se quieran conseguir, continuados por políticas, reglas, enfoque y cometido de la organización” Finalmente Noguera, refiriéndose a Benavides muestra que: Al precisar desempeño lo corresponde con competencias, aseverando que en la medida en que el empleado mejore sus capacidades optimizar su cometido. Las capacidades son “conductas y habilidades perceptibles que el individuo contribuye en un empleo para desempeñar con sus compromisos de modo eficiente y grata” (Noguera, 2012)

A la sazón, el desempeño laboral posee como fin cumplir las metas determinadas por la organización. (Romero & Urdaneta, 2009)

### **2.2.2.2. Evaluación del Desempeño.**

Aguirre (2000) la precisa como un proceso organizado y metódico hacia calcular, valorar e impactar sobre las cualidades, conductas y resultados concernientes al aspecto laboral, así como el nivel de ausencia, con la finalidad de revelar en qué medida es fructífero el trabajador, y mejorando su beneficio en el porvenir. Aparte de ello se puede mencionar que con un

examen se consigue saber el nivel de ejercicio de los empleados y tiene que ser:

- Continuo. No obstante, se efectúa en un instante determinado anualmente, debe reflexionar las acciones de la persona durante toda la etapa evaluativa.

- Sistemático. Para avalar la objetividad del procedimiento, que todos los trabajadores conozcan los juicios con anticipación, es forzoso que el proceso se acopie de modo minuciosa en un manual, que en todo momento será de toda la entidad organizativa.

- Orgánico. Se emplea a toda la colocación, no estableciéndose las secciones.

- En cascada. Cada trabajador es estimado por su jefe, al terminable del procedimiento de todos los trabajadores.

- De palabra de juicios. Se sitúan visible, de modo inclemente y provechosa, los puntos enérgicos para vigorizar y los endebles para indagar solución.

- En interrelación laboral usual. Se reflexiona la categoría que el individuo posee para la organización en correspondencia con el cometido en su puesto actualmente.

- Histórico. El calificador en todo momento debe analizar y cuantificar los actos en el tiempo y en el espacio para tener informaciones permanentes.

- Prospectivo. Se instituye el rol que el evaluado puede librar en el porvenir dentro de la entidad organizativa.

- Integrador. Con este examen del personal existe un intento de revelar lo que se ha realizado correctamente, para examinarlo, y lo que se ha realizado deficientemente para apoyarle al mejoramiento del desempeño futuro.

- Acerca de la Categoría de la Valoración del Desempeño

Chiavenato (2000) dice que el desempeño facilita la implementación de nuevas maneras de mejoramiento en el desempeño, apoya las decisiones de promoción laboral dentro de la organización, asimismo consiente valorar si

existe la insuficiencia de revertir a habilitar, descubrir deslices en el esbozo del sitio y auxilio a ver si viven dificultades particulares que conmuevan al individuo en el desempeño del trabajo.

### **2.2.2.3 Beneficios.**

La valoración del desempeño favorece a establecer modernas políticas de resarcimiento, progreso del cometido, vigoriza la toma decisoria de promociones o de sitio, consiente establecer si existe la escasez de tornar a habilitar, descubrir traspiés en el esbozo del sitio y auxilia a ver si viven dificultades particulares que conmuevan al individuo en el desempeño del cargo. Es en aquel tiempo que la valoración del desempeño no puede limitarse a una escueta sensatez frívolo del director respectivamente de la conducta funcional del dependiente; es ineludible proceder más hondamente. (Guerrero, 1996)

La valoración del desempeño es un instrumento para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para lograr ese fin primordial y optimar las resultas de los recursos de la organización, la valoración del desempeño alterna de conseguir estos varios fines intermedios. (Alfonso & Delgado, 2004) El vínculo del individuo al cargo, incentivos por el buen desempeño, mediante la mejora de las interrelaciones entre el director y los subordinados, auto perfeccionamiento del personal, apreciación del progreso de los trabajadores, incitación a la mayor producción, alimentación con las informaciones de la persona valorado, otros fallos del particular como traspasos, costas. (Pérez, 2009)

Chiavenato (2011), menciona los provechos pares la empresa para la organización y para la persona.

#### **a. Beneficios para la organización**

- Perfeccionar los grados de ocupación.
- Examinar el trabajo destacado y el desempeño endeble.

- Verificar oportunidad de desarrollo.
- Alineamiento de fines propios de cada sitio y ordenadas con los fines de la organización empresarial.
- Lograr adeudo y complacencia de los personales hacia la organización empresarial.

#### **b. Beneficios para el jefe**

- Valorar el desempeño al contar con un fundamento de cálculo y un régimen planificado y normalizado.
- Mejoramiento del tipo de desempeño de sus discípulos.
- Provocar una mejor noticia entre recursos humanos.
- Reducir el ruído de los trabajadores.

#### **c. Beneficios para el trabajador:**

- Saber de buena tinta las expectativas de su jefe.
- Tener en cuenta de manera seria y responsable las particularidades y capacidades más estimadas por la compañía de los individuos que acceden el aparato de trabajo.
- Ejecutar una autoevaluación para su desarrollo competitivo.
- Estimulación para brindar su mejor energía a la organización empresarial.

#### **2.2.2.4. Elementos.**

Guevara (2016) citando a Cepeda (2001) la estructura de la evaluación del desempeño “está conformada por tres elementos de suma importancia como lo son los estándares de desempeño, las mediciones de desempeño y los elementos subjetivos del calificador”.

Al mismo tiempo, Millán (1999) menciona “la evaluación del desempeño es una consolidación de tres elementos como son los estándares y mediciones de desempeño y los elementos subjetivos del calificador”

Existen una serie de elementos comunes que tienen una relación al momento de evaluar el desempeño, entre los más importantes se tienen:

- Los tipos de trabajo;
- Los cálculos del trabajo; y
- Los compendios ideales del calificativo.

Estos 3 compendios son esenciales para poder ejecutar una valoración de trabajo conveniente y adherida al contexto de la sociedad y el progreso de sus personales.

#### **2.2.2.5. Dimensiones de la variable Desempeño laboral.**

De acuerdo a Alberto (2020). Las dimensiones a considerar para la variable Desempeño laboral en la presente investigación son:

**a. Productividad laboral.** La producción de la empresa organizativa es el principal fin de la gerencia y su compromiso (Judge & Robbins, 2009). Los recursos son gestionados por los individuos, quienes colocan todas sus energías para causar o generar servicios y productos eficazmente, optimizando dicha elaboración cada vez más, por lo que toda mediación para el mejoramiento de la producción en la organización posee su origen en los individuos. (Rodríguez & Nuñez, 2008)

Por lo tanto, los individuos laborando de modo individual consiguen una resulta o producción propia, cuya suma no obligatoriamente será pareja a la lograda por el conjunto. (Rodríguez & Nuñez, 2008)

Por esta razón, la producción del elemento humano es clave para lograr los fines de la empresa, de su desempeño económico y para su persistencia

en el lapso, por lo que el atributo de sus trabajadores, para su continuo desarrollo. (Marchant, 2006)

**b. Eficacia.** Este término, se interrelaciona con el alcance de fines y metas predeterminados. Podemos mencionar, sin extremar, que cada estudio ha avanzado su propia conceptualización de eficiencia organizacional. La lógica para ello reside en que cada estudio ha creado su conveniente modelo de eficiencia de cada organización, estableciéndose las particularidades que cree que debe poseer, y de esta manera a originado su conveniente conceptualización de eficiencia. (Blank, 2011)

Los tipos de son de 2 clases:

1. De solamente una particularidad
2. De particularidades compuestas

Los modelos actuales son los de particularidades o peculiaridades variados tomando diversas particularidades para valorar la eficiencia organizacional. (Blank, 2011)

Asimismo, Las particularidades más usadas en los modelos de empuje organizacional

Son para el caso de una sola característica:

- Desempeño total de la organización, característica en la que se toman en consideración las valoraciones de los trabajadores, o en todo caso de los controladores.
- Productividad, tomando en cuenta la información actual de las salidas.
- Satisfacción del personal por medio de cuestionarios que las personas llenan
- Utilidades basadas en datos contables
- Deserción del personal, basada en información de los archivos.

Acerca del modelo de características múltiples, aunque los modelos de eficacia organizacional de una sola característica todavía se utilizan mucho, los modelos más recientes utilizan características múltiples. Estos modelos se basan en la idea de que son varias variables las que influyen conjuntamente la eficacia de las organizaciones. (Blank, 2011)

**c. Eficiencia laboral.** Según desiguales autores la eficacia de trabajo es la acción, la cabida de crear un trabajo, acción, de manera correcta, es obtener algo mediante algunos detalles, es lograr un efecto querido. Usar materias primas o bienes eficiente para bajar costes.

Acosta (2012) indica que al conversar de eficacia lo que falta por precisar es que se concibe por eficacia calculándose esa eficacia. Si no se hacen estos 2 trabajos difíciles se podrá trazar la dificultad de calcular y precisar puntualmente como pretende realizar el procedimiento de acomodo y como solucionar el inconveniente económico que bosqueja.

