

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



Clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno  
Regional, Tumbes – 2019

**TESIS**

Para optar el título profesional de licenciada en psicología

Autora: Br. Karla Pamela Flores Cunya

Tumbes, 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



Clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno  
Regional, Tumbes – 2019

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Rhor García Godos Eva Matilde (Presidenta).....  
Dra. Morán Baca Armina Isabel (Secretaria).....  
Dra. Cedillo Lozada Wendy Jesús Catherin (Vocal).....

Tumbes, 2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**



Clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno  
Regional, Tumbes – 2019

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

Br. Flores Cunya Karla Pamela (Autora)

Dr. Pérez Urruchi Abraham Eudes (Asesor)

Tumbes, 2023

## **DEDICATORIA**

A mis padres: Georgina Cunya Llacsahuanga y Victorino Flores Mondragón. Por ser mi fortaleza y apoyo incondicional.

A mis hermanos: Yohany Ortega Cunya, Liz Flores Cungia y Victor Ivan Flores Cunya. Por su apoyo, consejos y motivación para seguir con mis metas.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a Dios que guía cada decisión.

A mi familia por el apoyo constante para seguir con mis metas.

Para la Dra. Marilu Elena Barreto Espinoza con su disposición, apoyo y orientación durante el proceso de la tesis.

Al área de desarrollo social, por las facilidades para realizar el trabajo de investigación.



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**  
*"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"*



**ACTA DE EVALUACIÓN Y SUSTENTACIÓN DE TESIS**

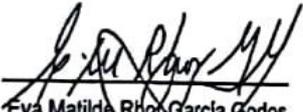
Siendo las 3. p.m del día 21 de febrero del 2022, y haciendo uso de la tecnología internet, el jurado evaluador se reunió para evaluar la sustentación de la tesis "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES – 2019", aprobado con RESOLUCIÓN N° 122-2019/UNTUMBES-FACSO-D, y con resolución de conformación de jurado N° 054-2019/UNTUMBES-FACSO-D. Y con resolución N° 007-2022/UNTUMBES-FACSO-D ampliación de vigencia, presentada por la bachiller Karla Pamela Flores Cunya de la Escuela de Psicología. Siendo el jurado evaluador:

Dra. Eva Matilde Rhor García Godos: Presidenta  
DNI 00248288

Dra. Armina Isabel Morán Baca: Secretaria  
DNI: 00236697

Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada: Vocal  
DNI: 43512438

Después de la sustentación realizada por la bachiller, el jurado evaluador por unanimidad dictaminó la APROBACIÓN de la sustentación con calificativo regular (14 nota).

  
Dra. Eva Matilde Rhor García Godos  
Presidenta del jurado

  
Dra. Armina Isabel Morán Baca  
Secretaria

  
Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo  
Vocal

CC  
Vicerrectorado de investigación  
Vicerrectorado académico  
Unidad de Investigación FACSO  
Interesada  
Arch.

## Clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes - 2019

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>6%</b>	<b>%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>3</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>4</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>www.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.uladech.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	



		<1 %
10	<b>es.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<1 %
11	<b>repositorio.uan.edu.co</b> Fuente de Internet	<1 %
12	<b>es.scribd.com</b> Fuente de Internet	<1 %
13	<b>prezi.com</b> Fuente de Internet	<1 %
14	<b>repositorio.uncp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
15	<b>www.researchgate.net</b> Fuente de Internet	<1 %
16	<b>www.scielo.org.co</b> Fuente de Internet	<1 %
17	<b>repositorio.upp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
18	<b>docplayer.es</b> Fuente de Internet	<1 %
19	<b>repositorio.udh.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
20	<b>repositorio.upagu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %

*Arig*

Excluir citas  
Excluir bibliografía

Excluir coincidencias

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arij', is written on the right side of the page.

## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	iv
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
I. INTRODUCCION.....	14
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	18
Clima Laboral:.....	18
Desempeño Laboral.....	21
Antecedentes:.....	25
III. MATERIALES Y MÉTODOS:.....	31
Esquema o diseño de investigación.....	31
Población, muestreo y muestra.....	32
Población.....	32
Muestreo:.....	33
Muestra.....	33
Procesamiento de datos y análisis de datos.....	34
Análisis estadístico.....	34
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:.....	35
V. CONCLUSIONES.....	51
VI. RECOMENDACIONES.....	53
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
VIII. ANEXOS.....	59

## ÍNDICE DE TABLAS

Cuadro 1 Población de personal de la sede del Gobierno Regional Tumbes.....	32
Cuadro 2 Muestra de colaboradores del área de Desarrollo Social .....	33
Cuadro 3 Relación entre el Clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.....	35
Cuadro 4 Nivel de clima laboral en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.....	36
Cuadro 5 Nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.....	36
Cuadro 6 Relación entre clima laboral y adquisición de capacidades en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.....	37
Cuadro 7 Relación entre clima laboral y adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.....	38
Cuadro 8 Relación entre el desempeño laboral y autorrealización en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.....	39
Cuadro 9 Relación entre el desempeño laboral y la dimensión de involucramiento personal en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.....	40
Cuadro 10 Relación entre el desempeño y supervisión en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.....	41
Cuadro 11 Relación entre el desempeño laboral y la dimensión de comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.....	42
Cuadro 12 Relación entre el desempeño y la dimensión de condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.....	43

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Consentimiento informado.....	59
Anexo 2 Ficha técnica.....	60
Anexo 3 Ficha técnica.....	63
Anexo 4 Escala de Clima Laboral.....	64
Anexo 5 Cuestionario de Desempeño Laboral.....	66
Anexo 6 Matriz de consistencia.....	68
Anexo 7 Matriz de variable.....	70
Anexo 8 Resolución de conformación de jurado del anteproyecto de tesis....	72
Anexo 9 Resolución de aprobación del proyecto de tesis.....	74
Anexo 10 Resolución de ampliación de vigencia del proyecto de tesis.....	76
Anexo 11 Solicitud para aplicación de cuestionarios.....	78
Anexo 12 Documento de aceptación para la aplicación de cuestionarios .....	79

## RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue, determinar la relación entre el Clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019. El trabajo de investigación es cuantitativo – correlacional. La muestra fue constituida por 30 personas del área de desarrollo social del Gobierno Regional de Tumbes. Se utilizaron dos encuestas la Escala de Clima Laboral CL – SPC y el cuestionario sobre “EL DESEMPEÑO LABORAL”. Como resultados se obtuvieron que el 5% del nivel de significancia, se alcanzó un coeficiente de correlación de Pearson =,525; entendiéndose como una correlación positiva media en las dos variables, presentado un  $\rho =,003$  ( $\rho < ,05$ ). Permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), determinado la existente relación significativa entre el clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes – 2019. En cuanto a los objetivos específicos, de los 30 trabajadores, el 40% tiene un nivel favorable, en un 23% muy favorable, por otro lado, el 20% con nivel medio, en un 13% presentan un nivel desfavorable y en un mínimo porcentaje del 3% presenta un nivel muy desfavorable. Y en cuanto a su desempeño el 80% de las personas encuestada obtuvieron un alto desempeño, y el 20% presentaron un nivel medio. Por otro lado, ningún encuestado obtuvo bajo desempeño.

Palabras clave: Clima Laboral, Desempeño Laboral

## ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between the work climate and performance in the workers of the Regional Government, Tumbes-2019. The research work is quantitative - correlational. The sample consisted of 30 people from the area of social development of the Regional Government of Tumbes. Two surveys were used: the CL - SPC Work Climate Scale and the questionnaire on "WORK PERFORMANCE". As results, it was obtained that at 5% of the level of significance, a Pearson correlation coefficient=.525 was reached; understood as an average positive correlation in the two variables, presenting a  $p = .003$  ( $p < .05$ ). Allowing to reject the null hypothesis ( $H_0$ ) and accept the research hypothesis ( $H_1$ ), determined the existing significant relationship between the work environment and performance in the workers of the Regional Government, Tumbes - 2019. Regarding the specific objectives, of the 30 workers, 40% have a favorable level, 23% very favorable, on the other hand, 20% have a medium level, 13% have an unfavorable level and a minimum percentage of 3% have a very unfavorable level. And in terms of their performance, 80% of the people surveyed obtained a high performance, and 20% presented a medium level. On the other hand, no respondent performed poorly.

Keywords: Labor Climate, Labor Performance

## I. INTRODUCCION

Huaripoma y Rosado (2018) Aseguran que el ambiente de trabajo y el desempeño laboral colaboran a entender el trabajo del sujeto y en cuanto las variables repercuten en el personal. El clima laboral se toma como la imagen del entorno en el que se desenvuelve las actividades constantes de los colaboradores, esto afecta el desempeño laboral, por ende, en la producción y, por consiguiente, vendría a expresar de manera negativa y cambiar diversos eventos; como el actuar, el vínculo con la organización, la manera de trabajar e inclusive alterar las tareas de cada trabajador.

Mayo (1977), Desarrollo trabajos de investigación referentes al rendimiento de los trabajadores, llegando hasta el momento a evidenciar que el proceder del personal, consecuencia del entorno laboral iniciados por sus jefes, causando desmotivación o bienestar; Fruto de ello, generados por los colaboradores, como compensación al esfuerzo generado por los centros de trabajo, para proporcionar un lugar favorable, familiar y estable.

El Gobierno Regional de Tumbes, es una entidad gubernamental conformada por diversas áreas de gestión.

El área de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Tumbes, representa parte fundamental dentro del organismo que componen al Gobierno Regional de Tumbes, pues tiene a cargo sub áreas y trabaja para la inclusión social, personas con discapacidad, trabajo con jóvenes y personas con bajos recursos económicos. Por

ende, es fundamental que esta área funcione de un modo eficiente y esencial para que los trabajadores que conforman el área de desarrollo social puedan desarrollar su trabajo en un adecuado clima laboral, y que a través del desempeño se justifique el tipo de clima que se desarrolla. Sin embargo, se observa que no hay un trato adecuado por parte de algunos trabajadores hacia las personas externas y malas relaciones entre trabajadores. Por lo mencionado anteriormente, surge la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019?

Los objetivos de esta investigación son:

Objetivo general: Determinar la relación entre el Clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

Objetivos específicos:

Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

Conocer el nivel de desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

Establecer la relación entre el clima laboral y la dimensión de adquisición de capacidades en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

Comprobar la relación entre el clima laboral y la dimensión de adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

Establecer la relación existente entre el desempeño y la dimensión de autorrealización de los colaboradores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

Establecer la relación entre el desempeño y la dimensión de involucramiento personal en el personal del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

Establecer la correlación del desempeño y la dimensión de supervisión en el personal del Gobierno Regional, Tumbes-2019

Establecer la correlación del desempeño y la dimensión de comunicación en el personal del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

Establecer la correlación entre el desempeño y la dimensión de condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

El presente trabajo de investigación se justifica por la siguiente:

Desde un punto de vista teórico brinda aporte a nuevos conocimientos, los resultados encontrados en esta investigación ayudarán a entender ampliamente sobre la influencia y repercusión que se da entre el clima laboral y el desempeño, debido que en muchas ocasiones percibir un mal ambiente o clima laboral generará problemas en el rendimiento de los colaboradores y resultará en un rendimiento y desarrollo deficiente para la empresa.

Desde el punto de vista científico: conforma un aporte importante visto que está formado por un cuerpo de conocimiento existente que proporciona apoyo a las teorías referidas en el trabajo de investigación.

En cuanto al aporte práctico, con información confiable y válida en relación a los niveles de las variables que se van a verificar si el clima afecta positiva o negativamente en el desempeño, mediante los resultados se tomarán decisiones y acciones, tomando un tiempo reflexionar sobre las condiciones de trabajo, reconociendo los agentes y causas que afectan en la mala gestión del ambiente de trabajo, tomando recursos para restablecer el ambiente y así sumar un mejor desempeño.