Según los fines que se apremian es desigual el modo de conceptualizar la eficacia en la retribución de los capitales. Asimismo, pende de la manera en que se calcule esta eficacia mediante las desiguales técnicas que se hallan a consideración del economista. Pero si se traza bajo fines económicos de costo y provecho, la eficacia aparecerá determinada por las valoraciones de los recursos. Así cada fin o meta tiene sus convenientes propiedades de eficacia. (Acosta, 2012)

La eficacia incide en la realización de tareas. Mientras que la eficiencia crea ahínco en las resultas, en la obtención de los fines, en las certezas en el subterfugio ofertada, en los trabajos ejecutadas de manera correcta.

Para hablar de eficacia se deben tomar en consideración 2 elementos, el primero; se debe poseer la cabida para mostrarse de acuerdo en el medio que se despliega. En el instante de efectuar las desiguales acciones no se debe circunscribir a ser eficaz. Y solamente se es eficaz solamente si se esbozan las tácticas convenientes para lograr los fines planteados. Un

enfoque más extenso de eficacia hace reseña a realizar correctamente los sucesos y el empuje se reseña a realizar bien solo explícitas cosas. (Ixquiac, 2014)

### 2.3. Definiciones Conceptuales

**a) Clima organizacional.** Es la palabra individual de la valoración que la mano de obra y dirigentes se instituyen de la colocación y que transgrede rápidamente en el progreso de la entidad organizativa. Cuando conversamos de clima, nos reseñamos a las peculiaridades que posee el entorno laboral.

**b) Comunicación.** Es la acción consciente de intercambiar averiguación entre 2 o más colaboradores con la finalidad de transferir o coger informaciones u veredictos diferentes.

**c) Desempeño laboral.** Es la valoración que establece si un individuo ejecuta bien su labor. Es una evaluación a nivel individual, una medida basada en el esfuerzo de una sola persona.

**d) Eficacia.** Es la capacidad de realizar un resultado ansiado. En cambio, eficacia es la potencialidad de conseguir esa consecuencia en asunto con el minúsculo de caudales posibles o en el mínimo tiempo viable.

**e) Eficiencia laboral.** Consiste en la disposición de cualquiera o de algo hacia lograr un resultado definitivo. Por ello, un individuo que es apreciada eficaz ya que hace su compromiso y alcanza al fin de manera vertiginosa y con atributo, asimismo es eficiente, contrariamente que, si no es eficiente, no se logra ser eficaz.

**f) Estructura organizacional.** Es el régimen escalonado seleccionado para constituir el particular y los medios de una entidad organizacional, agradecimientos a ella, se chocan las formas de clasificación y repartición del trabajo en zonas se puede extender.

**g) Liderazgo.** Es el grupo de capacidades direccionales que un individuo posee para impactar en el modo de actuar de los individuos o en un conjunto de trabajo explícito, realizando que este aparato labore con frenesí hacia el alcance de sus metas y fines. Asimismo se concibe como la potencialidad de facultar, tomar la decisión y valorar un proyecto, de calidad.

**h) Motivación.** Es una situación interna que gobierna y conserva el gobierno del individuo hacia objetivos concluyentes; es la promoción que menea al individuo a efectuar concluyentes trabajos y permanecer en ellas para su apogeo.

**i) Procesos organizacionales.** Son el grupo de etapas que deben trasladar a cabo los órganos de una organización para conseguir los fines determinados por la propia. Para proporcionar este procedimiento se fabrica un vínculo de mando y se le concede a cada administrador algún nivel de autoridad.

**j) Productividad laboral.** Es el medio o promedio de productividad que produce el empleado o personal, en un determinado lapso de tiempo. Puede ser calculado en volumen de carácter o tipo físico o en requisitos de importe por volumen de los productos y servicios elaborados.

## **2.4. Hipótesis de la Investigación**

### **2.4.1. Hipótesis General**

HG: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

HE<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

HE<sub>2</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

HE<sub>3</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Variable 1: Clima Organizacional**

García (2009) define el clima organizacional como “el resultado de la forma como las personas establecen procesos de interacción social y donde

dichos procesos están influenciados por un sistema de valores, actitudes y creencias, así como también de su ambiente interno”.

### **2.5.2. Variable 2: Desempeño Laboral**

Chiavenato describe que el desempeño laboral es la conducta del empleado o personal en la indagación de los objetivos estipulados, este compone la táctica particular para conseguir las metas, de igual modo da a saber que los trabajos o conductas vistas en los trabajadores que sean importantes para alcanzar las metas. de la organización mencionan que un excelente o correcto desempeño laboral es la fortaleza con más excelencia que refiera la organización. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)

## 2.6. Operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>Variable 1</b> CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura organizacional	Estructura ambiental.	¿Conoce la estructura organizacional del Gobierno Regional Junín?
			¿Conoce cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar en su centro laboral?
		Coordinación.	¿Existe un plan Operativo para lograr los objetivos del Gobierno Regional Junín?
			¿Cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo?
	Procesos organizacionales	Toma de decisiones.	¿Tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo?
			¿Cumple con las metas establecidas en su área de trabajo?
		Valores.	¿Es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento?
			¿Su trabajo lo realiza en equipo con el apoyo de sus compañeros?
	Liderazgo	Autoritaria.	¿Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo?
			¿Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa?
	Participativa	¿Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?	

	Motivación	Incentivos	¿Participa en las reuniones y capacitaciones programadas fuera del horario de trabajo por el Gobierno Regional Junín?
			¿Está de acuerdo con su asignación salarial?
			¿El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo?
		Remuneración	¿Siente que en del Gobierno Regional Junín se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?
			¿Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo?
	Comunicación	Vertical	¿Cree usted que la comunicación en cada área es adecuada y oportuna en el Gobierno Regional Junín?
			¿El acceso a la información es suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo?
		Coordinación.	¿Los trabajos a realizar son comunicados a través de medios adecuados y oportunos?
			¿Considera que los canales de comunicación son suficientes para comunicarnos entre los trabajadores?
<b>Variable 2</b> <b>DESEMPEÑO</b> <b>LABORAL</b>	Productividad Laboral	Cumplimiento de Metas.	¿En el área que labora se cumplen las metas establecidas en el Plan Operativo?
			¿Considera usted que cumple su trabajo con eficiencia?
		Eficiencia del trabajador.	¿Contribuye usted con el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Regional Junín?
			¿Considera usted que su nivel de producción es acorde con el establecido por las políticas del Gobierno Regional Junín?
	Eficacia	Conocimiento del puesto de Trabajo.	¿Para lograr las metas del Gobierno Regional Junín existe trabajo en equipo?
			¿Su trabajo se realiza con calidad?

		Cumplimiento de las tareas asignadas.	¿Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos?
			¿Conoce las funciones que se desarrolla en su área o puesto de trabajo?
	Eficiencia Laboral	Responsabilidad del personal.	¿Resuelve los problemas que se presenta relacionados con sus funciones?
			¿Considera que se logra los resultados previstos en su Plan Operativo?
	Nivel de conocimientos técnicos.		¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos?
			¿El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?

**Elaboración:** Propia

## CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada, porque se puso en práctica los conocimientos aprendidos previamente. (Hernández & Mendoza, 2018)

#### 3.1.1. Enfoque

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, porque se recabó datos a través del instrumento el cuestionario con lo cual se respondió los objetivos y se demostró las hipótesis. (Hernández & Mendoza, 2018)

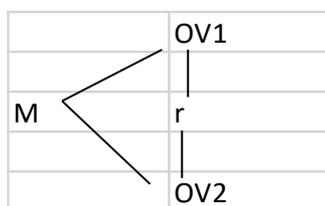
#### 3.1.2. Alcance o nivel

La investigación de estudio fue descriptivo correlacional, en primer lugar, descriptivo porque describió las características por niveles de cada una de las variables y luego se hizo la relación entre ambas, aunque sin determinar causa y efecto. (Hernández & Mendoza, 2018)

Esto quiere decir que se describió la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Gobierno Regional de Junín.

#### 3.1.3. Diseño de la Investigación

El diseño fue descriptivo - correlacional, no experimental y de corte transversal. El esquema del presente trabajo de investigación fue el siguiente:



Donde:

M = Muestra

OV1 = Clima organizacional

OV2 = Desempeño laboral

r = relación entre la variable 1 y la variable 2

### 3.2. Población y muestra.

#### 3.2.1. Población

Se llama así a la totalidad de individuos o elementos quienes presentan una característica en común susceptible de estudio, pero que no siempre es posible estudiarlo en su totalidad. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

Para la presente investigación la población estuvo conformada por 578 trabajadores CAS, reincorporados y nombrados, de los cuales se detallan en el siguiente cuadro:

Tabla 2: Población del Gobierno Regional de Junín

<b>OFICINAS Y PERSONAL QUE LABORA EN LAS OFICINAS</b>		
<b>N° DE PISO</b>	<b>DESCRIPCION DE OFICINAS</b>	<b>TOTAL DE TRABAJADORES</b>
<b>1</b>	Vigilancia y Limpieza	19
<b>2</b>	Oficina Regional de Administración	94
	Oficina de Administración y Finanzas	
	Oficina de Fiscalización	
	Oficina de Contabilidad	
	Oficina de Tesorería	
	Tramite documentario	
<b>3</b>	Gerencia General	72
	Oficina Regional de Comunicaciones	
	Gobernación	
	Asesoría jurídica	
	Control Interno	
<b>4</b>	Gerencia Regional de Desarrollo Económico	110
	Sub Gerencia de Promoción de Inversiones	
	Gerencia Regional de Desarrollo Social	

	Sub Gerencia de Desarrollo Social e Igualdad de Oportunidades	
	Oficina de Defensa Civil	
	Gerencia Regional de Recursos Naturales	
	Sub Gerencia de Recursos Naturales y Gestión del Ambiente	
	Oficina de Gestión Patrimonial	
5	Gerencia Regional de Presupuesto, Planeamiento y Acondicionamiento Territorial	68
	Sub Gerencia de Presupuesto y tributación	
	ORDITI	
	Procuraduría	
	Secretaria General	
	Consejo Regional	
6	Gerencia Regional de Infraestructura	94
	Sub Gerencia de Obras	
	Sub Gerencia de Estudios	
	Sub Gerencia de Liquidación de obras	
	Oficina de Recursos Humanos	
	Oficina de Escalafón y Bienestar Social	
	Oficina de remuneraciones y control de personal	
7	Oficina de abastecimiento y servicios auxiliares	121
	Oficina de almacén y servicios auxiliares	
	oficina de inversión Publica	
	Oficina de Cooperación Técnica	
	Oficina de Planeamiento Territorial	
	Oficina de Adquisiciones	
TOTAL		578

Fuente: Cuadro de Asignación de Personal del Gobierno Regional de Junín

### 3.2.1. Muestra

Una muestra es una parte de la población a partir de la cual se generalizarán los resultados para toda la población de estudio puede ser calculas de manera probabilística con fórmula o no probabilística con criterios del investigador (Sánchez & Reyes, 2002)

La muestra fue probabilística. Donde el tamaño de muestra se obtuvo utilizando la siguiente formula.

$$n = \frac{Z^2 N \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + Z^2 \cdot p \times q}$$

n = tamaño de la muestra que se desea saber

Z = nivel de confianza (95%= 1.96)

N = representa el tamaño de la población= 578

p = probabilidad a favor (0.5)

q = probabilidad en contra (0.5)

E = error de estimación (0.05)

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 578 \times 0.5 \times 0.5}{(578 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 231$$

Entonces podemos señalar que la muestra estuvo conformada por 231 trabajadores CAS, reincorporados y nombrados.

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

La técnica con la que se ha recopilado los datos en el presente estudio fue la encuesta, que usa un conjunto de procesos que se han estandarizado para realizar investigaciones a través de las cuales se pueden recoger y analizar los diversos datos de las muestras de casos representativos de las poblaciones o el universo más extenso del que se quiere explorar. (Kerlinger, 2002)

#### **Confiabilidad**

De acuerdo a Rosas y Zúñiga (2010) un cuestionario es confiable para un valor de alfa de cronbach > 0.75

Para el instrumento de la Variable 1: Clima organizacional, para una prueba piloto de 30 y 20 ítems el resultado fiabilidad es:

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
---------------------	-------------------

,942	20
------	----

El valor de alfa de cronbach de  $0.942 > 0.75$  indica que el instrumento es confiable (Ver Anexo 03)

Para el instrumento de la Variable 2: Desempeño laboral para una prueba piloto de 30 y 12 ítems el resultado fiabilidad es:

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	12

El valor de alfa de cronbach de  $0.931 > 0.75$  indica que el instrumento es confiable (Ver Anexo 03)

### **3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.**

El procesamiento de datos se efectuó mediante el programa SPSS versión 25, de dónde fue factible hallar los resultados estadísticos descriptivos, así como los resultados inferenciales, es decir se describió el proceso de la prueba de hipótesis correspondiente al análisis estadístico R.

#### **A. Estadística descriptiva.**

- Se hizo los baremos con el puntaje que concierne a cada una de las dimensiones de las variables de estudio de acuerdo al número de preguntas de cada uno.
- Se elaboraron tablas para la distribución de frecuencias para luego interpretarlas, la cuales se llevan a cabo por el Programa Excel.
- Se proyectaron figuras estadísticas haciendo uso del Programa Excel, lo cual permitirá que de manera sencilla se puedan observar las características de las dimensiones y variables de estudio.

#### **B. Estadística inferencial.**

- Para la obtención y procesamiento de datos estadísticos inferenciales, se realizó la prueba de normalidad y de acuerdo a ello usaremos el estadígrafo R de Pearson o Rho spearman, haciendo uso del Programa SPSS V. 25.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. Procesamiento de resultados

#### 4.1.1. Resultados de la Variable 1

##### a) Variable 1: Clima organizacional

Tabla 3: Nivel de Clima Organizacional

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Malo	82	35.5%
Regular	149	64.5%
Bueno	0	0.0%
Total	231	100.0%

Nota. La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la variable clima organizacional

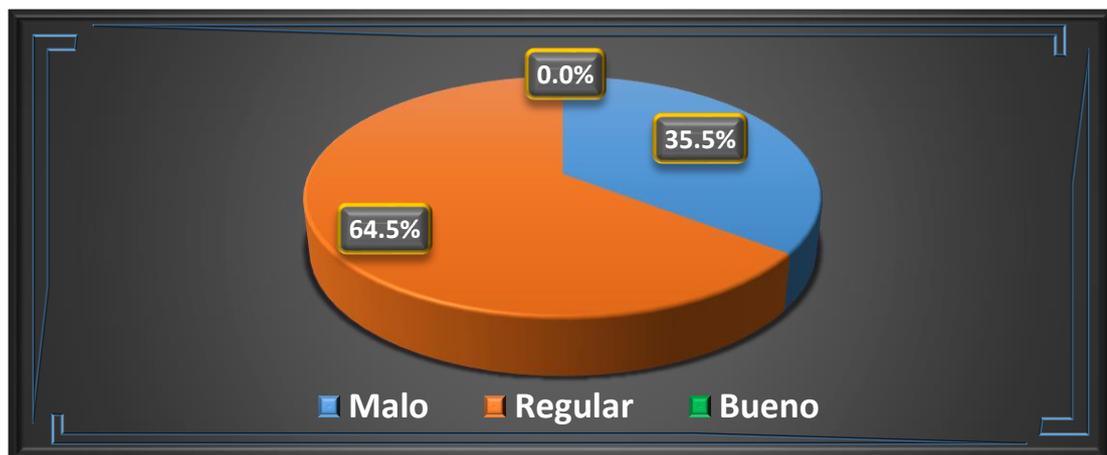


Figura 1: Nivel de clima Organizacional

Nota. La figura muestra los porcentajes de la variable clima organizacional

#### Interpretación

La tabla 3 y figura 1, muestran el nivel de clima organizacional donde se observa en un nivel malo el 35.5%, nivel regular 64.5%, y nivel bueno 0.0%. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín considera que el nivel de clima organizacional tiene un nivel regular de 64.5%.

## b) Dimensión 1: Estructura organizacional

Tabla 4: Nivel de Estructura Organizacional

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Malo	77	33.3%
Regular	154	66.7%
Bueno	0	0.0%
Total	231	100.0%

Nota. La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión estructura organizacional.

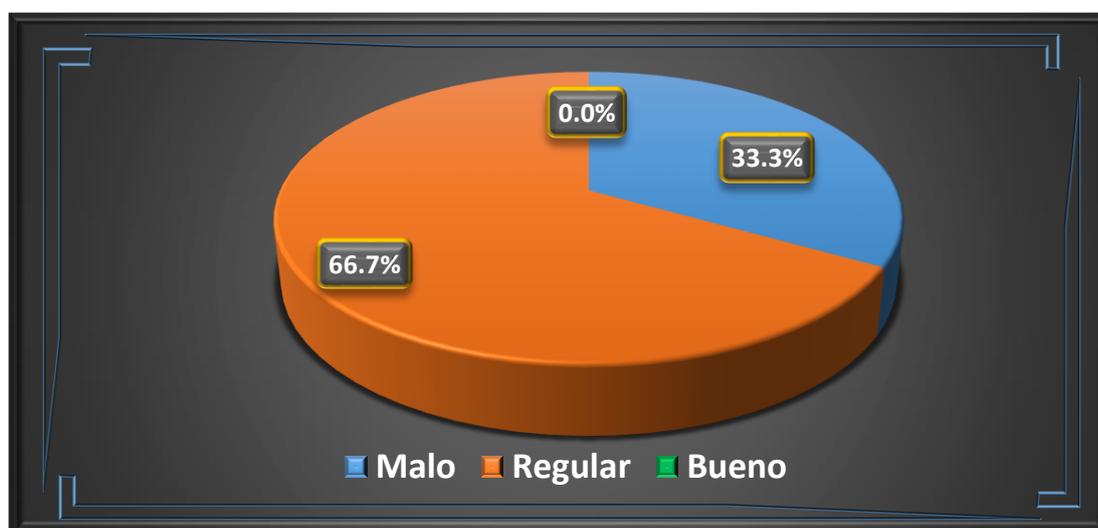


Figura 2: Nivel de Estructura Organizacional

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión estructura organizacional

### Interpretación

La tabla 4 y figura 2 muestran el nivel de estructura organizacional donde se observa en un nivel malo el 33.3%, nivel regular 66.7%, y nivel bueno 0.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín considera que el nivel de estructura organizacional tiene un nivel regular (66.7%)