Con respecto a las aportaciones en el área profesional nos brindará objetivamente niveles altos y bajos de las variables estudiadas y así mismo nos brindará aportes para la elaboración de propuestas, alternativas, soluciones y poder crear programas para la mejora del clima y como esto influirá en el desempeño de los trabajadores teniendo como resultado el crecimiento de la empresa, incluyendo talleres, mejora de las habilidades interpersonales y estrategias para la mejora de la comunicación, siendo los beneficiados los trabajadores, logrando así un mejor ambiente.

En relación con la contribución social, favorecerá al avance del conocimiento en las instituciones y asociaciones científicas, motivando y ayudando a los estudiantes del campo de la psicología a buscar nuevos conocimientos, por otro lado, se crearán nuevos caminos para eliminar las dificultades que aquejan a los trabajadores.

Con respecto a las hipótesis de esta investigación científica, son las siguientes:

Hi: Existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019. (A un alto nivel de clima laboral en los trabajadores, alto nivel de desempeño).

Ho: No existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019. (A bajo nivel de clima laboral en los trabajadores, bajo nivel de desempeño).

En cuanto a las variables, tenemos:

Variable independiente: Clima laboral. Palma (2004). Precisa al clima laboral como la apreciación del ambiente profesional y con concordancia a factores como la autorrealización, supervisión, involucramiento, comunicación y condiciones laborales que brinden y faciliten su trabajo.

Variable dependiente: Desempeño laboral. Chiavenato (2000), Son las acciones o manifestaciones que presentan los empleados y esto es un segmento significativo en beneficio de los fines e ideales de la empresa. Un buen desempeño es un fortalecimiento para la empresa.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### **Clima Laboral:**

Palma (2004). Precisa al clima laboral como una apreciación del ambiente profesional y con relación a factores como la autorrealización, supervisión, involucramiento, comunicación y condiciones laborales que brinden y faciliten su trabajo.

### Factores:

Realización Personal (Autorrealización). Valoración de los colaboradores relacionados al contexto laboral apoye en la autorrealización individual y laboral, probable al trabajo incluyendo una visión.

Involucramiento Personal. Responsabilidad para la mejora con la organización y caracterización con los valores y principios de la organización .

Supervisión. Guía como parte de las funciones y consideración en el acompañamiento de las tareas.

Comunicación. Información precisa y clara que se desea transmitir sin distorsión alguna de la información, también concerniente a la gestión de la empresa con la interacción con los usuarios.

Condiciones Laborales: Preocupación de la organización por las condiciones, materiales y herramientas para el desenvolvimiento de las tareas de los colaboradores

Dessler (1976) Indica que en cuanto a los trabajadores no aplican en vano, vienen a su centro laboral con sus ideales analizadas, sobre quiénes son, de sí mismos, qué se merecen, y qué son capaces de realizar. Dichos, pensamientos responden a múltiples elementos con el centro de empleo, como el punto de vista del grupo de trabajo, la estructura organizacional y el modo de los jefes, así pues, la persona precisa cómo visualiza su trabajo y su clima. Labor que la productividad de un colaborador no solo está gobernada por su observación objetivo del medio, también así mismo por sus emociones subjetivas (percepciones) del ambiente en que se desempeña.

Chiavenato (2000) considera que el ambiente puede determinarse como maneras o particularidades del clima laboral vistas o estudiadas por los integrantes del centro de trabajo, así mismo poseen dominio directo en las conductas de cada trabajador.

Acosta y Venegas (2010) Establecen en 1968, Litwin y Stringer principales en dar apreciaciones del clima laboral bajo un criterio de apreciación. Clima en un grupo de patrimonios dispuestos y son vistas, por colaboradores y que interviene en su conducta y motivación.

Enfoques del clima organizacional:

A. Enfoque estructural. Guion, Indik, Inkson, Payne y Pugh Como diligentes más notables del enfoque estructural, según Crespo (2014) analizan el clima como una expresión justa de la organización. Su estructura porque los fragmentos quedan exhibidos a características habituales de una organización. Como efecto de esta

explicación poseen apreciaciones semejantes. Por tanto, constituyen su particular clima laboral.

B. Enfoque perceptual. James; James y Jones; Joyce y Slocum; Schneider y Reichers como representantes del enfoque perceptual, según Eustaquio (2016), aseguran que la base para la formación del clima este intrínsecamente del sujeto. El clima es una representación propia mentalmente inculpada de las particularidades y situaciones de la empresa.

C. Enfoque interactivo. Blúmer; Joyce y Slocum; Poole y Mc Phee; Schneider y Reichers; Terborg como autores del enfoque interactivo conforme a Sotomayor (2013) sustentan que la interrelación de las personas al reconocer un contexto, contribuye al compromiso que es la base del clima laboral.

D. Enfoque cultural. Allaire y Firsirotu; Ashforth, Geertz, Goodenough, Keesing, Mc Phee, como representantes del enfoque cultural según Sotomayor (2013) "indican que el clima organizacional se entienda por un conjunto de personas que proceden mutuamente y participan una orden común, genérica".

Tipos de Clima Organizacional; Likert (1999) citado por Aldana Gonzales, Hernández-Gonzales y Hernández-Solórzano (2009), manifiesta que:

Los tipos de clima organizacional son:

a. Clima autoritario:

Sistema I Autoritario explotador. Calificado en que en el centro de trabajo no se brinda seguridad, existe poca interacción entre supervisores y colaboradores y no se toman en cuenta las opiniones de los demás ya que las medidas son tomadas por los superiores o encargados.

Sistema II Autoritarismo paternalista. Se detalla ya que en las empresas se brinda confianza, se usan métodos como los castigos y recompensas para tener motivados a sus colaboradores y no hay importancia por el bienestar de los trabajadores.

b. Clima participativo:

Sistema III Consultivo. Interacción entre supervisores y trabajadores, ofrecen la oportunidad a que los trabajadores tomen decisiones específicas y cubren la necesidad de estima.

Sistema IV Participación en grupo. sistema que coexiste interrelación y seguridad en el ambiente laboral, en cuanto a la iniciativa compone todos los aspectos y la interacción se realiza correctamente.

## **Desempeño Laboral**

Ivancevich (2005) define al desempeño cómo la actividad usada, en conocer el nivel del desempeño de un empleado o trabajador. Es decir, el desempeño laboral es la valoración del trabajador, peritaje de cualidad, apreciación del desempeño, estimación de trabajadores y evaluación del trabajador.

El evaluador del desempeño: “Se puede tratar de una o más personas quienes tendrán la responsabilidad de evaluar al recurso humano. Cada organización debe decidir quién o quiénes se encargarán de aplicar la evaluación del desempeño a los trabajadores, (Chiavetano, Administración de recursos humanos, 2002), plantea una serie de alternativas para esta tarea”:

Autoevaluación de desempeño: “Lo ideal sería que cada persona evaluase su propio desempeño tomando como base algunas referencias como criterios para evitar la subjetividad implícita en el proceso”.

(Alles, 2008), “la Evaluación del Desempeño que puede ser realizada por el jefe o supervisor. En nuestra opinión, debería complementarse con la autoevaluación del colaborador y una mirada o revisión del superior del jefe”.

Según Martha Alles (2008) “la evaluación del desempeño permite: Detectar necesidades de formación, descubrir personas clave, descubrir inquietudes del trabajador, encontrar una persona para otro puesto, motivar a las personas al comunicarles su desempeño e involucrarlas en los objetivos de la organización (retroalimentación), que los jefes y colaboradores analicen cómo se están haciendo las cosas”.

Alles (2008), “la aplicación de un sistema de evaluación del desempeño, trae múltiples ventajas a la organización en su conjunto, permitiendo tener una idea clara del personal con que se cuenta y de los objetivos que se pueden trazar en función de esta información, así establecer los planes de acción que permitan alcanzarlos; difícilmente una planificación organizacional será exitosa si no se toma en cuenta al recurso humano y se le motiva a la participación activa y comprometida, tomando en cuenta sus capacidades para el logro de metas individuales y organizacionales. Además, la evaluación del desempeño, es la herramienta ideal para detectar las debilidades, que de lo contrario pasarían desapercibidas produciendo fallas, en caso de que no se aplique estrategias para hacerles frente”.

Factores que influyen en el desempeño laboral:

(Quintero, 2008) las empresas las cuales brindan atención deben considerar ciertos elementos que intervienen en el desempeño, estos factores son:

Satisfacción del trabajo: Davis y Newstrom, (1991), Lo definen como pensamientos negativos o positivos, que se manifiestan en las actitudes de los colaboradores, relacionados también al equipo de trabajo, supervisores, jefes, estructura organizacional, entre otros, estas actitudes definen el futuro de la organización.

Autoestima: La autoestima es clave, ya que es un conjunto de necesidades, como la necesidad de ser reconocido en el trabajo. Es un elemento clave para aquellos puestos de trabajo donde se brinden oportunidades a los colaboradores de demostrar sus potencialidades. Teniendo relación con la labor persistente, siendo este un factor significativo, contribuyendo a la superación de problemas depresivos, por ende, se debe tener confianza en las habilidades.

Trabajo en equipo: Este factor es importante ya que el trabajo que se realice puede contribuir de forma positiva teniendo relación cercana a los colaboradores los cuales contribuyen con su servicio. O siendo miembros de un grupo de colaboradores donde se valore la calidad.

Al ser completadas las necesidades de los colaboradores, esto ayuda a formar una estructura sistemática dando surgimiento de lo que se conoce como el conjunto de colaboradores. Intrínsecamente de esta habilidad se forman ciertos prodigios, como la coherencia del equipo, igualdad entre sus integrantes y surge el liderazgo, y la adecuada comunicación.

Capacitación del trabajo: Drovett (1992), es un transcurso realizado por recursos humanos, con el objetivo que los colaboradores desempeñen y realicen un buen trabajo.

Características del desempeño laboral:

De La Cruz y Huaman (2016). Mencionan y describen conocimientos, capacidades y habilidades y se espera que los colaboradores desarrollen y demuestren.

Adaptabilidad, Capacidad para dar ideas de manera cordial tanto en grupos como individualmente. Teniendo la capacidad de utilizar el lenguaje, gramática y organización.

Iniciativa, influir en situaciones para alcanzar sus objetivos y poseer la capacidad de crear situaciones en vez de aceptarlas.

Conocimientos, Capacidad alcanzada base ah saberes prácticos y expertos concernientes a la carrera profesional. Y habilidad de mantenerse al tanto de actualizaciones y avances en su campo profesional.

Trabajo en Equipo, destreza para desarrollarse para los diferentes componentes dentro de las organizaciones, contribuyendo a generar un ambiente armónico, contribuyendo en beneficio de las metas de la empresa.

Estándares de Trabajo, el dominio del talento y la capacidad de proceso de datos para retroalimentarse.

Desarrollo de Talentos, talento para desarrollar las destrezas y las aptitudes de los colaboradores, planificando las actividades según el puesto.

Potencia el Diseño de Trabajo, referido al contenido de la empresa y disposición adecuada para llegar al objetivo y reconfigurar los puestos de trabajo y potencia en el mejoramiento.

Maximiza el Desempeño, talento para implementar metas de crecimiento, adecuando y evaluando de manera objetiva.