### c) Dimensión 2: Procesos organizacionales

Tabla 5: Nivel de Procesos Organizacionales

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Malo	93	40.3%
Regular	137	59.3%
Bueno	1	0.4%
Total	231	100.0%

Nota. La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión procesos organizacionales

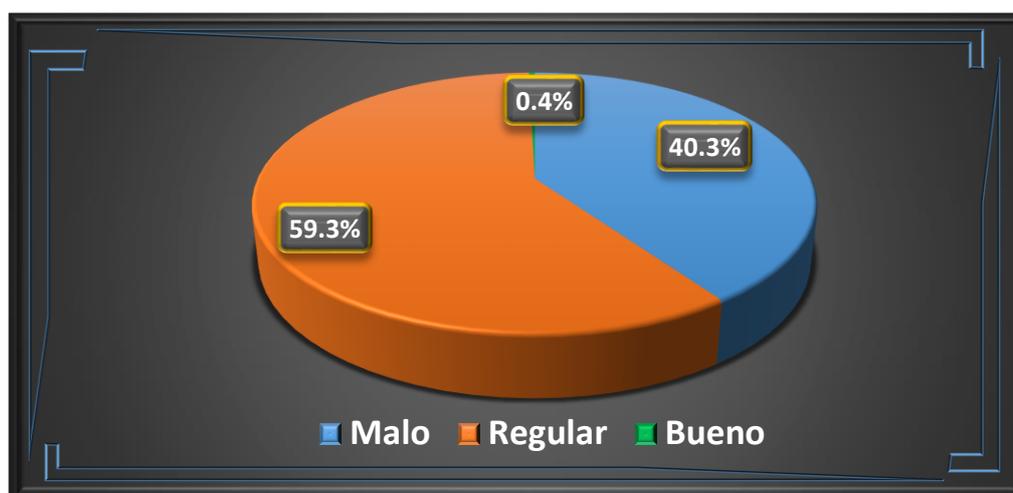


Figura 3: Nivel de Procesos Organizacionales.

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión estructura organizacional

#### Interpretación

La tabla 5 y figura 3 muestran el nivel de procesos organizacionales donde se observa en un nivel malo el 40.3%, nivel regular 59.3%, y nivel bueno 0.4%.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de procesos organizacionales tiene un nivel regular (59.3%)

#### d) Dimensión 3: Liderazgo

Tabla 6: Nivel de Liderazgo

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Malo	95	41.1%
Regular	135	58.4%
Bueno	1	0.4%
Total	231	100.0%

Nota. La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión liderazgo.

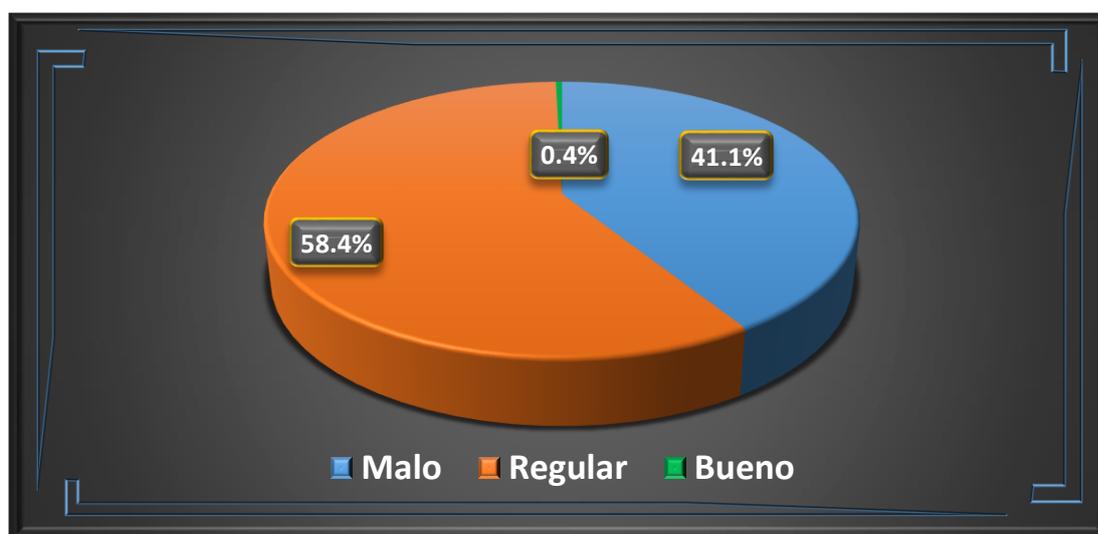


Figura 4: Nivel de Liderazgo

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión liderazgo

#### Interpretación

La tabla 6 y figura 4 muestran el nivel de liderazgo donde se observa en un nivel malo el 41.1%, nivel regular 58.4%, y nivel bueno 0.4%.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de liderazgo tiene un nivel regular (58.4%).

#### e) Dimensión 4: Motivación

Tabla 7: Nivel de Motivación

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Malo	103	44.6%
Regular	128	55.4%
Bueno	1	0.4%
Total	231	100.0%

Nota. La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación.



Figura 5: Nivel de Motivación

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión motivación

#### Interpretación

La tabla 7 y figura 5 muestran el nivel de Motivación donde se observa en un nivel malo el 44.6%, nivel regular 55.4%, y nivel bueno 0.4%.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de Motivación tiene un nivel regular (55.4%)

## f) Dimensión 5: Comunicación

Tabla 8: Nivel de Comunicación

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Malo	98	42.4%
Regular	132	57.1%
Bueno	1	0.4%
Total	231	100.0%

Nota. La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión comunicación

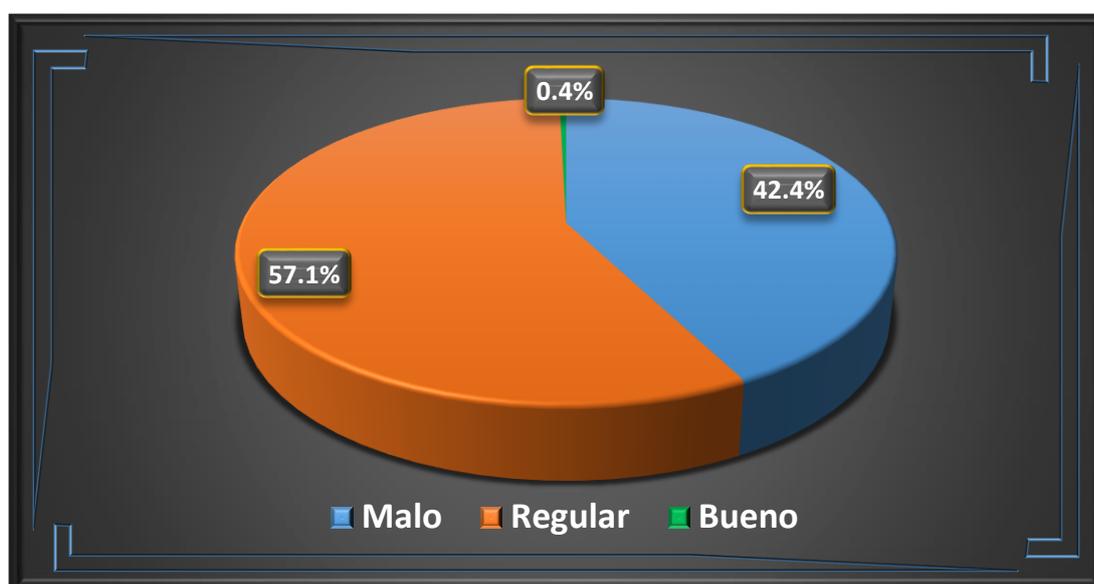


Figura 6: Nivel de Comunicación

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión comunicación

### Interpretación

La tabla 8 y figura 6 muestran el nivel de comunicación donde se observa en un nivel malo el 42.4%, nivel regular 57.1%, y nivel bueno 0.4%.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín considera que el nivel de comunicación tiene un nivel regular (57.1%).

#### 4.1.2. Resultados de la Variable 2

##### a) Variable 2: Desempeño Laboral

Tabla 9: Nivel de Desempeño Laboral

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	11.7%
Medio	204	88.3%
Alto	0	0.0%
Total	231	100.0%

Nota. La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral

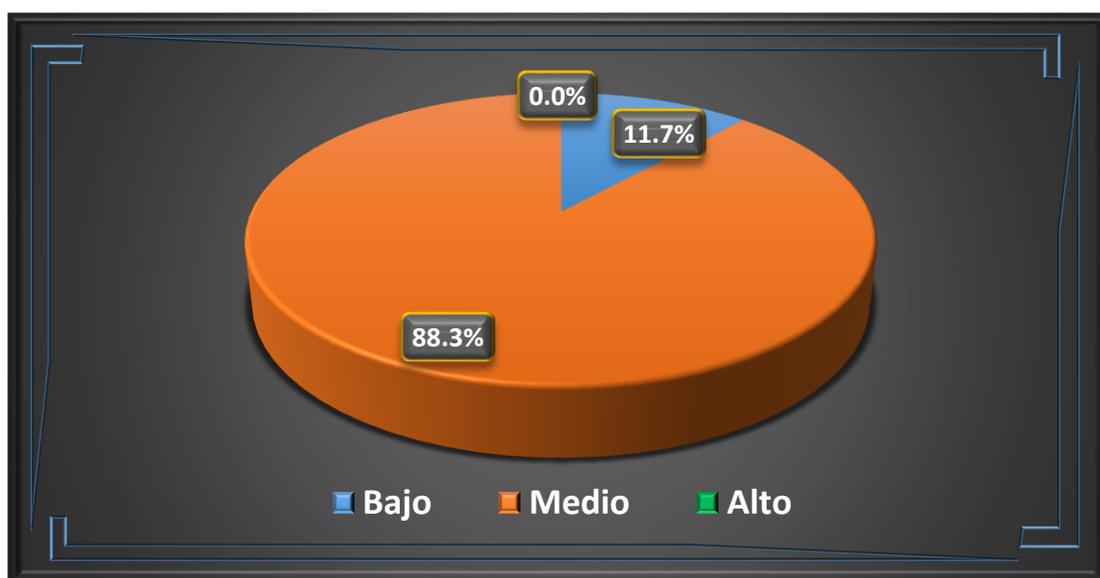


Figura 7: Nivel de Desempeño Laboral

Nota. La figura muestra los porcentajes de la variable desempeño laboral

#### Interpretación

La tabla 9 y figura 7 muestran el nivel de desempeño laboral donde se observa en un nivel bajo el 11.7%, nivel medio 88.3%, y nivel alto 0.0%. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de desempeño laboral tiene un nivel medio (88.3%)

### a) Dimensión 1: Productividad laboral

Tabla 10: Nivel de Productividad Laboral

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	13.0%
Medio	201	87.0%
Alto	0	0.0%
Total	231	100.0%

Nota. La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión productividad laboral



Figura 8: Nivel de Productividad Laboral

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión productividad laboral

#### Interpretación

La tabla 10 y figura 8 muestran el nivel de productividad laboral donde se observa en un nivel bajo el 13.0%, nivel medio 87.0%, y nivel alto 0.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de productividad laboral tiene un nivel medio (87.0%).

## b) Dimensión 2: Eficacia

Tabla 11: Nivel de Eficacia

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	3.5%
Medio	223	96.5%
Alto	0	0.0%
Total	231	100.0%

Nota. La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión eficacia.

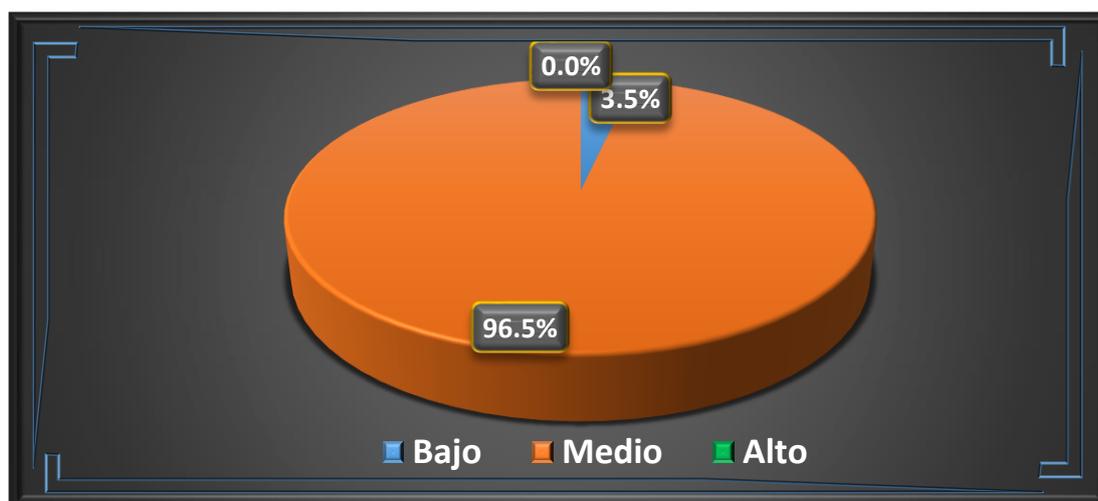


Figura 9: Nivel de Eficacia

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión eficacia

### Interpretación

La tabla 11 y figura 9 muestran el nivel de eficacia donde se observa en un nivel bajo el 3.5%, nivel medio 96.5%, y nivel alto 0.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de eficacia tiene un nivel medio (96.5%).

### c) Dimensión 3: Eficiencia laboral

Tabla 12: Nivel de Eficiencia Laboral

NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	14.3%
Medio	198	85.7%
Alto	0	0.0%
Total	231	100.0%

Nota. La tabla muestra las frecuencias y porcentajes de la dimensión

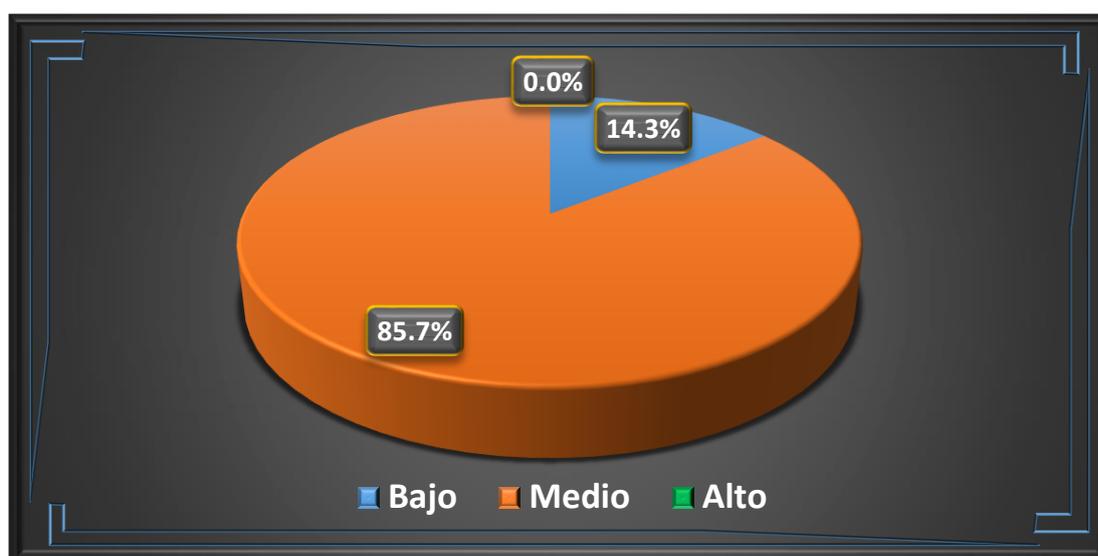


Figura 10: Nivel de Eficiencia Laboral

Nota. La figura muestra los porcentajes de la dimensión eficiencia laboral

#### Interpretación

La tabla 12 y figura 10 muestran el nivel de eficiencia laboral donde se observa en un nivel bajo el 14.3%, nivel medio 85.7%, y nivel alto 0.0%.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de eficiencia laboral tiene un nivel medio (85.7%).

## 4.2. Contrastación de Hipótesis

Con los resultados de las preguntas del cuestionario aplicado a los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, se logró contrastar las hipótesis del presente trabajo de investigación.

Para contrastar la hipótesis general y específicos se utilizó el software SPSS v25, seleccionando el coeficiente de correlación de Spearman, para interpretar la correlación se usó lo descrito en la tabla 13.

Tabla 13: Interpretación de Rho de Spearman

R	Correlación
0	Correlación nula
0.1 a 0.49	Correlación directa débil
0.5 a 0.79	Correlación directa moderada
0.8 a 0.9	Correlación directa alta
1	Correlación perfecta
-0.1 a -0.49	Correlación inversa débil
-0.5 a -0.79	Correlación inversa moderada
-0.8 a -0.9	Correlación inversa alta
-1	Correlación inversa perfecta

Nota. La tabla muestra los valores de rho de Spearman. Tomado de Rosas & Zúñiga (2010). Estadística descriptiva e inferencial.

### 4.2.1. Prueba de la Hipótesis en General

$H_0$ = No existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del GORE Junín, 2021.

$$r = 0$$

$H_i$ = Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del GORE Junín, 2021.

Nivel de confianza:  $\alpha = 0.05$

$$r \neq 0$$

Tabla 14: Rho de Spearman para Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Desempeño Laboral	N	231	231
		Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	231	231

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

Nota. La tabla muestra la correlación Rho de Spearman y la significancia (p valor)

Se observa en la tabla el valor de Rho de Spearman de 0.490, que según la tabla de interpretación del Rho de Spearman significa que la relación es directa débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral y la significancia bilateral de ( $p=0.000 < 0.05$ ) que la relación es significativa.

### Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de hipótesis de investigación donde afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

#### 4.2.2. Prueba de la Hipótesis Específica 1

HE<sub>0</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

$$r = 0$$

HE<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

$$r \neq 0$$

Nivel de confianza:  $\alpha = 0.05$

Tabla 15: Rho de Spearman para Clima Organizacional y Productividad Laboral

			Clima Organizacional	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	231	231
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	231	231

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

Nota. La tabla muestra la correlación Rho de Spearman y la significancia (p valor)

Se observa valor de Rho de Spearman de 0.521 lo que significa que es una relación directa y moderada y la significancia bilateral de ( $p=0.000<0.05$ ) que la relación es significativa.

### Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de hipótesis de investigación donde afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ).