**Antecedentes:**

**Internacionales:**

Rojas (2018). Con respecto al estudio, el objetivo principal del trabajo de investigación fue entender la correlación en las variables estudiadas relación entre el clima y desempeño laboral y como hipótesis general, concurre correlación en ambas variables, en el equipo de trabajadores de la Gerencia de Registros Migratorios de la Superintendencia Nacional de Migraciones año 2015. El estudio presentó un enfoque cuantitativo y su diseño descriptivo correlacional. Se aplicó un muestreo censal a los 63 colaboradores de la gerencia, para recoger la información de las variables se aplicó la escala de Likert. Con esta tesis se demostró que concurre correlación en las variables estudiadas, y por otro lado se presentaron valores fuertes con tendencia a moderados, presentando 0,462 de rho de spearman, y con un 0,001 en nivel de significancia.

Antúnez (2015), en su investigación ideó como objetivo principal explicar sobre el clima cómo componente primordial a fin de optimizar la productividad laboral de los colaboradores en la caja de Banesco. Se utilizó un método descriptivo, en cuanto

a la muestra se utilizó una n de 30 colaboradores, de acuerdo a los resultados que se obtuvieron muestran que el trabajo en equipo, organización y la comunicación intervienen efectivamente a favor del clima de trabajo, así de igual percibiendo un sueldo bajo siendo esto un punto frágil. Concluyendo y aceptando la hipótesis de investigación.

Zans (2017), Considero como objetivo investigar el clima y desempeño laboral y como este influye en el personal administrativo y pedagogo de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. Utilizando una metodología descriptiva - explicativa con un n de 59 colaboradores. Obteniendo un clima más óptimo, por último, se concluyó que un 96% del personal tiene un efectivo resultado en su desempeño desarrollándose en un ambiente de trabajo optimo.

Jiménez (2017). En el estudio de investigación “El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en las entidades públicas”, Universidad del Pacífico en Ecuador, se propone cómo objetivo el impacto del clima sobre el desempeño en los colaboradores, siendo este estudio de tipo explicativo con la finalidad de formular el problema a investigar. De la misma manera se obtiene un estudio exploratorio porque trata de investigar sobre el clima organizacional, concluyendo que el mal clima organizacional que se está presentando influye desfavorablemente en la productividad del personal.

### **Nacionales:**

Panta (2015) En el trabajo de investigación. Estudio del clima organizacional y la correlación con el desempeño laboral del cuerpo de pedagogos del centro educativo “talentos” de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Con el objetivo de entender la correlación educativa con una n 67 colaboradores, tipo de investigación cuantitativa de diseño descriptivo, en cuanto a la conclusión se llega a la siguiente, que no existe un dominio relevante preexistente

entre las variables investigadas. La primera variable de investigación es autoritaria, calificando como malo, falta de importancia y reconocimiento de los empleados por parte de los jefes, falta de capacitación y mala comunicación.

Huamani (2015) en el trabajo de investigación. Clima organizacional y el impacto en el desempeño de los colaboradores de conducción de trenes, en el área de transporte del Metro de Lima, Línea 1 en el año 2013. El trabajo de tesis tiene como finalidad conocer qué tipo de clima tienen, cuáles son sus factores y cómo influye en la productividad. Se trabajó un muestreo de 60 trabajadores, obteniéndose las conclusiones: El 30% de los colaboradores se sienten apreciados por su empresa u organización para la que laboran, percibiendo afecto por la organización o empresa a la que pertenecen, ya que perciben una sociabilidad afable. El 33.3% del personal manifiesta conocimiento de los objetivos y finalidad del centro de trabajo, y coloca intención suficiente para llevarlos a cabo. El 45% de los empleados señalan situaciones de trabajo inconmensurable, tornando inflexible el contexto laboral. El 40% de los trabajadores mencionan que la empresa los mantiene informados y también actualizados para brindar un mejor servicio. Asimismo, se sienten motivados ya que la empresa cumple con los beneficios del trabajador.

Solano (2017). En su trabajo de investigación "Clima organizacional y desempeño del personal de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017, considero por objetivo general comprobar si existe correlación con el clima organizacional y el desempeño, en cuanto a la hipótesis se plantea una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el personal de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. Teniéndose una investigación correlacional y descriptiva, asimismo en la investigación el autor trabajó con un muestreo de 20 trabajadores. Adquiriendo finalmente la conclusión: comprobando relación significativa en las variables, visto al P valor (Sig. (Bilateral))  $E_s < 0,05$  es decir "0,000; evidenciando un grado de correlación de Pearson de 0,675 evidenciando valores positivos. Consecuencias de modo naturales de un insuficientemente ambiente laboral, y una mala gestión, afectando directamente en el desempeño de los trabajadores de la gerencia. Aceptando la hipótesis

alternativa, en efecto  $H_1$ : “Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017”.

Choque (2015). En su estudio busca la correlación del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal administrativo de la entidad Gobierno Regional de Moquegua, teniendo por objetivo establecer y comparar la correlación existente en el clima organizacional y el desempeño, metodología correlacional con diseño no experimental, teniendo un muestreo de 83 colaboradores a quienes se les empleo dos cuestionarios. El estudio y la elucidación de los datos adquiridos se efectuaron a través de la forma lógica deductiva. Para comprobar la hipótesis se efectuó la Chi - Cuadrada de Pearson por el método asintótico, mostrando un p-valor = 0.000, en base al resultado se demuestra una correlación directa y significativa ( $p=0.000$ ) en ambas variables estudiadas.

Villegas (2017). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red asistencial EsSalud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2017”, llegando finalmente de concluir: existencia de asociación directa del clima organizacional y el desempeño laboral del personal, teniendo un P (valúe) a 0,001 siendo este menor al 0,05. En base al resultado se llega a concluir que ah buen ambiente laboral el desempeño se verá influenciado de forma positiva repercutiendo en el rendimiento; en cuanto al siguiente objetivo se pretende comprobar si existe relación directa entre el clima y la eficiencia, teniendo como resultado un p-valor = 0.00037 (Sig. Bilateral) y este es < a 0,05. Concluyendo que no existe asociación directa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral, y por último se obtuvo un p-valor = 0.473 (Sig. Bilateral) y este es > a 0,05. Teniendo como resultado relación directa entre el clima organizacional y la calidad laboral.

## **Locales:**

Flores (2017). En su estudio: "Cultura organizacional y el desempeño laboral en la institución educativa del ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes – 2016". Teniendo como objetivo establecer si la cultura organizacional y el desempeño laboral en el colegio, Mariscal Andrés Avelino Cáceres, se relacionan. La investigación se ejecutó a los profesores y directivos que laboran en la institución educativa siendo un total de 33, teniendo como resultados que la percepción del desempeño laboral de los docentes y directivos de la institución educativa Andrés Avelino Cáceres, percibe un desempeño del 52% bueno y 48% regular, mientras que la percepción de un mal desempeño laboral es NULA (cero), se ha podido percibir la preexistencia de una correlación de la cultura organizacional y el desempeño laboral.

Herrera (2017). En su tesis "Relación entre clima organizacional y desempeño docente en I. E. Inicial N° 005 "Nuestra Señora de las Mercedes" Tumbes, 2016". El objetivo de este presente trabajo fue comprobar correlación del clima organizacional y el desempeño docente en el colegio N° 005 "Nuestra Señora de las Mercedes" Tumbes, 2016. Teniendo como población 17 docentes de la I.E Inicial N° 005 "Nuestra Señora de las Mercedes" de Tumbes. Concluyendo con una existencia de la correlación de las variables estudiadas, comprobándose con la  $t$  de student. La  $r$  de Pearson fue de 0,631\*\*, evidenciando una correlación significativamente alta y directa al nivel 0.01. Los resultados en el clima organizacional un predominio del nivel bueno con un 94% y en el desempeño docente una prevalencia del nivel alto con el 94%.

Céspedes (2016). Para el trabajo de investigación que desarrollo "La gestión por procesos y su influencia en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes – 2015". El objetivo fue evidenciar influencia de la gestión por procesos en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes año 2015. La población estuvo conformada por 120,

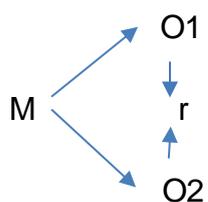
Los resultados, fueron estudiados de acuerdo a los objetivos e hipótesis formuladas en el estudio; utilizando el Coeficiente de Contingencia del Estadístico de Prueba Tau-b de Kendall. Evidenciar si hay coexistencia correlacional causal de la gestión por procesos y el desempeño en los trabajadores, finalmente se concluye aceptando la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

### III. MATERIALES Y MÉTODOS:

#### Esquema o diseño de investigación

Hernández, Fernández y Batista (2010). Tomando el diseño. Se considera no experimental, ya que no se manipulan estímulos o tratamientos a la muestra seleccionada. Transversal, esto significa que la información o datos generales serán recogidos en un único tiempo y espacio y correlacional, puesto que se encontrará la relación del clima laboral y el desempeño.

El diseño se representa de la siguiente manera:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de clima laboral

O2 = Observación de desempeño laboral

r = Correlación entre dichas variables

## **Población, muestreo y muestra.**

### **Población**

Hernández, Fernández y Baptista (2010), citando a Selltiz et al., (1980) mencionan en cuanto a la población es la colectividad de los estudios que tienen una concordancia o coherencia con ciertas limitaciones. Por lo tanto, se tienen en cuenta, para la presente investigación, a todo el personal del Gobierno Regional de Tumbes como población total 222 que vendría a ser la unidad de análisis, para luego proceder a establecer la muestra.

Cuadro 1: Poblacion de personal de la sede del Gobierno Regional Tumbes

Nº ORD	CONDICIÓN LABORAL	CANTIDAD 2019
1	NOMBRADOS	149
2	FUNCIONARIOS	10
3	DIRECTIVOS	7
4	CONTRATADOS POR FUNCIONAMIENTO	4
5	CONTRATADOS POR ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS – CAS – DL 1057	21
6	CAS CONFIANZA DL 1057	1
7	CONTRATADOS POR PROYECTO DE INVERSIÓN PUBLICA	7
8	EN PROCESO DE REINCORPORACIÓN	23
	Total	222

Fuente: oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Tumbes.

## Muestreo:

Se utilizó la muestra no Probabilística de muestreo intencional o por conveniencia, no probabilístico esto quiere decir que la deliberación no estriba de la posibilidad, sino más bien de los distintivos de la investigación y por conveniencia se selecciona la muestra que, a juicio del investigador, es más conveniente para el estudio y se puede extraer con mayor facilidad. (Fernández et al., 2014).

## Muestra.

La muestra según nos menciona Hernández et al, es la parte menor y simbólica de la población, seleccionando como elementos de la muestra por conveniencia, los trabajadores nombrados y contratados de las diferentes Oficinas del Área de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Tumbes, siendo un total de 30 trabajadores, es decir: N=30

Cuadro 2: Muestra; colaboradores del área de Desarrollo Social.

TRABAJADORES DE DESARROLLO SOCIAL	SEXO		TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	
Oredis	03	02	05
Juventud	0	03	03
Sub Gerencia	04	02	06
Inclusión Social	04	01	05
Gerencia	0	01	01
Cuna	08	02	10
Total	19	11	30

Fuente oficina de Sub Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Tumbes.

Desde el enfoque del trabajo de investigación, se tomará la técnica de la Encuesta con un único objetivo para recopilar datos generales a través de la ejecución de los instrumentos.

Por otra parte, precedentemente de la recolección de la pesquisa se dará las guías para la aplicación adecuada de los instrumentos. Así mismo se dará a conocer el consentimiento informado, dándoles a conocer que la aplicación será de carácter libre, voluntaria, privada, y del mismo modo contribuyendo a la sinceridad para disminuir el sesgo.

Considerando a Tamayo & Tamayo (2002) refiere que esta técnica o estrategia nos otorgará el acceso a intervenir a un grupo de personas en un único tiempo y espacio, con el fin de capturar su interés, respuestas, niveles de conocimiento sobre un objeto de estudio. Esta investigación se organizará de la siguiente manera: La técnica de recolección de datos a utilizar en este estudio es la encuesta, cuestionario, hoja de respuestas y matriz de tabulación. herramientas de medición han sido elaborados con el modelo de las escalas de valoración de Likert.

## **Procesamiento de datos y análisis de datos**

### **Análisis estadístico**

En cuanto al análisis estadístico se construirá una base de datos, utilizando "Statistical Package for the Social Sciences" (SPSS) v 20.0. Las deducciones se presentarán en tablas de distribución de frecuencia, así como las tablas de correlaciones que derivan de los datos y de cada objetivo planteado a través de la Prueba r-Pearson.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Cuadro 3: Relación entre el Clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

		Puntaje General Clima Laboral	Puntaje General Desempeño Laboral
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,525**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	30	30
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,525**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: base de datos de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes (elaboración propia)

En el cuadro 3, un coeficiente de correlación de Pearson= $\rho=,525$ ; presentando una correlación positiva media en las dos variables, asimismo se tiene un  $p = ,003$  ( $p < ,05$ ). Permittiéndonos rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), concluyendo que, existe correlación significativa entre el clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes – 2019.

Cuadro 4: Nivel de clima laboral en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

Niveles de Clima Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy favorable	7	23,3 %
Favorable	12	40,0 %
Media	6	20,0 %
Desfavorable	4	13,3 %
Muy desfavorable	1	3,3 %
Total	30	100,0 %

Fuente: base de datos de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes (elaboración propia)

En el cuadro 4, se puede evidenciar que, de los 30 trabajadores, el 40% tiene un nivel favorable, en un 23% presentan un nivel muy favorable, así mismo el 20% presentan un nivel medio, en un 13% presentan un nivel desfavorable y en un mínimo porcentaje del 3% presenta un nivel muy desfavorable, lo que indica que los trabajadores perciben Favorable el clima laboral de su institución donde trabajan.

Cuadro 5: Nivel de desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

Nivel de Desempeño Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Alto	24	80,0 %
Medio	6	20,0 %
Total	30	100,0 %

Fuente: base de datos de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes (elaboración propia)

El 80% de los trabajadores tiene un alto desempeño, y el 20% presenta un nivel medio. Por otro lado, ningún encuestado tiene bajo desempeño.

Cuadro 6: Relación entre clima laboral y adquisición de capacidades en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

		Total Clima Laboral	Total Adquisición de Capacidades
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,510**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	30	30
Adquisición de Capacidades	Correlación de Pearson	,510**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: base de datos de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes (elaboración propia)

En el cuadro 6, se evidencian las deducciones en cuanto al tercer objetivo específico: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson = ,510; obteniendo una correlación positiva, así mismo se obtiene un  $p = ,004$  ( $p < ,05$ ). Permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), Para finalizar se permite concluir la existencia de correlación significativa con el clima laboral y la dimensión de Adquisición de capacidades en el personal del Gobierno Regional, Tumbes – 2019.

Cuadro 7: Relación entre clima laboral y adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

		Total Clima Laboral	Total Adquisición de Valores Éticos
Clima Laboral	Correlación de Pearson	1	,501**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	30	30
Adquisición de Valores Éticos	Correlación de Pearson	,501**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: base de datos de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes (elaboración propia)

En el cuadro 7, en cuanto al cuarto objetivo específico se presentan los siguientes resultados: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson =, 501; lo cual se obtiene una correlación positiva media, asimismo se tiene un  $\rho = ,005$  ( $\rho < ,05$ ). Permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), finalmente se concluye que, si existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión de Adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.

Cuadro 8: Relación entre el desempeño laboral y autorrealización en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

		Total Desempeño Laboral	Total Autorrealización
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,510**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	30	30
Autorrealización	Correlación de Pearson	,510**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: base de datos de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes (elaboración propia)

En el cuadro 8, con relación al quinto objetivo, se presentan los siguientes resultados: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson =, 510; por tanto, se obtiene una correlación positiva media, teniendo un  $p = ,004$  ( $p < ,05$ ). Permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), finalmente se concluye así, la existencia de correlación significativa en el desempeño laboral y la dimensión de Autorrealización en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.

Cuadro 9: Relación entre el desempeño laboral y la dimensión de involucramiento personal en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

		Total Desempeño Laboral	Total Involucramiento Personal
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,547**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	30	30
Involucramiento Personal	Correlación de Pearson	,547**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: base de datos de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes (elaboración propia)

En el cuadro 9, en cuanto al sexto objetivo específico se explican los siguientes resultados: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson =, 547; así mismo se obtiene una correlación positiva media, mostrando un  $p = ,002$  ( $p < ,05$ ). Permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), finalmente se concluye que, si existe relación significativa con el desempeño laboral y la dimensión de Involucramiento personal en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.

Cuadro 10: Relación entre el desempeño y supervisión en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

		Total Desempeño Laboral	Total Supervisión
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,486**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	30	30
Supervisión	Correlación de Pearson	,486**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: base de datos de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes (elaboración propia)

En el cuadro 10, con respecto al séptimo objetivo específico se exponen los siguientes resultados: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson =, 486; teniendo una correlación positiva media, presentando un  $\rho = ,006$  ( $\rho < ,05$ ). Permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), por último, se concluye que, si existe relación significativa con el desempeño laboral y la dimensión de Supervisión en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.

Cuadro 11: Relación entre el desempeño laboral y la dimensión de comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

		Total Desempeño Laboral	Total Comunicación
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,439*
	Sig. (bilateral)		,015
	N	30	30
Comunicación	Correlación de Pearson	,439*	1
	Sig. (bilateral)	,015	
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: base de datos de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes (elaboración propia)

En el cuadro 11, con respecto al octavo objetivo específico se presentan los siguientes resultados: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson = ,439; mostrando una correlación positiva media, teniendo un  $p = ,015 (p < ,05)$ . Permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), en conclusión, si existe relación significativa con el desempeño laboral y la dimensión de Comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.

Cuadro 12: Relación entre el desempeño y la dimensión de condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.

		Total Desempeño Laboral	Total Condiciones Laborales
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,489**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	30	30
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	,489**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: base de datos de los trabajadores del Gobierno Regional de Tumbes (elaboración propia)

En el cuadro 12, en cuanto al noveno objetivo específico se muestran los siguientes resultados: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson =, 489; teniendo una correlación positiva media, con una  $p = ,006$  ( $p < ,05$ ). Permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), finalmente se concluye, la existencia de correlación significativa entre desempeño laboral y la dimensión de Condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.

## 8. Discusión de resultados:

En cuanto a los resultados de la investigación, se observa un coeficiente de correlación de Pearson =,525; evidenciando una correlación positiva media en las dos variables, asimismo se tiene un  $p = ,003 (p < ,05)$ . Permittiéndonos rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), concluyendo que, existe correlación significativa entre el clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes – 2019.

Dichos resultados son semejantes a la investigación realizada de Roja, demostró que concurre correlación entre el clima y el desempeño laboral en la Gerencia de Registros Migratorios de la Superintendencia Nacional de Migraciones, presentando valores fuertes con tendencia a moderados, presentando 0,462 de rho de spearman, y con un 0,001 en nivel de significancia.

Por otro lado, la investigación realizada por Solano (2017). En su trabajo de investigación “Clima organizacional y desempeño del personal de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017, considero por objetivo general comprobar si existe correlación con el clima organizacional y el desempeño, teniendo como hipótesis la presencia de una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño en el personal de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. Teniéndose un estudio descriptivo y correlacional, asimismo en la investigación el autor trabajó con un muestreo de 20 trabajadores. Adquiriendo finalmente la conclusión: comprobando relación significativa en las variables, visto al P valor (Sig. (Bilateral))  $Es < a 0,05$  es decir “0,000; evidenciándose una correlación de Pearson de 0,675 evidenciando valores positivos. Consecuencias de modo naturales de un insuficientemente ambiente laboral, y una mala gestión, afectando directamente en el desempeño de los trabajadores de la gerencia. Aceptando la hipótesis alternativa, en efecto  $H_i$ : “Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017”.

En cuanto segundo objetivo los resultados se muestran que, de los 30 trabajadores, el 40% tiene un nivel favorable, el 23% presenta un nivel muy favorable, y el 20% presenta un nivel medio, en un 13% presenta un nivel desfavorable. y un porcentaje mínimo del 3% en un nivel muy desfavorable, concluyendo en cuanto a la percepción del medio en el que desarrollan su trabajo es Favorable. Estos resultados son similares a los investigados por Elizalde (2018) y por García et al (2014) detallan que el ambiente laboral es óptimo, interpretando así que las personas que laboran en la entidad financiera y en la entidad universitaria están interesadas en el avance de su centro de empleo y el ambiente en el que laboran no influye su conducta.

Por otro lado, Saavedra et al (2015) encuentra que el clima laboral prevalece en un nivel medio y en cuanto a la investigación de Centeno (2015) y Cortez (2017) prevalece el nivel desfavorable, seguidamente de un nivel medio, resultados que sustentan lo alcanzado en la investigación, recalando que las apreciaciones del entorno se interponen en el desempeño laboral y que se conectan con espacios que se determina para el desempeño diario, (Palma, 2004)

Respecto al resultado del desempeño laboral, el 80% de los colaboradores encuestados, presentan un alto desempeño, y el 20% presenta un nivel medio. Por otro lado, ningún encuestado tiene bajo desempeño. Dichos resultados son semejantes a la investigación realizada por Villegas (2018), demostró en su investigación que el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la institución presenta un nivel significativamente alto, representando el 68% de los colaboradores.

Por otro lado la Teoría Organizacional conforme el Modelo Gdembiewski, Munzenrider y Carter (1988) aseguraron un correcto desempeño en los colaboradores, porque se encontraron indicadores como el compromiso y la

proactividad, características que amparan a la apreciación del colaborador se relacione con su ambiente de trabajo, todo aquello repercute al buen desempeño, evaluación y como se compensa junto con metas propuestas, motivación, bonos, participación, buen salario y flexibilidad horaria, influyendo en el colaborador en la percepción de su ambiente, se adecúa a los contextos que se le van presentando, logrando trabajar en situaciones de tensión generando emociones de autorrealización, además el colaborador desarrollará habilidades de adaptación lo cual ayuda en ir superando situaciones amenazantes que se presenten en espacios de trabajo, pero las situaciones que se presenten pueden ser constructivas o no dependiendo de la situación confirmada por Porret. (2010) lo cual plantea, que el individuo como ser complejo, se espera que se desenvuelva en diferentes ambientes, uno de los cuales es el trabajo, por lo cual el trabajo en grupos o equipos se vuelve difícil, debido a que cada ser humano tiene peculiaridades que pueden ser tomadas en cuenta y pueden ser influenciadas y ser afectadas por diversos factores, como funciones, comunicación, políticas, emociones y tareas.

Asimismo, en cuanto al tercer objetivo específico los resultados de la relación entre el clima laboral y la dimensión de adquisición de capacidades en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson = ,510; obteniendo una correlación positiva, así mismo se obtiene un  $\rho = ,004$  ( $\rho < ,05$ ). Permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), Para finalizar se permite concluir que, existe correlación significativa con el clima laboral y la dimensión de Adquisición de capacidades.