#### 4.2.3. Prueba de la Hipótesis Específica 2

HE<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

$$r = 0$$

HE<sub>2</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

$$r \neq 0$$

Nivel de confianza:  $\alpha = 0.05$

Tabla 16: Rho de Spearman para Clima Organizacional y Eficacia de los Trabajadores

			Clima Organizacional	Eficacia
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,255**
		Sig. (bilateral)		0,000
	Eficacia	N	231	231
		Coeficiente de correlación	,255**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	231	231

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

Nota. La tabla muestra la correlación Rho de Spearman y la significancia (p valor)

Se observa en la tabla el valor de Rho de Spearman de 0.255 que significa que la relación es directa débil y la significancia bilateral de ( $p=0.000<0.05$ ) que la relación es significativa.

### Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de hipótesis de investigación donde afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ).

#### 4.2.4. Prueba de la Hipótesis Específica 3

HE<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

$$r = 0$$

HE<sub>3</sub>: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021.

$$r \neq 0$$

Nivel de confianza:  $\alpha = 0.05$

Tabla 17: Rho de Spearman para Clima Organizacional y Eficiencia Laboral

			Clima Organizacional	Eficiencia Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,473**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	231	231
	Eficiencia Laboral	Coeficiente de correlación	,473**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	231	231

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

Nota. La tabla muestra la correlación Rho de Spearman y la significancia (p valor)

Se observa el valor de Rho de Spearman de 0.473 que significa que la relación es directa y moderada y la significancia bilateral de ( $p=0.000<0.05$ ) que la relación es significativa.

### Decisión Estadística

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de hipótesis de investigación donde afirma que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ).

## CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados del **objetivo general** muestran que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021 la cual nos indica que la correlación es significativa en el nivel de 0.05 ( $p=0.000<0.05$ ) bilateral, esto quiere decir que el coeficiente de correlación de Spearman Rho tiene un grado de aceptación del 95%. Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de clima organizacional tiene un nivel regular (64.5%) y el desempeño laboral en nivel medio (88.3%). Los resultados del **objetivo específico 1** muestran que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de productividad laboral tiene un nivel regular (87%)

Los resultados del **objetivo específico 2** muestran que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de eficacia tiene un nivel regular (96.5%). Los resultados del **objetivo específico 3** muestran que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de eficiencia tiene un nivel regular (85.7%).

En este sentido, se tiene investigaciones con resultados similares, entre las cuales se tiene la investigación de Zans (2017). En su tesis titulada “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”. El Clima Organizacional que se encuentra en la FAREM, es de confianza, por

ello se reflexiona entre Regularmente Favorable y de manera regular Desfavorable, habiendo el liderazgo ejercido poco interactivo, sin habilidad en conservar un excelente clima organizacional en el aparato laboral.

También, Santamaría (2020). En su tesis titulada “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.”. Donde se estableció que el clima organizacional impactará en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., esto lo estableció en inicial instancia las resultas que lanzaron la estadística de carácter o de tipo descriptivo sobre las variables, consolidando esta aseveración los medios probatorios o las evidencias de inferencia estadística que prontamente de ser materializadas apartaron completamente la idea de emancipación o autonomía entre las variables convenientes.

Otra investigación con resultados similares es la de Meza E., (2018). En la tesis cuyo título es: “Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas. Los resultados demostraron que hay una correlación positiva significativa entre las variables estudiadas ( $r = .569$ ,  $p = .000$ ), por lo que se infiere, a mejor clima organizacional de la Universidad mencionada los trabajadores los trabajadores poseerán un mejor desempeño laboral. Asimismo, se encontró que la mayor parte de los trabajadores (86%) siente un clima organizacional de carácter positivo. Referente al desempeño laboral, se halló que más del cincuenta por ciento de los trabajadores observa un desempeño muy bueno (56.4%) y superior a un tercio es bueno (35.1%).

Del mismo modo, tiene resultados similares la investigación de Pastor (2018). En la tesis: “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”. Habiéndose validado de la hipótesis de estudio, o sea hay relación entre las variables en estudio de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017.

También se tiene resultados similares en el estudio de Apaza (2018). En su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro – 2017”. Primera: Calculándose con la prueba del Chi-cuadrado del paquete estadístico y aplicando la fórmula:  $p=0.036 < \alpha=0.05 \Rightarrow$  se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ , por ello, quiere decir que el clima organizacional se correlaciona con el desempeño, en un 95%.

Del mismo modo, de manera similar Naveda k. (2017). En su tesis titulada “el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los trabajadores en el Proyecto Especial Alto Huallaga – 2017”. Afirma que la primera variable influye de manera importante en el desempeño en el Proyecto Alto Huallaga, positivamente. Se estableció que las correlaciones influyen de modo positivo en el desempeño del PEAH.

Así también, de manera similar Ponce, Ramón & Suarez E. (2017). En su tesis titulada “Gestión del clima laboral y su relación con el desempeño del personal administrativo en la UNHEVAL - 2017. Concluyendo: Que las dos variables materia de estudio se relacionan dentro de la UNHEVAL, de modo regular. La gestión del clima laboral en la UNHEVAL, es regular. Asimismo, el desempeño de trabajadores administrativos de la UNHEVAL, es regular.

Y también tiene resultados similares al de esta investigación el estudio de Rodríguez (2018) en la tesis titulada: Análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección distrital de defensa pública y acceso a la justicia - Huánuco 2018. Para Tener el Grado de Maestro, en la UNHV. Concluye que: El estudio confirma que hay una relación significativa entre las dos variables de estudio, que se especifica en el título de la presente investigación, de la dirección distrital de defensa y acceso a la justicia. -Huánuco: Período 2018.

Por otro lado, Méndez (2006) indica que la fuente del clima organizacional se encuentra o se halla en las ciencias sociales (sociología); en el cual se puede observar que la conceptualización del término organización que se encuentra dentro de la doctrina o dogmática de las

relaciones entre humanos destaca la jerarquía del hombre en sus actividades laborales y por su colaboración en un régimen social. Por otro lado, García (2009) conceptualiza el clima organizacional como la secuela de la manera como los individuos determina los procedimientos de interrelación social y donde estos procedimientos están afectados por un régimen de valores, cualidades y fes. Eso sí teniendo en cuenta su entorno endógeno. Y en cuanto a desempeño laboral Chiavenato muestra que s la conducta del personal o de los empleados en el logro de las metas establecidas, este viene a ser la táctica para alcanzar la táctica de manera particular del trabajador para alcanzar los fines, de igual modo da a saber que las actividades o conductas vistas en los trabajadores que sean notables al logro de los fines de la clasificación muestran que un buen desempeño laboral, en todo caso es la potencialidad de la organización. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)

La teoría refiere también que productividad laboral La producción de la empresa organizativa el principal fin de la gerencia y su compromiso (Judge & Robbins, 2009). Los caudales son gestionados por los individuos, quienes colocan todas sus energías para causar o generar servicios y productos eficazmente, optimizando dicha elaboración cada vez más, por lo que toda mediación para el mejoramiento de la producción en la organización posee su origen en los individuos. (Rodríguez & Nuñez, 2008)

Acerca de eficacia, este se interrelaciona con el alcance de fines y metas predeterminados. Podemos mencionar, sin extremar, que cada estudio ha avanzado su propia conceptualización de eficiencia organizacional. La lógica para ello reside en que cada estudio ha creado su conveniente modelo de eficiencia de cada organización, estableciéndose las particularidades que cree que debe poseer, y de esta manera a originado su conveniente conceptualización de eficiencia. (Blank, 2011)

Y al respecto de eficiencia laboral. Según desiguales autores la eficacia de trabajo es la acción, la cabida de crear un trabajo, acción, de manera correcta, es obtener algo mediante algunos detalles, es lograr un efecto querido. Usar materias primas o bienes eficiente para bajar costes.

## CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de clima organizacional tiene un nivel regular (64.5%) y el desempeño laboral en nivel medio (88.3%).
2. Se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de productividad laboral tiene un nivel regular (87%)
3. Se ha establecido que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de eficacia tiene un nivel regular (96.5%).
4. Se ha determinado que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín, 2021. ( $p=0.000<0.05$ ). Donde, la mayoría de los trabajadores del gobierno Regional de Junín considera que el nivel de eficiencia tiene un nivel regular (85.7%).

## RECOMENDACIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos después de aplicar el cuestionario, se observa que el nivel de clima organizacional es de nivel regular por lo cual se recomienda dar un mejor ambiente de apoyo al trabajador, con ello motivar que los empleados cumplan con sus funciones, optar por dar flexibilidad en el lugar de trabajo donde los trabajadores puedan equilibrar su vida laboral y personal en medio de esta situación de pandemia, con ello aumentar de manera significativa el desempeño laboral.
2. En relación entre el clima organizacional y la productividad laboral, se tiene un nivel regular por ello se recomienda dar una mayor autonomía a los trabajadores, confiar que ellos aprovecharán sus horas laborales para lograr sus objetivos, así los trabajadores se sentirán más empoderados y de esa manera tendrán más motivación e iniciativa.
3. Respecto a la relación entre clima organizacional y eficacia de los trabajadores, se determinó que tiene un nivel regular, en base a ello se recomienda crear programas de aprendizaje y desarrollo, para dar a conocer las metas y objetivos que busca el Gobierno Regional de Junín, con ello fomentar la productividad y el rendimiento laboral.
4. Respecto a la relación entre clima organizacional y la eficiencia de los trabajadores, se determinó que tiene un nivel regular, basado en los resultados se recomienda dotar de los materiales necesarios para la realización de los trabajos encomendados, mejorar o cambiar los equipos computacionales ya que ello será de mucha utilidad para mejorar la utilización de los recursos para lograr los objetivos que se proponen alcanzar como institución del estado.