Resultados son reforzados por Huamani (2015) en su trabajo de tesis tiene como finalidad saber qué tipo de clima se tiene, el 30% de trabajadores se sienten apreciados por su empresa, percibiendo afecto por la empresa en la cual pertenecen, ya que perciben una sociabilidad afable. El 33.3% evidencian conocimiento de los propósitos y la finalidad de la organización, El 45% de colaboradores indican situaciones de inconmensurable labor tornándose inflexible el contexto laboral. El 40% de los trabajadores mencionan que la empresa los

mantiene informados y también actualizados para brindar un mejor servicio. Así mismo se sienten motivados ya que la empresa cumple con los beneficios del trabajador. En cuanto a la dimensión 1 La adquisición de capacidades incluye un conjunto de aptitudes que deben, a su vez, reunir los requisitos exigidos para establecer si se efectúa mencionada competencia. La adquisición de capacidades incluye una secuencia de habilidades debido, asimismo, deben reunir los requisitos necesarios para poder establecer si se realiza la presente competencia. De acuerdo con Levy Leboyer, (2000) con relación a aptitudes lograrían precisarse como:

"comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más eficaces en una determinada situación". (p. 89). asimismo, se logra deducir debido a que llegaran a ser absoluto el entendimiento, capacidades, beneficios y cualidades que el ser humano coloca en acto y deja por el contrario a otros seres humanos. Dichas capacidades pueden ser observadas en contextos laborales diarios, aunque pueden mostrarse como capacidades verdaderas el cual caracterizan a los trabajadores, aunque estarán relativas, de ningún modo absolutas, ya que continuamente habrá comparación con los demás y especialmente al momento de realizar o aplicar alguna labor.

Las competencias podrían definirse como: "comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que las hace más efectivas en una situación dada". (pág. 89). Asimismo, se podría entender como el conjunto de conocimientos, intereses, actitudes y en cuanto el ser humano coloca en hecho, que deja al contrario de los otros individuos.

Asimismo, en el cuarto objetivo específico se presentan los resultados en correlación entre el clima laboral y la dimensión de adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019: de acuerdo con el 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson =, 501; lo cual se obtiene una correlación positiva media, asimismo se tiene un  $p = ,005$  ( $p < ,05$ ). Permitiendo rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), finalmente se concluye que, si existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión de Adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019. Dichos resultados se sustentan en la

investigación de Solano (2017). comprobó relación significativa entre las variables, visto al P valor (Sig. (Bilateral))  $E_{s} < 0,05$  es decir "0,000; de igual forma se evidencia que el nivel de correlación de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675. Consecuencias son naturales de un insuficientemente clima organizacional, y una mala gestión, afectando directamente en el desempeño de los trabajadores de la gerencia. Aceptando la hipótesis alternativa de la investigación, es decir  $H_1$ : "Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017". En cuanto a la dimensión 2 Adquisición de valores éticos. Según Olmeda (2007), Tener en cuenta que para el desarrollo de esta dimensión se da el concepto de valores éticos desde el juicio de la ética profesional, por lo tanto, se podría afirmar que, si bien existen profesionales que conocen los principios que rigen su conducta laboral, siempre presentarán los discernimientos del trabajador, entre lo que está bien o mal.

Por otro lado, Singer (1995) dice que "la importancia de la ética en la vida diaria resulta indudable, siendo actuar moralmente algo que se presupone, pues los principios éticos de una persona son los que esta persona toma como esencialmente importantes para sí". Por lo que podemos señalar que la adquisición de valores éticos dentro del desarrollo de nuestro desempeño laboral, está íntimamente relacionada con los compromisos que asumimos.

Los resultados del quinto objetivo específico la relación entre el desempeño y la dimensión de autorrealización en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson =, 510; el cual se entiende como correlación positiva media, con una  $p = ,004$  ( $p < ,05$ ). Esto permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_1$ ), concluyendo que, si existe relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión de autorrealización. Estos resultados se sustentan en la investigación de Rios. (2018) quien confirma con sus resultados una relación significativa entre la variable de desempeño laboral y la dimensión de autorrealización (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.849) rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación.

Esto puede explicarse porque los trabajadores sienten que su organización ofrece pocas posibilidades para favorecer a la mejora personal y profesional del contexto laboral. A esto se le atribuye que el medio humano y físico está orientado a depender de aspectos y factores importantes a la hora de ser evaluados. (Rubio, 2006).

Los resultados del sexto objetivo específico la relación entre el desempeño y la dimensión de involucramiento personal en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson =, 547; el cual se entiende como correlación positiva media, con una  $\rho = ,002$  ( $\rho < ,05$ ). Esto permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), concluyendo que, si existe relación significativa entre la variable desempeño laboral y la dimensión de Involucramiento personal, este resultado se refuerza en lo mencionado por Rios (2018) quien obtuvo una relación significativa entre la dimensión de involucramiento personal y la variable desempeño (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.780) rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación

Los resultados del séptimo objetivo específico la relación entre el desempeño y la dimensión de supervisión en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson =, 486; el cual se entiende como correlación positiva media, con una  $\rho = ,006$  ( $\rho < ,05$ ). Esto permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), concluyendo que, si existe relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión de Supervisión. Dicho resultado se refuerza en lo mencionado por Rios. (2018) se obtuvo una relación significativa entre la dimensión de supervisión y la variable de desempeño laboral (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = 0.812) aceptando la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula.

Los resultados del octavo objetivo específico, la relación entre el desempeño y la dimensión de comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson = ,439; el cual se entiende como correlación positiva media, con una  $p = ,015$  ( $p < ,05$ ). Esto permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), concluyendo que, si existe relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión de Comunicación, resultado se refuerza en lo mencionado por Marreros (2018), muestra que existe relación significativa muy alta entre la dimensión de comunicación y la variable de desempeño, teniendo un p valor: 0,002 menor al p valor: 0,002 siendo este un p valor menor se concluye en la aceptación de la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. En cuanto a la dimensión de comunicación, planteada por Palma, Información precisa y clara que se desea transmitir sin distorsión alguna de la información, también concerniente a la gestión de la empresa con la interacción con los usuarios.

Los resultados del noveno objetivo específico, la relación entre el desempeño y la dimensión de condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019: al 5% del nivel de significancia, el coeficiente de correlación de Pearson = ,489; el cual se entiende como correlación positiva media, con una  $p = ,006$  ( $p < ,05$ ). Esto permite rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis de investigación ( $H_i$ ), concluyendo que, si existe relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión de Condiciones laborales. Resultado se refuerza en lo mencionado por Marreros (2018) quien obtuvo un p valor: 0.006 menor al p valor:0,05, demostrando que existe una relación directa en la dimensión y la variable, aceptando así la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. En cuanto a la dimensión de Condiciones Laborales, planteado por Palma. Preocupación de la organización por las condiciones, materiales y herramientas para el desarrollo de las actividades de los trabajadores

## **V. CONCLUSIONES**

1. Si existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes – 2019.
2. De los 30 trabajadores, el 40% tiene un nivel favorable, en un 23% presentan un nivel muy favorable, mientras que en un 20% presentan un nivel medio, en un 13% presentan un nivel desfavorable y en un mínimo porcentaje del 3% presenta un nivel muy desfavorable, lo que indica que los trabajadores perciben un ambiente favorable.
3. El 80% de la población encuestada tiene un alto desempeño, y el 20% presenta un nivel medio. Por otro lado, ningún encuestado tiene bajo desempeño.
4. Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión de Adquisición de capacidades en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes – 2019.
5. Existe relación significativa entre clima laboral y la dimensión de Adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.
6. Existe relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión de Autorrealización en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.
7. Existe relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión de Involucramiento personal en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.
8. Existe relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión de Supervisión en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.
9. Existe relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión de Comunicación en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019.

10. Existe relación significativa entre desempeño laboral y la dimensión de Condiciones laborales en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes, - 2019

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al gerente de Desarrollo Social implementar y promover estrategias organizacionales como las pausas activas, relajación, ejercicios, torneos; para crear ambientes amenos y ayudar a disminuir el estrés en momentos en que el ambiente laboral se torna tenso en los trabajadores.
2. Se recomienda a la Gerencia Regional de Desarrollo Social siga fomentando el reconocimiento a sus trabajadores como, las menciones en las formaciones, la entrega de resolución de reconocimiento que se les brinda a través de la oficina de personal y los incentivos del mes al buen trabajador.
3. Se recomienda al gerente de Desarrollo Social plantear reuniones donde se consideren las formas de percibir su ambiente y como se siente trabajando en ello, ya que se evidencia un mínimo porcentaje no menos importante de trabajadores que perciben su ambiente laboral muy desfavorable, desfavorable y medio.
4. Se sugiere a los investigadores ampliar el estudio de la investigación como incluir programas de gestión del buen clima laboral.
5. Se sugiere seguir realizando investigaciones con variables similares o iguales en distinta población o la misma.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, B. & Venegas, C. (2010). *Clima Organizacional en una Empresa Cervecera: Un Estudio Exploratorio*. *Revista IIPSI, Facultad de Psicología Universidad del Papaloapan, Campus Tuxtepec, México*, 13 (1), 163 – 172.
- Aldana-Gonzales, O., Hernández-Gonzales, M., Aguirre-Bautista, D., & Hernández-Solórzano, S. (2009). *Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención*. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 17(2), 91-96.
- Alles, M.(2008). *Comportamiento Organizacional*, ediciones Granica. Argentina.
- Antúnez, Y. (2015). *El clima Organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de Caja de las Agencias de Servicios Bancarios Banesco ubicados en la ciudad de Maracay, Estado Aragua*. (Tesis de maestría. La Morita: Universidad de Carabobo). Recuperado el 09 de agosto del 2018 de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf>
- Céspedes E. (2016). *La gestión por procesos y su influencia en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes - 2015*. Tesis. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de pos grado , Tumbes .
- Centeno (2015). *clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa técnica María Inmaculada, Huancayo, Perú*.
- Chiavenato, I (2000) *Administración de Recursos Humanos*. 5ªMéxico: Mc Graw Hill.
- Chiavetano. (2002). *Administración de recursos humanos*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- Choque, C. (2015). *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua, 2015*. Tesis. Universidad Nacional de Moquegua. Peru. Tesis.
- Crespo, A. (2014). *Investigación y análisis del clima organizacional y la motivación de los empleados en la Clínica Santa Ana en el año 2013*. Tesis de Maestría.
- Cortez, A. J. (2017). *Clima laboral del personal administrativo del GAD Municipal del Cantón Salcedo*. Ecuador.
- Davis y Newstrom, (1991). *Comportamiento humano en el trabajo. Comportamiento organizacional*. Editorial Mac Graw Hill Interamericana S.A. México.
- De La Cruz E y Huaman A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica-2015*. Tesis. Universidad Nacional de Huacavelica , Huancavelica.
- Dessler, G. (1976) *Organización y Administración Enfoque Situacional*. Editorial Prentice/Hall internacional. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Drovett, S. (1992). *Diversión de la salud*. Editorial Maechi. Buenos Aires.
- Elizalde (2018) *Estrés y Clima laboral en los trabajadores de Caja Huancayo del distrito de Tumbes, Perú*.
- Eustaquio, C. (2016). *Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del módulo básico de justicia del distrito de la esperanza Enero-Julio 2016*. Tesis de Pregrado. Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.
- Flores, G. (2017). *Cultura organizacional y el desempeño laboral en la institución educativa del ejército Andrés Avelino Cáceres, Tumbes - 2016*. tesis. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de pos grado , Tumbes.
- Golembiewski, R. T., Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). *Fases del agotamiento progresivo y sus covariantes en el lugar de trabajo: cuestiones críticas en la investigación y la praxis del DO*.

*Revista de Ciencias Aplicadas del Comportamiento*, 19(4), 461-481.

Herrera N. (2017). *Relación entre clima organizacional y desempeño docente en I. E. Inicial N° 005 “Nuestra Señora de las Mercedes” Tumbes, 2016. Tesis. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de pos grado, Tumbes.*

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación. México: McGrwaw-Hill.*

Huamani, N. (2015) *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 En El 2013. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Villa el Salvador. Lima. Perú. Recuperado de: [http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani\\_Nat\\_hali\\_Trabajo\\_de\\_Investigacion\\_2015.pdf](http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nat_hali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf)*

Huaripoma y Rosado. (2018) *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del mercado de Lima 2017. Recuperado de: [http://200.37.102.150/bitstream/USIL/3731/1/2018\\_Huaripoma-Coronado.pdf](http://200.37.102.150/bitstream/USIL/3731/1/2018_Huaripoma-Coronado.pdf)*

Ivancevich, John M. *Administración de recursos humanos. 9ª. ed. México: McGraw-Hill, 2005.*

Jiménez, H. (2017)., *en su tesis de postgrado “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de los departamentos financieros en entidades públicas”, Universidad del Pacifico de Ecuador. Ecuador.*

Levy-Levoyer, C. (2000). *Gestión por Competencias. España. Editorial. Gestión. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12800/Fuentes\\_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12800/Fuentes_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)*

Mallar, M. (2010). *La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente. Revista Científica*

- Marreros. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del area administrativa de la Municipalidad Distrital de Victor Larco Herrera – 2018*. Trujillo, Perú. Recuperado de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12416/JENIFFER%20MARREROS%20GARCIA.pdf?sequence=3&isAllowed=>
- Mayo, E. (1977). *Problemas sociales de una civilización industrial*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Olmeda. (2007). *Etica Profesional en el Ejercicio del Derecho*. México. Editorial universidad Autónoma Baja California. Recuperado: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12800/Fuente\\_s\\_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12800/Fuente_s_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1ª ed.). Perú.
- Panta, L (2015) *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la Ciudad De Chiclayo. (Tesis de titulación)*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de: [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL\\_Panta\\_Rivera\\_LuisAlberto.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf)
- Porret, M. (2010). *Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*, editorial ESIC. España.
- Quintero. N, Africano. N y Faría. E . (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago* . revista *Negotium/ ciencias gerenciales* , 33-51.
- Rios. (2018). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativa de la Dirección de Red de salud Lima Norte IV*, 2017.
- Rojas, L. (2018). *El clima laboral y el desempeño de los trabajadores de la gerencia de registros migratorios de la superintendencia nacional de migraciones año 2015*. Peru.

Rubio, N. E. (2006). *Reglas de Oro de un Buen Clima Laboral. El Mundo*, 1-3.

Saavedra, Loyola, Neira y Cerda, (2015) *Clima organizacional en académicos de una Institución de Educación Superior, Universidad Arturo Prat, Chile.*

Singer, P. (1995). *Etica Práctica. Cambridge, Cambridge university Press.*  
Recuperado:[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12800/Fuentes\\_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12800/Fuentes_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sotomayor, F. (2013). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional Moquegua, 2012. Tesis de Pregrado. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú.*

Solano. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui. Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de pos grado. Tarapoto, Perú.*

Tamayo y Tamayo, Mario, *Serie: Aprender a investigar. Módulo: El proyecto de investigación, Colombia, Serie de textos universitarios Universidad ICESI. 2002*

Villegas. (2017). *En su tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red asistencial EsSalud, Provincia Mariscal Nieto, moquegua,2017”. Univesidad José Carlos Mariátegui. Peru.*

Zans, A. (2017). *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. (Tesis de maestría. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua).*  
Recuperado el 09 de agosto del 2018 de:  
<http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## VIII. ANEXOS

### ANEXO 1 CONSENTIMIENTO INFORMADO

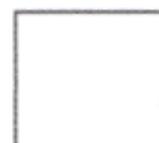
#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mi nombre es Karla Pamela Flores Cunya con DNI N° 76371738 y soy estudiante de la escuela profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional De Tumbes. Actualmente me encuentro realizando un proyecto de investigación titulado "Clima Laboral y Desempeño en los Trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes - 2019" cuyo objetivo es determinar la relación entre clima laboral y desempeño. Para ello Todos los datos que se recojan, serán estrictamente anónimos y de carácter privados. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación.

Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Yo..... con  
DNI N° ..... he leído el documento de consentimiento informado que me ha sido entregado y he comprendido las explicaciones facilitadas acerca de la finalidad de la investigación y al respecto asimismo comprendo que, si presento dudas sobre este proyecto o sobre mi participación en él, puedo hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puedo retirarme de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio es así que tomando conciencia de todo ello y con las respectivas consideraciones consiento participar en la siguiente investigación y que los datos que se deriven de mi participación sean utilizados.

\_\_\_\_\_  
FIRMA



## ANEXO 2 FICHA TÉCNICA

### ESCALA DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA

Nombre de la escala	: Clima Laboral CL-SPC
Tipo de escala	: Likert.
Autora	: Sonia Palma Carrillo.
Procedencia	: Lima – Perú.
Forma de aplicación	: Individual o colectiva.
Consta de	: 50 ítems.
Tiempo	: 15 a 30 minutos.
Aplicación	: Trabajadores con dependencia laboral.
Alcance	: Nivel de percepción del ambiente laboral detallada de acuerdo a 5 dimensiones.
Clasificación	: Baremos percentilares por, jerarquía laboral, sexo y tipo de empresa.

#### **Confiabilidad y validez:**

El nivel de exactitud se encuentra comprobado por el programa SPSS, haciendo uso de la muestra total empleando los métodos Alfa de Cronbachy Split Half de Guttman. Este instrumento presenta correlaciones de 0.97 y 0.90 lo que especifica que es confiable.

#### **Dimensiones que evalúa:**

- I: Autorrealización.
- II: Involucramiento Laboral.
- III: Supervisión.
- IV: Comunicación.
- V: Condiciones laborales.

---

**Calificación:**

El puntaje general resulta al sumar cada uno de los ítems. Efectivamente los puntajes altos indicaran niveles favorables y por los consiguiente los puntajes bajos indicaran niveles desfavorables.

**Asignación de puntajes:**

Ninguno o Nunca : 1 Punto  
Poco : 2 Puntos  
Regular o Algo : 3 Puntos  
Mucho : 4 Puntos  
Todo o Siempre : 5 Puntos

**La división de ítems:**

Autorrealización (1,8, 11, 16,21, 26, 31, 36,41, 46)  
Involucramiento laboral (2, 7, 12, 17,22, 27, 32, 37, 42, 47)  
Supervisión (3,8,13,18,23,28,33,38,43,48)  
Comunicación (4, 9,14, 19, 24,29, 34, 39,44, 49)  
Condiciones laborales (5,10,15,20,25,30,35,40,45,50)

**Categorías diagnósticas del instrumento:**

Categorías diagnosticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy favorable	42 – 50	210 - 250
Favorable	34 – 41	170 - 209
Media	26 - 33	130 - 169
Desfavorable	18 – 25	90 - 129
Muy desfavorable	10 – 17	50- 89

**Baremación:**

La baremación del instrumento radica en los puntajes totales de cada uno de los sujetos evaluados, dichos puntajes fueron ordenados de mayor a menor, para luego ser colocados en una columna sin que se repitan. La autora de esta escala, saco la frecuencia acumulada de abajo hacia arriba de la columna, sumándola en zigzag, hasta llegar hacia arriba.

Fórmula para hallar la frecuencia acumulada:

$$F_{apm}: FA (0.5 * Fr)$$

Fórmula de rango percentil:

$$PA: F_{apm}/N$$

**Interpretación:**

Factor I: Valoración del medio laboral que permite conseguir favorecer el desarrollo personal y profesional.

Factor II: Permite reconocer los valores organizacionales y genera responsabilidad en el desempeño y mejora de la organización.

Factor III: Evaluación del trabajo de los superiores como medio para ofrecer apoyo y orientación en las tareas.

Factor IV: Adquisición de fluidez, celeridad, coherencia y claridad de la comunicación, entre trabajadores, usuarios o clientes.

Factor v: Reconocimiento de elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para un mejor desenvolvimiento en las tareas.

### ANEXO 3 FICHA TÉCNICA

- Nombre del instrumento: Cuestionario para el recojo de datos sobre el desempeño laboral
- Adaptado por: Janet Marivel Fuentes Morillo
- Objetivo: Determinar el nivel de la variable del Desempeño Laboral en sus dos dimensiones: adquisición de capacidades y la adquisición de valores éticos.
- Tipo de Instrumento: Cuestionario de escala Likert
- Muestreo: Probabilístico aleatorio
- Aplicación: Directa al personal que labora
- Tiempo de administración: 20 minutos
- Número de Ítem: 32 ítems
- Normas de aplicación: se procedió a responder en cada ítem lo que se consideró nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).
- Niveles y rangos: Lo que se establecen son; bajo, medio y alto
- Observación: El cuestionario es de tipo ordinal.

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Instrumento	Número de ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Desempeño Laboral	32	0.761	Alta

Nota: Análisis Estadístico SPSS

## ANEXO 4 ESCALA DE CLIMA LABORAL CL- SPL

### "CLIMA LABORAL – SPC"

Edad: ..... Área: ..... Sexo: (F) (M)

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Contesté todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Preguntas		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
01	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
02	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
03	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
04	Se encuentra acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
05	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
06	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
07	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
08	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
09	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					

26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

## ANEXO 5 CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

### “CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL”

Edad..... Sexo..... Condición laboral.....Fecha...

Estimado Personal, este cuestionario tiene como objetivo evaluar el grado de motivación y desempeño laboral que se viene dando en dicha oficina de la institución en la que usted labora, dicha información es anónima y serán empleados para efectos netamente académicos, para lo cual se les solicita contestar los siguientes ítems de forma veraz y consiente. Se pretende medir las posibles falencias, para en base a ello poder recomendar adecuadas alternativas para la mejora de los trabajadores y la institución.

Instrucciones: Marque con una X el número que considere correcto con base en las siguientes escalas.

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

EL DESEMPEÑO LABORAL	ESCALAS				
	1	2	3	4	5
<b>ADQUISICION DE CAPACIDADES</b>					
<b>Perfil del Cargo</b>	1	2	3	4	5
1. ¿Considera importante establecer y definir de forma adecuada el perfil del puesto en su centro laboral?					
2. ¿Considera que cumple con los requisitos del cargo que ocupa?					
3. ¿Considera que se cuenta con diferentes niveles de cargos para su buen desempeño laboral?					
4. ¿Considera importante conocer el perfil del cargo que ocupa para lograr un mejor desempeño laboral?					
<b>Conocimiento del Puesto</b>	1	2	3	4	5
5. ¿Cree usted que el personal debe tener un adecuado conocimiento del puesto que ocupa?					
6. ¿Considera que debe hacerse una capacitación de inducción antes de asumir un puesto laboral?					
7. ¿Considera que debe capacitarse a menudo para lograr el nivel apropiado para el puesto de trabajo?					
8. ¿Considera usted que emplea de manera eficiente sus conocimientos en el desarrollo de sus labores?					
<b>Pericia</b>	1	2	3	4	5
9. ¿Considera que la pericia es importante para el desempeño laboral?					
10. ¿Considera que cuenta con pericia deseable para resolver situaciones difíciles en el puesto de trabajo?					
11. ¿Realiza habitualmente la pericia para un mejor rendimiento laboral?					
12. ¿Considera que el personal del área donde actualmente trabaja cuenta con una adecuada pericia para la labor que desempeña?					