## Referencias Bibliográficas

- Acosta, J. (2012). Gestión eficaz del tiempo y control del estrés. Editorial ESIC. 6ª Edición. Madrid, España.
- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Ediciones pirámide. Madrid, España.
- Alberto, M. (2020). El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018. . Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Alfonso, M., & Delgado, I. (2004). La formación en Gestión de Recursos Humanos. Factor clave en el perfeccionamiento empresarial.
- Apaza, R. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Azángaro – 2017. Trujillo, Perú.: Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32745/Apaza\\_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32745/Apaza_mr.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ariceta & Asociados Consultores. ( s/f ). Evaluación, definición y caracterización de procesos organizacionales. . Recuperado de <https://www.aricetaconsultores.com/portafolio-de-soluciones/consultoria-organizacional-y-de-gestion-humana/evaluacion-definicion-y-caracterizacion-de-proceso-organizacionales/>.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Tercera edición. Pearson.
- Blank, L. (2011). Un modelo de eficacia organizacional. Cuadernos de Administración, 5(6), 3-24. <https://doi.org/10.25100/cdea.v5i6.335>.
- Bustos, P., Miranda, M., & Peralta, R. (s.f.). Clima Organizacional.
- Carrera, M., & Olano, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018. Para optar el grado de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo; Trujillo, Perú.
- Castillo, C., Del Pino, N., & Espinosa, V. (2000). Clima Organizacional.

- Ccallo, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial el COLLAO ILAVE - 2017 – 2018. Para optar el título de licenciada en Trabajo Social en la Universidad Nacional del Altiplano; Puno, Perú.
- Charry, H. (2017). La gestión de la comunicación externa y el clima organizacional en el sector público.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. (Quinta ed.). MC Graw Hill. Colombia.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill, Mexico.
- Diario digital Infobae . (2019). Clima laboral: según una encuesta, el 54% de las personas no se siente cómoda en el trabajo . Editor TXH Medios S.A, Argentina Recuperado de <https://www.infobae.com/tendencias/talento-y-liderazgo/2019/04/25/clima-laboral-segun-una-encuesta-el-54-de-las-personas-afirma-que-no-se-siente-comoda-en-el-trabajo/> .
- Diario Gestión. (2019). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/?ref=gesr>.
- Empresa Peruana de noticias Andina . (2020 ). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño. . Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.asp>.
- Fernández, L. . (2021). Liderazgo organizacional . UNED Tudela Edición: 1.
- García, G. (2007). Clima Organizacional: Hacia un Nuevo Modelo.
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico:Una aproximación Conceptual.
- Goldhaber, G. (1999). Comunicación organizacional. Octava Edición, México.
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. Para la revista, Digital Publisher Ceit; Ecuador.

- Guerrero, B. (1996). Evaluación del Desempeño Más allá del ritual. Edición. Abril-Junio de 1996. p. 288- 35.
- Guevara, P. (2016). Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato; Ambato-Ecuador.
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa.
- Hernández, C., Fernández, & Baptista. (2014). Metodología de la investigación. Colombia: Editorial Mc. Graw Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc. Graw Hill Interamericana.
- Huaripoma, M., & Rosado, P. (2018). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017. Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3731/1/2018\\_Huaripoma-Coronado.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3731/1/2018_Huaripoma-Coronado.pdf).
- Ixquiac, B. (2014). Medios De Comunicación Interna Y Eficiencia Laboral (Estudio realizado en la Dirección Departamental de Educación de Quetzaltenango). Tesis de Grado Universidad Rafael Saldívar.
- Judge, T., & Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición, Pearson Educación, México.
- Kerlinger, F. (2002). Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento. México: Editorial Interamerican.
- Lucas, A. (1997). La comunicación en la empresa y en las organizaciones. Bosch, Barcelona, España.
- Mantari , Y. (2017). El Clima Organizacional en los Trabajadores Contratados de la Dirección Regional de Educación Junin-Huancayo 2017;. Universidad Nacional Del Centro Del Perú.
- Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. Ciencias Sociales Online, 3(1): 58-69.

- Meza, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad Linda Vista, en Chiapas. Montemorelos, México.: Universidad de Montemorelos.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31523/1/06%20ADP.pdf>.
- Murphy, K. (1990). Desempeño y productividad laboral. En K. R. Murphy y F. E. Saal (Eds) Psicología en las organizaciones integración de la ciencia y la práctica, pp. 157 - 176.
- Naveda, K. (2017). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial alto Huallaga - 2017. Huánuco, Perú.: Universidad de Huánuco.  
[http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/344/T047\\_47461367T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/344/T047_47461367T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Noguera, L. (2012). Estrategias gerenciales basadas en la inteligencia emocional para el desempeño del personal de la dirección de desarrollo estudiantil de la Universidad de Carabobo. Recuperado el 02 de 13 de 2017, de <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/7000324A.pdf>.
- Pastor, A. (2018). "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017". Lima - Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018\\_Pastor-Guill%c3%a9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%c3%a9n.pdf).
- Pérez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral.
- Ponce, F., Ramón, M., & Suárez, E. (2017). Gestión del clima laboral y su relación con el desempeño del personal administrativo en la unheval-2017. Huánuco, Perú.: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Quijano, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Icaria Editorial S.A. Barcelona, España.
- Quiroa, M. (2020). Estructura organizacional. Economipedia.com  
<https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>.
- Ramirez, A., & Dominguez, L. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta.

- Recalde, I. (2016). Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la compañía de transporte pesado Transcamovich CIA. TDA. de la ciudad de Latacunga. Informe final del Trabajo previo a optar el título de Psicólogo Industria. Universidad Técnica de Ambato; Ambato, Ecuador.
- Revista Conexión Empresarial. (2019). Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas? ESAN. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>.
- Robbins, S. (1999). Satisfacción laboral. Prentice-Hall. México.
- Rodríguez, C., & Nuñez, M. (2008). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores Intangible Capital, vol. 7, núm. 2, 2011. Universitat Politècnica de Catalunya Barcelona, España.
- Rodríguez, J. (2018). Análisis de la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección distrital de defensa pública y acceso a la justicia - Huánuco 2018. Huánuco, Perú.: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.  
[https://minio2.123dok.com/dt02pdf/123dok\\_es/pdf/2020/05\\_30/cgzk5q1590857636.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=LB63ZNJ2Q66548XDC8M5%2F20210428%2F%2Fs3%2Faws4\\_](https://minio2.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/pdf/2020/05_30/cgzk5q1590857636.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=LB63ZNJ2Q66548XDC8M5%2F20210428%2F%2Fs3%2Faws4_)
- Romero, F., & Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107%20(1).pdf).
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2002). Sánchez, H. & Reyes, C. (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Universitaria.
- Santamaría, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>.

- Tuesta, M., Zevallos, S., & Vàsquez, L. (2020). Las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores del gobierno regional de Ucayali, sede central, Pucallpa, 2019. Para optar el título de licenciado en Administración en la Universidad Nacional de Ucayali; Pucallpa, Perú.
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón la libertad,. Universidad y Sociedad. Repositorio de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>.
- Zambrano, J., Miguel, R., & Espinoza, E. (2017). SSobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala.
- Zambrano, Y. (2019). Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas (sede Bogotá). Bogotá - Colombia: Universidad Externado de Colombia. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1520/1/DNA-spa-2019-Relacion\\_del\\_clima\\_organizacional\\_y\\_satisfaccion\\_laboral\\_de\\_los\\_funcionarios\\_de\\_libre\\_nombramiento\\_y\\_remocion](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1520/1/DNA-spa-2019-Relacion_del_clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_de_los_funcionarios_de_libre_nombramiento_y_remocion).

## **ANEXOS**

**ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO:** Clima organizacional y desempeño laboral en la Región Junín, 2021

**AUTOR:** Bach. Michael Cristian Pisco Tovar

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín, 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral en el Gobierno Regional Junín, 2021?</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la eficacia en el Gobierno Regional Junín, 2021?</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en el Gobierno Regional Junín, 2021?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín, 2021</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> OE1. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral en el Gobierno Regional Junín, 2021</p> <p>OE2. Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la eficacia en el Gobierno Regional Junín, 2021</p> <p>OE3. Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en el Gobierno Regional Junín, 2021</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín, 2021</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> HE1. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en el Gobierno Regional Junín, 2021</p> <p>HE2. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficacia en el Gobierno Regional Junín, 2021</p> <p>HE3. Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral en el Gobierno Regional Junín, 2021</p>	<p><b>Variable 1</b> CLIMA ORGANIZACIONAL Dimensiones: Estructura organizacional Procesos organizacionales Liderazgo Motivación Comunicación</p> <p><b>Variable 2</b> DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones: Productividad laboral Eficacia Eficiencia laboral</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> De acuerdo a la finalidad realizada es básica</p> <p><b>Método General</b> El método de esta investigación es el hipotético deductivo</p> <p><b>Diseño de investigación</b> El diseño es correlacional, no experimental y de corte transversal Esquemáticamente es expresada de esta forma</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --- r --- OV1     M --- r --- OV2     style r width:0px,height:0px     style OV1 fill:none,stroke:none     style OV2 fill:none,stroke:none             </pre> </div> <p><b>Dónde:</b> M= Muestra: OV1 = Observación de la variable 1: Clima organizacional OV2 = Observación de la Variable 2: Desempeño laboral r = Correlación entre la variable 1 y la variable 2</p> <p><b>Población y muestra</b> Para la presente investigación la población está conformada por 578 trabajadores CAS, reincorporados y nombrados.</p> <p>Y la muestra de acuerdo a fórmula estará conformada por 231 trabajadores CAS, reincorporados y nombrados.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b> La técnica de recopilación de datos es la encuesta El instrumento a usar es el cuestionario.</p>



## ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Sr(a) trabajador(a), con el presente cuestionario se busca información respecto al clima organizacional y desempeño laboral para elaborar la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín, 2021”; para lo cual se le solicita su colaboración, respondiendo todas las preguntas.

Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín.

Marque con una (X) la alternativa que considera el más adecuada en cada caso

### Escala Valorativa:

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
<b>VARIABLES: EL CLIMA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Estructura Organizacional</b>						
1	Se da a conocer la estructura organizacional del Gobierno Regional Junín					
2	Se da a conocer cuáles son las funciones que le corresponde desempeñar en su centro laboral					
3	Existe un plan Operativo para lograr los objetivos del Gobierno Regional Junín					
4	Cuenta con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar su trabajo					
<b>Procesos Organizacionales</b>						
5	Tiene voz y voto en las decisiones que se toman en su área de trabajo					
6	Cumple con las metas establecidas en su área de trabajo					
7	Es responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento					
8	Su trabajo lo realiza en equipo con el apoyo de sus compañeros					
<b>Liderazgo</b>						
9	Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo					

10	Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa					
11	Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones					
12	Participa en las reuniones y capacitaciones programadas fuera del horario de trabajo por el Gobierno Regional Junín					
<b>Motivación</b>						
13	Está de acuerdo con su asignación salarial					
14	El medio ambiente le permite desenvolverse adecuadamente en su trabajo					
15	Siente que en del Gobierno Regional Junín se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores					
16	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo					
<b>Comunicación</b>						
17	Cree usted que la comunicación en cada área es adecuada y oportuna en el Gobierno Regional Junín					
18	El acceso a la información es suficiente y adecuada para cumplir con su trabajo					
19	Los trabajos a realizar son comunicados a través de medios adecuados y oportunos					
20	Considera que los canales de comunicación son suficientes para comunicarnos entre los trabajadores					

Nº	Ítem	1	2	3	4	5
<b>VARIABLES: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>Productividad laboral</b>						
1	En el área que labora se cumplen las metas establecidas en el Plan Operativo					
2	Considera usted que cumple su trabajo con eficiencia					
3	Contribuye usted con el cumplimiento de los objetivos del Gobierno Regional Junín					
4	Considera usted que su nivel de producción es acorde con el establecido por las políticas del Gobierno Regional Junín					
<b>Eficacia</b>						
5	Para lograr las metas del Gobierno Regional Junín existe trabajo en equipo					
6	Su trabajo se realiza con calidad					
7	Cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos					
8	Conoce las funciones que se desarrolla en su área o puesto de trabajo					
<b>Eficiencia Laboral</b>						
9	Resuelve los problemas que se presenta relacionados con sus funciones					
10	Considera que se logra los resultados previstos en su Plan Operativo					
11	Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos					
12	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo					

Observaciones:

.....  
 .....

Gracias por su colaboración.

### ANEXO 03: CONFIABILIDAD

De la Variable 1: Clima Organizacional  
Prueba piloto: 30 Ítems: 20

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	77,30	130,700	,305	,944
Pregunta2	77,00	131,172	,238	,945
Pregunta3	77,50	120,466	,837	,937
Pregunta4	77,97	109,964	,840	,937
Pregunta5	77,30	119,183	,773	,937
Pregunta6	77,07	134,892	-,047	,948
Pregunta7	76,93	131,720	,177	,946
Pregunta8	77,77	113,220	,681	,941
Pregunta9	77,50	120,603	,732	,938
Pregunta10	77,50	121,431	,833	,937
Pregunta11	77,67	117,126	,797	,937
Pregunta12	77,27	133,030	,066	,948
Pregunta13	77,73	119,789	,819	,937
Pregunta14	77,50	119,638	,835	,937
Pregunta15	77,60	118,179	,849	,936
Pregunta16	77,57	119,426	,798	,937
Pregunta17	77,60	121,145	,764	,938
Pregunta18	77,83	116,902	,823	,936
Pregunta19	77,63	118,240	,871	,936
Pregunta20	77,53	120,051	,833	,937

De la Variable 2: Desempeño Laboral  
 Prueba piloto: 30 Ítems: 12

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,931	12

<b>Estadísticas de total de elemento</b>				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	49,73	25,306	,778	,922
P2	49,77	25,289	,777	,922
P3	49,83	25,661	,707	,924
P4	49,97	28,171	,148	,952
P5	49,90	25,266	,709	,924
P6	49,83	25,247	,785	,922
P7	49,83	24,971	,750	,923
P8	49,63	24,999	,875	,919
P9	49,77	24,530	,753	,923
P10	49,67	25,333	,793	,921
P11	49,73	25,375	,765	,922
P12	49,63	25,068	,861	,919

**ANEXO 04: BASE DE DATOS SPSS**  
**VARIABLE. CLIMA ORGANIZACIONAL**

MUESTRA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
7	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4
8	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
9	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
10	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
11	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
12	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
15	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
17	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
21	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
22	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
23	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
24	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3

25	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
28	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
34	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4
35	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
36	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
37	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
43	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
44	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
45	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
48	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
51	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5

52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
54	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
55	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
56	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
57	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
58	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4
59	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
60	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
66	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
67	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
68	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
69	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
70	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
71	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
72	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
73	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
74	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3
78	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3

79	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
80	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
81	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3
82	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
83	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
84	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
86	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
87	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
91	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
93	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
96	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
97	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
98	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
99	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
100	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
101	5	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
102	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
103	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
104	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
105	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3

106	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
110	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
115	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
116	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
117	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
118	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
121	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
122	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
125	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
128	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
129	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
130	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3

133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
134	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
135	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
137	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
140	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
141	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
142	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
143	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
144	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
147	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
148	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
149	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
150	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
152	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	3	4
153	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
154	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
155	4	5	5	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3
156	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
157	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
158	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
159	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5

160	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
161	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
162	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
165	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
166	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5
167	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
171	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
172	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
173	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
174	3	4	3	3	2	2	1	3	3	2	1	4	3	4	2	1	4	3	1	1
175	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
176	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
178	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
179	4	5	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	1	3	3	3	5	4	4	5
180	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5
181	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
182	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
183	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4
184	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
185	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
186	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

187	4	5	5	3	2	4	5	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
188	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
189	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
190	4	5	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4
191	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
192	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
193	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
195	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
196	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
197	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4
198	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
199	5	4	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
200	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
201	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
202	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
204	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
205	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4
206	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
207	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
208	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
210	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
211	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
212	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
213	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3

214	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
215	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
216	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
217	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
218	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
219	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
220	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
221	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
222	5	5	5	3	3	5	5		3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4
223	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
224	4	5	3	1	3	5	5	1	3	3	2	5	3	3	3	3	3	2	3	3
225	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
226	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
227	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
228	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3
229	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
230	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
231	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4

MUESTRA	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4
11	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
12	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
21	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
22	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
23	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5

26	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
27	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
34	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
35	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
43	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
44	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

53	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
54	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
55	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
57	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
58	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
59	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
60	4	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
66	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
67	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4
68	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
69	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
71	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
74	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5
78	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
79	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5

80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
82	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
83	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
86	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
93	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
96	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
97	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
98	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
99	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
102	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
104	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
105	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
106	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5

107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
109	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
110	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
112	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
114	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
115	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
116	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
117	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
118	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
119	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
120	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
122	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
123	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
124	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
125	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
126	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
127	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
128	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
129	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
130	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5
131	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
132	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

134	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
135	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
137	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
138	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
139	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
140	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
141	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
142	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
143	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
144	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
146	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
149	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
150	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
152	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
153	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
154	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
155	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4
156	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
157	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
158	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
159	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
160	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5

161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
162	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
165	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
166	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
167	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
168	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
170	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
171	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
172	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
173	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
174	5	3	2	2	2	3	2	4	4	1	1	4
175	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
176	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
177	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
178	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
179	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
180	3	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
181	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
182	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
183	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
184	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
185	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
186	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
187	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4

188	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
189	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
190	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
191	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
192	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
193	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
195	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
196	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
197	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
198	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
199	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
200	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
201	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
202	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
203	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
204	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
205	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
206	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
207	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
208	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
209	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
210	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
211	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5
212	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
213	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
214	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5

215	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5
216	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
217	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
218	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
219	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
220	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
221	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5
222	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4
223	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
224	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
225	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
226	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
227	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
228	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5
229	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
230	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
231	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5