<b>Experiencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13. ¿Considera que la experiencia adquirida ayuda a alcanzar un mayor desempeño laboral en su puesto de trabajo?					
14. ¿Cree usted, que la falta de experiencia en el cargo afectara su desempeño laboral?					
15. ¿Considera que el puesto que ocupa le brinda nuevas experiencias laborales?					
16. ¿Considera que su experiencia laboral es la adecuada y suficiente para el desempeño de su cargo?					
<b>ADQUISICION DE VALORES ETICOS</b>					
<b>Compromiso</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. ¿Considera usted que se encuentra comprometido con los objetivos de su centro de trabajo?					
18. ¿Considera usted que el desempeño de sus funciones afecta directamente en los objetivos de su centro de trabajo?					
19. ¿Considera que está comprometido con el desempeño adecuado de sus funciones en su centro de trabajo?					
20. ¿Considera que el compromiso es un valor ético y que es importante para un rol eficiente?					
<b>Responsabilidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21. ¿Considera usted, que la responsabilidad genera un mayor desempeño en el personal?					
22. ¿Cree usted que la responsabilidad es un valor que es necesario para el personal?					
23. ¿Considera que la cualidad de responsabilidad es un factor determinante para el desempeño laboral?					
24. ¿Cree usted que es necesario que se cuente con personal altamente responsable?					
<b>Pro Actividad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25. ¿Cree usted que es importante incentivar al personal cualidades proactivas para incrementar su nivel de desempeño?					
26. ¿Considera que se cuenta con personal altamente proactivo?					
27. ¿Cree usted que el personal proactivo contribuye de manera eficientemente a mejorar el desempeño laboral?					
28. ¿Considera usted ser proactivo en las labores que desempeña?					
<b>Colaboración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
29. ¿Considera usted que la cooperación entre el personal, conlleva a la mejora en el desempeño laboral?					
30. ¿Considera usted que el trabajo en equipo fomenta la colaboración entre el personal?					
31. ¿Considera usted que existe un alto nivel de integración en su centro de trabajo?					
32. ¿Considera usted ser una persona colaboradora en el desempeño de sus funciones?					

Activar Window  
Ve a Configuración r

## ANEXO 6 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS	ESTRATEGIA
¿Existe relación entre el clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019?	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación entre el Clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar el nivel de clima laboral en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</li> <li>- Conocer el nivel de desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</li> <li>- Establecer la relación entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de adquisición de capacidades en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</li> <li>- Comprobar la relación entre la dimensión involucramiento laboral y la dimensión de adquisición de capacidades en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</li> <li>- Establecer la relación entre la dimensión supervisión y la dimensión de adquisición de capacidades en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</li> <li>- Establecer la relación entre la dimensión comunicación y la dimensión de adquisición de capacidades en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</li> </ul>	<p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019. (A un alto nivel de clima laboral en los trabajadores, alto nivel de desempeño).</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre el clima laboral y desempeño en los trabajadores del Gobierno Regional,</p>	<p><b>Clima laboral:</b> Palma (2004) lo define como "la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea".</p> <p><b>Desempeño:</b> Chiavenato (2000), define el desempeño como las acciones o</p>	<p><b>Clima laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Realización Personal (Autorrealización)</li> <li>-Involucramiento Personal.</li> <li>- Supervisión.</li> <li>- Comunicación</li> <li>-Condiciones Laborales.</li> </ul> <p><b>Desempeño laboral:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Adquisición de Capacidades:</li> <li>- Perfil del Cargo</li> <li>-Conocimiento del Puesto</li> <li>- Pericia</li> <li>-Experiencia</li> </ul>	<p><b>Clima laboral:</b></p> <p>Clima Laboral CL – SPC. Sonia Palma Carrillo.</p> <p><b>Desempeño laboral:</b></p> <p>Questionario para el recojo de datos sobre el desempeño laboral. Adaptado por: Janet Marivel Fuentes Morillo</p>	<p>Investigación cuantitativa – diseño correlacional</p>

	<p>- Establecer la relación entre la dimensión condiciones laborales y la dimensión de adquisición de capacidades en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</p> <p>- Establecer la relación entre la dimensión de autorrealización y la dimensión de adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</p> <p>- Establecer la relación entre la dimensión de involucramiento laboral y la dimensión de adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</p> <p>- Establecer la relación entre la dimensión de supervisión y la dimensión de adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</p> <p>- Establecer la relación entre la dimensión de comunicación y la dimensión de adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</p> <p>- Establecer la relación entre la dimensión de condiciones laborales y la dimensión de adquisición de valores éticos en los trabajadores del Gobierno Regional, Tumbes-2019.</p>	<p>Tumbes-2019. (A bajo nivel de clima laboral en los trabajadores, bajo nivel de desempeño).</p>	<p>manifestaciones que presentan los empleados y esto es una pieza importante para el beneficio de las metas y objetivos de la empresa. Un buen desempeño es una fortificación para la empresa.</p>	<p>Adquisición de Valores Éticos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso</li> <li>-Responsabilidad</li> <li>-Pro Actividad</li> <li>-Colaboración</li> </ul>		
--	---	---	---	--	--	--

## ANEXO 7 MATRIZ DE VARIABLE

### VARIABLE 1: CLIMA LABORAL

VARIABLE	INSTRUMENTO	DIMENSIONES	ÍTEMS	CONNOTACION DE LOS NIVELES	NIVELES O RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>CLIMA LABORAL</b>  Palma (2004) lo define como “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función de aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea”.	Clima Laboral CL - SPC	Realización personal (Autorrealización)	1,6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46	Se identifican como sujetos poco <del>at</del> realizados en la empresa en el que laboran, sienten condiciones laborales deficientes, baja capacidad de afrontar situaciones desagradables.	Muy desfavorable 50 - 89	likert
		Involucramiento personal	2,7,12,22,27,32,37,42 y 47	Poco involucramiento con las actividades que desempeñan en la empresa, percibiendo un ambiente desfavorable por el trato que recibe	Desfavorable 90 - 129	
		Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42 y 48	Sujetos que no se sienten del todo cómodos en el ambiente, mantendrá actitudes de la connotación de un desfavorable clima y le costará esfuerzo mantenerse en el ambiente que labora	Media 130 - 169	
		Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44 y 19	Sujetos que perciben condiciones laborales adecuadas, involucrándose adecuadamente en sus funciones.	Favorable 170 - 209	
		Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 y 50.	Sujetos que perciben condiciones laborales buenas, llegando a su autorrealización, involucrándose satisfactoriamente en sus labores.	Muy favorable 210 - 250	

## VARIABLE 2: DESEMPEÑO

VARIABLES	INSTRUMENTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Desempeño</b>  Chiavenato (2000), son las acciones o manifestaciones que presentan los empleados y esto es una pieza importante para el beneficio de las metas y objetivos de la empresa. Un buen desempeño es una fortificación para la empresa.	Cuestionario para el recojo de datos sobre el desempeño laboral. Adaptado por: Janet Marivel Fuentes Morillo	Adquisición de Capacidades	Perfil del Cargo	1,2, 3 y 4	<b>Bajo: 32 - 82</b>  No hay un desempeño satisfactorio en el trabajador, no tiene el conocimiento y proactividad suficiente para el desarrollo del puesto.  <b>Medio: 83 - 125</b>  Cuenta con una participación a medias en el trabajo y esto se ubica en un desempeño laboral regular, pero no satisfactorio.  <b>Alto: 126 – 160</b>  El desempeño laboral cumple con los indicadores para ejecutar correctamente el puesto de trabajo.	Likert
			Conocimiento del Puesto	5, 6, 7 y 8		
			Pericia	9, 10, 11 y 12		
			Experiencia	13, 14, 15 y 16		
		Adquisición de Valores Éticos	Compromiso	17, 18, 19 y 20		
			Responsabilidad	21, 22, 23 y 24		
			Pro Actividad	25, 26, 27 y 28		
			Colaboración	29, 30, 31 y 32		

## ANEXO 8 RESOLUCIÓN DE CONFORMACIÓN DE JURADO DEL ANTEPROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

### RESOLUCIÓN N° 054-2019/UNTUMBES-FACSO-D.

Tumbes, 19 de febrero de 2019.

**VISTO:** El Expediente N° 351, del 18 de febrero del 2019, correspondiente al informe mediante el cual los docentes que constituyen la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Sociales, alcanzan, para su reconocimiento, el anteproyecto de tesis titulado "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019", que para optar el título profesional de licenciada en psicología, ha presentado a la estudiante KARLA PAMELA FLORES CUNYA informe con el que también se propone a los docentes que deben conformar el jurado calificador que tendrá a su cargo la evaluación de dicho documento académico; y

#### **CONSIDERANDO:**

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que en conformidad con lo expuesto, deviene procedente el reconocimiento del anteproyecto de tesis titulado "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019", para efectos de su evaluación, como tal, por el jurado calificador que también se constituye con esta Resolución, en virtud de la propuesta formulada, al efecto, con el informe señalado en la referencia;

Que complementariamente a lo señalado en el considerando precedente, se impone la necesidad de efectuar, como corresponde, la designación del docente asesor de dicho documento académico;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte resolutive;

En uso de las atribuciones que son inherentes al señor Decano de la Facultad de Ciencias Sociales;



**RESOLUCIÓN N° 054-2019/UNTUMBES-FACSO-D.**

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- RECONOCER** a la estudiante KARLA PAMELA FLORES CUNYA, como autora del anteproyecto de tesis titulado **“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019”**, presentado por dicha estudiante.

**ARTICULO SEGUNDO.- CONSTITUIR** el Jurado Calificador del anteproyecto de tesis titulado **“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019”** con la siguiente conformación:

**Presidenta:** Dra. Eva Matilde Rhor García-Godos.

**Secretaria:** Mg. Armina Isabel Morán Baca.

**Vocal:** Mg. Wendy Jesus Catherin Cedillo Lozada.

**ARTICULO TERCERO.- DESIGNAR** al Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi como asesor del anteproyecto de tesis titulado **“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019”** lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el diecinueve de febrero del dos mil diecinueve.

**REGISTRASE Y COMUNICASE:** (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Mg. WENDY JESÚS C. CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.  
- RECTOR-VRACAD-VRINA- OGCD  
- FACSO-DEPS- DDPS - REG. TEC  
- HIST. ACAD.- Interesado-Archivo  
AIV/D  
WCCG/Sec. Acad.

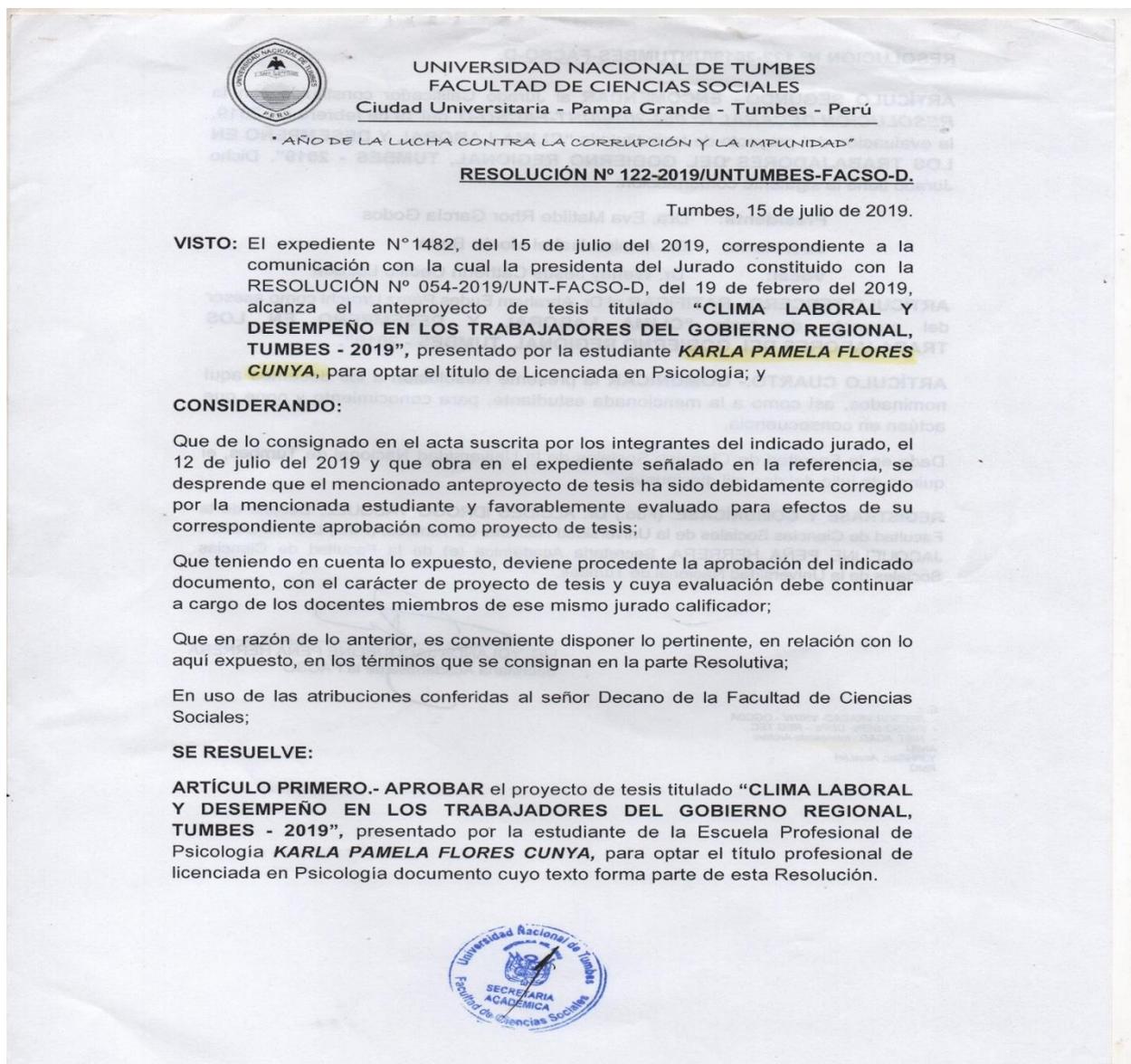
UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada  
SECRETARIA ACADEMICA



Handwritten signatures and dates: 7/15/4/19 and 7/15/04/19.

## ANEXO 9

### RESOLUCIÓN DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS



**RESOLUCIÓN N° 122-2019/UNTUMBES-FACSO-D.**

**ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCOMENDAR** al Jurado Calificador constituido con la **RESOLUCIÓN DECANAL N° 054-2019/UNT-FACSO-D**, del 19 de febrero del 2019, la evaluación del proyecto de tesis titulado **“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019”**. Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

**Presidenta:** Dra. Eva Matilde Rhor García Godos

**Secretaria:** Dr. Armina Isabel Morán Baca

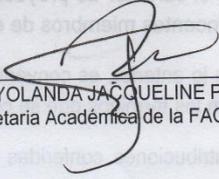
**Vocal:** Dr. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada

**ARTÍCULO TERCERO.- RATIFICAR** al Dr. Abraham Eudes Pérez Urruchi como asesor del proyecto de tesis **“CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019”**.

**ARTÍCULO CUARTO.- COMUNICAR** la presente Resolución a los docentes aquí nominados, así como a la mencionada estudiante, para conocimiento y pone que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el quince de julio del dos mil diecinueve.

**REGÍSTRASE Y COMUNICASE:** (Fdo.) Dr. ALCIDES IDROGO VÁSQUEZ, Decano de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) LIC. YOLANDA JACQUELINE PEÑA HERRERA, Secretaria Académica (e) de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

  
LIC. YOLANDA JACQUELINE PEÑA HERRERA  
Secretaria Académica de la FACSO

C. c.  
- RECTOR-VRACAD-VRINV - OGCDA  
- FACSO-DEPs- DDPs - REG.TEC  
- HIST. ACAD.- Interesado-Archivo  
AIV/D  
YJPH/Sec. Acad.(e)  
RMO



## ANEXO 10

### RESOLUCIÓN DE AMPLIACIÓN DE VIGENCIA DEL PROYECTO DE TESIS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
Ciudad Universitaria - Pampa Grande - Tumbes - Perú

**"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"**

**RESOLUCIÓN N° 007-2022/UNTUMBES-FACSO-D.**

Tumbes, 13 de enero de 2022.

**VISTO:** El expediente virtual N°0012, del 09 de enero del 2022, correspondiente al oficio N°001 - 2021/UNTUMBES- FACSO -DUNIV, mediante el cual el director de la Unidad de Investigación de esta Facultad, alcanza, para su formalización, la ampliación de vigencia para la presentación del informe final de tesis, titulado **"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019"**, presentado por la bachiller en Psicología **KARLA PAMELA FLORES CUNYA**, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología; y

**CONSIDERANDO:**

Que en conformidad con lo establecido en el numeral 45.2 del artículo 45. de la Ley Universitaria N°30220 y el artículo 90. del Estatuto de esta Universidad, para optar el título profesional se requiere la presentación y sustentación de una tesis;

Que con la Resolución N°123-2019/UNTUMBES-FACSO-D, del 15 de julio de 2019, se dispone aprobar el proyecto de tesis titulado **"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019"**, presentado por **KARLA PAMELA FLORES CUNYA**, para optar el título profesional de licenciado en psicología y se encomienda la evaluación de dicho proyecto, al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°054-2019/UNTUMBES-FACSO-D, del 19 de febrero de 2019, así como se ratifica al Dra. Abraham Eudes Pérez Umuchi, en la condición de asesor;

Que de la información que se adjunta al informe señalado en la referencia, se indica que teniendo en cuenta los motivos que aduce la tesista, la bachiller **KARLA PAMELA FLORES CUNYA**, interrumpió la ejecución de su proyecto de tesis titulado **"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019"**;

Que en conformidad con el artículo 54. del Reglamento de tesis para pregrado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, **"la vigencia para la ejecución del proyecto de tesis es de un año, a partir de la fecha de su aprobación por el Decano de la Facultad. El plazo puede extenderse un año más, si existen motivos justificados por el docente asesor ante el Decano de la Facultad"**.

Que de lo consignado en el informe señalado en la referencia, se desprende que se acepta la ampliación de vigencia por un plazo máximo de sesenta (60) días calendario, para la presentación y sustentación del informe de investigación, por única vez y de manera excepcional, los mismos que serán contados desde el momento que se le notifique de esta decisión a los señores miembros de su jurado evaluador, por el decanato de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNTUMBES;



**RESOLUCIÓN N° 102-2021/UNTUMBES-FACSO-D.**

Que teniendo en cuenta lo expuesto y al amparo de la normativa aquí indicada, deviene procedente la ampliación de vigencia del indicado documento, y cuya evaluación debe continuar a cargo de los docentes miembros de ese mismo jurado calificador;

Que en razón de lo anterior, es conveniente disponer lo pertinente, en relación con lo aquí expuesto, en los términos que se consignan en la parte Resolutiva;

En uso de las atribuciones conferidas a la señora Decana de la Facultad de Ciencias Sociales;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR** la ampliación de vigencia, por única vez y de manera excepcional, por un plazo máximo de sesenta (60) días calendario contados desde el momento que se notifique de esta decisión a los señores miembros de su jurado evaluador, para la presentación y sustentación del informe de tesis titulado "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019", presentado por la bachiller en Psicología KARLA PAMELA FLORES CUNYA, para optar el título profesional de licenciado en Psicología, lo que se dispone en razón de lo señalado en la parte considerativa.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RATIFICAR** al Jurado Calificador constituido con la Resolución N°054-2019/UNTUMBES-FACSO-D, del 19 de febrero de 2019, para la evaluación del informe de tesis titulado "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019". Dicho Jurado tiene la siguiente conformación:

<b>Presidente</b>	: Dra. Eva Matilde Rhor García Godós
<b>Secretaría</b>	: Dra. Armina Isabel Morán Baca
<b>Vocal</b>	: Dra. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada.

**ARTÍCULO TERCERO.- RATIFICAR** al Dr. Abraham Eudes Perez Umuchi, como asesor del proyecto de tesis "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL, TUMBES - 2019".

**ARTÍCULO CUARTO.- COMUNICAR** la presente Resolución a los docentes aquí nominados, para que actúen en consecuencia.

Dada en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, el trece de enero del dos mil veintidós.

**REGÍSTRASE Y COMUNÍCASE:** (Fdo.) Dra. DIANA MILAGRO MIRANDA YNGA, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes; (Fdo.) Dra. WENDY JESÚS CATHERIN CEDILLO LOZADA, Secretaria Académica de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes.

C. c.  
-RECTOR-UNICAD-OCGCA  
-FACSO-DGSI-DGT-DGT-DOED  
-DEED-DOPS-DEPS-DECC  
-REG. TEC-Interesado-Archivo  
DUMYD  
WUCC/Sec. Acad

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
  
Mg. Wendy Jesús Catherin Cedillo Lozada  
SECRETARIA ACADÉMICA

## ANEXO 11 SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS



**"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"**

Solicitud: Aplicación de cuestionarios.

**ING. DAN WILFREDO CHINGA ZETA**  
Gerente del Área de Desarrollo Social

**KARLA PAMELA FLORES CUNYA**, peruana identificada con **DNI: 76371738**, domiciliada en **AA.HH. LAS MALVINAS, CALLE LA LIBERTD, MZ X LOTE 21**. Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Soy alumna del 9° ciclo de la escuela profesional de Psicología Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Tumbes, la cual ya me encuentro realizando mis practicas pre-profesionales y recurro a su entidad para poder ejecutar mi Investigación de tesis titulado **"CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE DESARROLLO SOCIAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES - 2019"** por lo que Solicito a Usted para que me autorice a aplicar dichos cuestionarios que corresponden a mi investigación; de manera que los resultados obtenidos serán confidenciales y se realizara de manera responsable, con el fin de realizar mi investigación.

Por lo expuesto.

Espero acceda a mi solicitud, agradeciéndole por la atención que le brinda el presente.

Tumbes, 31 de Mayo del 2019

Atentamente

**Karla Pamela Flores Cunya**  
DNI: 76371738

## ANEXO 12 DOCUMENTO DE ACEPTACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS



GOBIERNO REGIONAL TUMBES  
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL  
SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

### NOTA DE COORDINACION N° 118 -2019/GOB.REG.TUMBES/GRDS-SGDS-SG

A : KARLA PAMELA FLORES CUNYA  
Alumna de Psicología de la UNT.

ASUNTO : ACEPTA APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS

REF. : SOLICITUD S/N. DE FECHA 31 DE MAYO DEL 2019

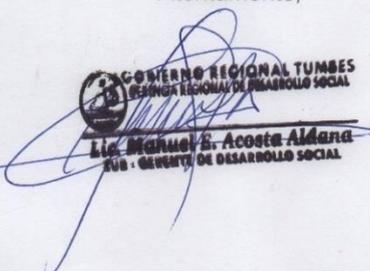
FECHA : **10 JUN 2019**

Por medio de la presente para saludarla, a la vez de acuerdo al documento de la referencia, esta Sub Gerencia de Desarrollo Social da por aceptada su petición de aplicar los cuestionarios para ejecutar la investigación de tesis titulada "Clima Laboral y Desempeño en los Trabajadores del Área de Desarrollo Social en el Gobierno Regional de Tumbes- 2019"; para el mes de Junio 2019.

Atentamente,

MEAA/SGDS  
Rml/sgds

Doc. 603243  
Exp. 517439

  
GOBIERNO REGIONAL TUMBES  
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL  
Lta. Manuel S. Acosta Aldana  
SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL