

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores
administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024**

**Tesis para optar el grado académico de Licenciado en
administración**

Autores:

Taylor Yehoshua Yacila García

Yajaira Delgado Rosillo

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo

Cod. Orcid: 0000-0002-4611-1094

Mg. María del Pilar Ríos García

Cod. Orcid: 0000-0002-0236-6810

Dr. José Viterbo Alamo Barreto

Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores
administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.**

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

Taylor Yehoshua Yacila Garcia (Tesisista)
Cod. Orcid: 0000-0002-0730-6999

Yajaira Delgado Rosillo (Tesisista)
Cod. Orcid: 0000-0003-3158-171X

Dr. Jose Viterbo Alamo Barreto (Asesor)
Cod. Orcid: 0000-0003-4459-1765

Tumbes, 2025

YAJAIRA DELGADO ROSILLO Y TAYLOR YACILA GARCIA.

Informe Final de tesis - Clima organizacional y Desempeño laboral - Taylor y Yajaira

 Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega**trn:oid:::3117:488011721****Fecha de entrega****28 ago 2025, 11:14 GMT-5****Fecha de descarga****28 ago 2025, 11:35 GMT-5****Nombre del archivo****Informe Final de tesis - Clima organizacional y Desempeño laboral - Taylor y Yajaira.docx****Tamaño del archivo****345.2 KB****53 páginas****13.442 palabras****75.560 caracteres**

Dr. Jose Viterbo Alamo Barreto
(Asesor)
Código ORCID: 0000-0003-4459-1765




19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Dr. Jose Viterbo Alamo Barreto
(Asesor)
Código ORCID: 0000-0003-4459-1765

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 3% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	11%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	repositorio.ulasamericas.edu.pe	<1%
4	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
5	Internet	upc.aws.openrepository.com	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Internet	repositorio.unjbg.edu.pe	<1%
8	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
9	Trabajos del estudiante	Universidad Privada del Norte on 2025-08-25	<1%
10	Trabajos del estudiante	Universidad Ricardo Palma on 2024-12-12	<1%
11	Publicación	Adco Mamani, José Amancio. "El salario emocional y el rendimiento laboral de los ...	<1%

<1% Dr. Jose Viterbo Alamo Barreto
(Asesor)
Código ORCID: 0000-0003-4459-1765

12	Internet	repositorio.usmp.edu.pe	<1%
13	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
14	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-14	<1%
15	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
16	Trabajos del estudiante	Universidad Continental on 2021-10-13	<1%
17	Trabajos del estudiante	Universidad Privada del Norte on 2025-08-10	<1%
18	Trabajos del estudiante	uncedu on 2024-08-19	<1%
19	Trabajos del estudiante	uncedu on 2025-06-27	<1%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional Mayor de San Marcos on 2025-07-25	<1%
21	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Cañete on 2023-11-07	<1%
22	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-02-20	<1%
23	Publicación	"Cuidado Integral em Saúde: Perspectivas Interdisciplinares, Políticas Públicas e I...	<1%
24	Trabajos del estudiante	uncedu on 2023-11-17	<1%
25	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%

Dr. Jose Viterbo Alamo Barreto
(Asesor)
Código ORCID: 0000-0003-4459-1765



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
(presencial)

En Tumbes, a los 05 días del mes Junio del dos mil veinticinco, siendo las 19:00 horas, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 071-2025/UNTUMBES-FACEC-D, docentes: **Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (Presidente)** **Mg. María del Pilar Ríos García (Secretario)** **Dr. José Viterbo Álamo Barreto (Vocal)**, reconociendo en la misma resolución además, al Docente **Dr. José Viterbo Álamo Barreto** como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024", para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por los bachilleres: **Taylor Yehoshua Yacila García** y **Yajaira Delgado Rosillo**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los Bachilleres **APROBADOS** con calificativo:

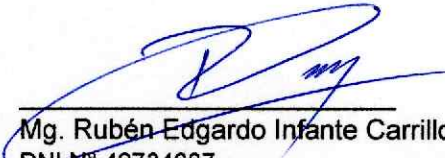
MUY BUENO


Se hace conocer a la sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.


En consecuencia, quedan **APTOS** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las *20* horas *05* minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 05 de junio del 2025


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


Mg. María del Pilar Ríos García
DNI N° 18000317
Código ORCID N° 0000-0002-0236-6810
Secretario (a)


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

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

AGRADECIMIENTO

Quisiera comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, el Dr. José Viterbo Álamo Barreto, cuya experiencia, paciencia y apoyo constante fueron fundamentales para la realización de este trabajo. Su guía no solo me proporcionó claridad académica, sino también motivación en momentos de duda. Su confianza en mí me impulsó a seguir adelante y superar los desafíos.

A mi familia, les agradezco profundamente su amor incondicional y su apoyo constante. Su fe en mí ha sido el motor que me permitió completar este camino. A mis hermanos, por sus palabras de aliento, y a mis abuelos, por su presencia y cariño, gracias por ser mi pilar en los momentos difíciles. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

A la Universidad Nacional de Tumbes, gracias por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente.

Yajaira Delgado Rosillo

A mis padres por el apoyo incondicional y por ese magnífico ejemplo que me dan día a día; a mis hermanos por ser el motor que me mueve y me anima a ser mejor cada día y a mi hermana por estar conmigo siempre.

Taylor Yehoshua Yacila Garcia

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera universitaria, a mí madre que ha sido un pilar fundamental porque siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona, a mí padre Edilberto aunque no esté físicamente con nosotros, sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía para que todo salga bien, a mi tía blanca Yanet por brindarme siempre sus consejos y estar siempre conmigo en todo momento, a mis hermanos por sus palabras y compañía gracias por confiar en mí

Los amo.

Yajaira Delgado Rosillo

A Dios, mi padre celestial, creador y Señor de todas las cosas, por ser quien guía mi vida y darme fuerzas para salir adelante.

A mis padres, por todo el amor que me dan, por haber depositado su confianza en mí, y estar siempre presentes cuando más los necesité brindándome sus sabios consejos, dándome ánimos y enseñándome con su ejemplo que todo es posible con esfuerzo y dedicación.

A mis hermanas por todo el cariño y apoyo incondicional que me han brindado, además por todos los momentos de risas interminables.

Taylor Yehoshua Yacila Garcia

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS	xv
RESUMEN	xvi
ABSTRACT	xvii
I. INTRODUCCIÓN.....	18
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	24
2.1. Antecedentes	24
2.2. Bases teóricas – científicas.....	31
III. MATERIAL Y MÉTODOS	36
3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación.....	36
3.2. Población y muestra.....	38
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.4. Procesamiento de datos	40
3.5. Análisis de confiabilidad.....	41
3.6. Formulación de hipótesis	42
3.7. Variables e indicadores	43
IV. RESULTADOS	45
4.1. Descripción de resultados.....	45
4.2. Prueba de normalidad y correlación.....	53
4.3. Discusión	55

V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES.....	64
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
VIII. ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población de colaboradores del gobierno regional de Tumbes	38
Tabla 2: Rangos de confiabilidad del alfa de Cronbach.....	41
Tabla 3: Análisis de confiabilidad para la variable independiente Clima organizacional	41
Tabla 4: Análisis de confiabilidad para la variable dependiente Desempeño laboral	42
Tabla 5: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Clima organizacional..	43
Tabla 6: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable desempeño laboral	44
Tabla 7: Nivel de frecuencia de la variable independiente Clima organizacional..	45
Tabla 8: Nivel de frecuencia de la dimensión Motivación	45
Tabla 9: Nivel de frecuencia de la dimensión trabajo en equipo.....	46
Tabla 10: Nivel de frecuencia de la dimensión Comunicación.....	46
Tabla 11: Nivel de frecuencia de la variable dependiente Desempeño laboral.....	47
Tabla 12: Nivel de frecuencia de la dimensión Conocimiento.....	47
Tabla 13: Nivel de frecuencia de la dimensión Calidad	48
Tabla 14: Nivel de frecuencia de la dimensión Responsabilidad	48
Tabla 15: Tabla cruzada Nivel Clima organizacional*Nivel Desempeño laboral ...	49
Tabla 16: Tabla cruzada Nivel Motivación*Nivel Desempeño laboral	50
Tabla 17: Tabla cruzada Nivel Trabajo en equipo*Nivel Desempeño laboral.....	51
Tabla 18: Tabla cruzada Nivel Comunicación*Nivel Desempeño laboral.....	52

Tabla 19: Prueba de normalidad Shapiro Wilk a los datos sobre clima organizacional, desempeño laboral y dimensiones	53
Tabla 20: Prueba de correlación entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral	53
Tabla 21: Prueba de correlación entre la dimensión Motivación y Desempeño laboral	54
Tabla 22: Prueba de correlación entre la dimensión Trabajo en equipo y Desempeño laboral	54
Tabla 23: Prueba de correlación entre la dimensión Comunicación y Desempeño laboral	55

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables	70
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	71
Anexo 3: Cuestionario para evaluar la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.....	72

RESUMEN

El presente estudio, titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes 2024”, tiene como objetivo principal determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Utilizando un enfoque cuantitativo, correlacional y no experimental, teniendo como población de estudio a 234 colaboradores, se aplicó la fórmula para muestras finitas, dando como resultado 146 colaboradores, aplicando criterios de inclusión y exclusión se obtuvo a 40 colaboradores, a quien se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario. Los resultados obtenidos a través de la prueba de correlación de Spearman revelaron una correlación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r = 0.641$, $p < 0.05$), lo que confirma la importancia de un entorno laboral favorable para mejorar el rendimiento. Además, se observaron correlaciones moderadas y significativas entre las dimensiones de motivación ($r = 0.518$), trabajo en equipo ($r = 0.539$) y comunicación ($r = 0.459$) con el desempeño laboral, destacando su relevancia para la productividad. Se concluye que la mejora del clima organizacional en sus diversas dimensiones puede contribuir significativamente al aumento del desempeño laboral en las instituciones públicas, recomendando la implementación de estrategias orientadas a fomentar la motivación, colaboración y una mejor comunicación interna.

Palabras claves: Clima organizacional, Motivación, Comunicación, Institución pública, empresas, colaboradores.

ABSTRACT

The present study, entitled "Organizational climate and job performance in administrative employees of the Regional Government of Tumbes 2024", has as its main objective to determine the relationship between organizational climate and job performance. Using a quantitative, correlational and non-experimental approach, having 234 employees as the study population, the formula for finite samples was applied, resulting in 146 employees. Applying inclusion and exclusion criteria, 40 employees were obtained, to whom the survey was applied as a technique and the questionnaire as a data collection instrument. The results obtained through the Spearman correlation test revealed a positive and significant correlation between organizational climate and job performance ($r = 0.641$, $p < 0.05$), which confirms the importance of a favorable work environment to improve performance. In addition, moderate and significant correlations were observed between the dimensions of motivation ($r = 0.518$), teamwork ($r = 0.539$) and communication ($r = 0.459$) with job performance, highlighting their relevance for productivity. It is concluded that the improvement of the organizational climate in its various dimensions can contribute significantly to the increase in job performance in public institutions, recommending the implementation of strategies aimed at promoting motivation, collaboration and better internal communication.

Keywords: Organizational climate, Motivation, Communication, Public institution, companies, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la administración pública, el clima organizativo es un componente crítico, ya que afecta directamente a la eficacia y la efectividad de los servicios prestados a los ciudadanos y al rendimiento del trabajo. En este contexto, la investigación actual se centra en el Gobierno Regional de Tumbes, con el objetivo de aclarar la correlación entre el desempeño del trabajo de sus colaboradores administrativos y el clima organizativo en 2024.

Numerosos estudios han demostrado que un clima organizativo positivo puede aumentar la satisfacción laboral, disminuir la rotación del personal y aumentar significativamente la productividad. No obstante, existen un número limitado de estudios específicos que abordan de forma exhaustiva y contextual esta relación en el ámbito de la administración pública, en particular en regiones como Tumbes. Sin embargo, existe una brecha de conocimientos que es pertinente para las instituciones públicas regionales, ya que la mayoría de la investigación se ha concentrado en el sector privado o en distintas regiones geográficas.

Para corregir este déficit, es necesario llevar a cabo una investigación exhaustiva sobre la medida en que el desempeño de los colaboradores administrativos está influenciado por el clima organizativo del Gobierno Regional de Tumbes. Este análisis identificará factores críticos que pueden ser mejorados para mejorar el entorno de trabajo y, como resultado, los resultados institucionales.

Los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes comprenden a la población investigada. El desempeño de este grupo es esencial, ya que influye directamente en la calidad y eficacia de los servicios públicos prestados a la comunidad tumbesina.

Las ventajas de esta investigación son numerosas. Inicialmente, ofrecerá una evaluación precisa e inequívoca de la situación actual del clima organizativo dentro del Gobierno Regional de Tumbes. En segundo lugar, identificará las esferas de

mejora que, cuando se rectifican, pueden conducir a una mejora del rendimiento laboral y, por consiguiente, de la calidad del servicio público. En tercer lugar, los resultados podrían servir de base para la elaboración de políticas y estrategias que fomenten un entorno de trabajo más productivo y saludable.

Se espera que esta investigación no sólo mejore los conocimientos académicos, sino que también tenga un impacto práctico sustancial en la administración pública regional, contribuyendo así al establecimiento de un entorno de trabajo más favorable y eficiente.

El Gobierno regional de Tumbes se enfrenta a numerosos obstáculos que afectan directamente a su capacidad para prestar servicios públicos de alta calidad. La falta de trabajo en equipo, la mala comunicación interna y la baja motivación de los colaboradores administrativos se encuentran entre los problemas más importantes. Estos factores críticos e interrelacionados han creado un clima organizativo que no es propicio para el rendimiento óptimo del trabajo.

Según Garces y Morales (2020) a nivel mundial, las entidades privadas se preocupan por su clima organizativo a fin de mantenerse competitivas; sin embargo, los organismos públicos no muestran el mismo nivel de preocupación, lo que hace difícil que las organizaciones públicas se adapten a los cambios futuros. A pesar de que ciertas entidades públicas ya están demostrando un mayor interés en el clima organizativo, los objetivos de las empresas se están alcanzando mejorando el rendimiento laboral de sus empleados.

Por otra parte, Saavedra et al (2019) en su estudio realizado en México, afirman que el clima organizacional es reconocido como una estrategia para lograr una ventaja competitiva entre las organizaciones, determinando así el éxito empresarial, a nivel internacional. Ellos concluyen que los factores más significativos son el liderazgo, la motivación, la comunicación, las relaciones y el trabajo en equipo.

En Chile, otros estudios realizados en América Latina, similares a Mejia et al (2019) han demostrado que los empleados más bien remunerados experimentan estrés laboral como resultado de la carga. En consecuencia, los análisis realizados indican que estos empleados son más susceptibles a desarrollar enfermedades mentales.

Además, se realizaron investigaciones en Perú y Colombia, que revelaron que los problemas más frecuentes relacionados con el estrés son la tensión prolongada, que resulta en agotamiento físico y mental, lo que afecta negativamente a la salud de los empleados.

Asimismo, Montesdeoca et al. (2019) en su estudio realizado en Ecuador demuestran que el clima organizacional es una preocupación que se aborda en los distintos niveles de la administración, ya sea pública o privada. La organización puede experimentar bajos ingresos como resultado del clima irritante.

En un contexto nacional Foronda et al. (2021) realizaron una encuesta sobre el personal sanitario en Chimbote. Afirman que el desempeño del trabajo está significativamente afectado por la comunicación interna, que es indicativa de los objetivos de la organización. Además, se instruye a los directores a que interactúen directamente con su personal subordinado a fin de crear un entorno de trabajo interno más propicio.

El clima organizacional está influenciado por las siguientes dimensiones: comunicación, liderazgo, motivación y relaciones interpersonales. Es importante señalar que el entorno organizativo es percibido de manera diferente por cada individuo, dependiendo de su estado emocional, según el estudio realizado en Lima por Garay et al. (2021)

En términos de motivación, muchos colaboradores administrativos creen que sus contribuciones no son suficientemente reconocidas o otorgadas. La falta de oportunidades y incentivos para el desarrollo profesional ha provocado una considerable disminución de la moral y el compromiso en el trabajo. La apatía y la desmotivación son comunes en el lugar de trabajo, lo que se exagera por este problema, que también afecta a la productividad individual.

Sin embargo, otro componente crítico que ha demostrado deficiencias es el trabajo en equipo. La ineficiencia de la tarea y la ejecución de los proyectos ha sido consecuencia de la falta de cohesión y cooperación entre los diversos departamentos y equipos de la organización. La falta de liderazgo que fomente la colaboración y la competencia interna ha dado lugar a un entorno de trabajo

fragmentado. Esta situación obstaculiza la aplicación efectiva y eficiente de las sinergias necesarias para alcanzar los objetivos institucionales.

Por su parte, la comunicación está plagada de importantes deficiencias. La incorrecta transmisión de información crítica entre los distintos departamentos y los niveles jerárquicos conduce a errores en la adopción de decisiones, retrasos y malentendidos. La falta de canales de comunicación distintos y eficaces afecta negativamente la coordinación y el desempeño general de la institución, lo que dificulta la transmisión de objetivos, políticas y procedimientos.

Estas cuestiones profundamente interconectadas hacen hincapié en la necesidad urgente de analizar y mejorar el clima organizativo del Gobierno Regional de Tumbes. Con el fin de identificar las causas radicales y sugerir estrategias eficaces para su mejora, la investigación actual se centra en estas dimensiones críticas: motivación, trabajo en equipo y comunicación. Se prevé que esto mejore considerablemente el desempeño de la labor de los colaboradores administrativos, con el resultado de una mayor calidad de los servicios públicos prestados a la comunidad tumbesina.

Razón a ello, se establece las siguientes preguntas de investigación: problema general ¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024?. Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre Motivación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024?. b)¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024?. c)¿Cuál es la relación entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024?

La investigación sobre el clima organizacional y desempeño laboral es un tema que se explora ampliamente en la literatura de gestión y administración. Por otra parte, la mayoría de estas investigaciones se han concentrado en contextos distintos de los de las instituciones públicas regionales o del sector privado. Esta investigación reforzará el marco teórico actual ofreciendo datos y análisis centrados sobre el Gobierno Regional de Tumbes. Además, esta investigación facilitará una

comprensión más profunda de las formas en que estos factores interrelacionados afectan el rendimiento laboral en el sector público, haciendo hincapié en las dimensiones de la motivación, el trabajo en equipo y la comunicación. En términos prácticos, esta investigación ofrece una evaluación exhaustiva del clima organizativo dentro del Gobierno Regional de Tumbes, identificando áreas críticas para el mejoramiento. Los hallazgos permitirán a los gerentes públicos poner en práctica estrategias y políticas específicas que aumenten la motivación, fomenten la colaboración y optimicen la comunicación interna. Tanto los empleados como la comunidad a la que prestan servicios pueden beneficiarse de estas mejoras prácticas, que pueden resultar en una mayor eficiencia y eficacia de los servicios públicos. Desde una perspectiva metodológica, este estudio utiliza un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos para proporcionar una visión integral del clima organizacional. Las encuestas, entrevistas y análisis de datos permitirán triangulación de información, garantizando la validez y confiabilidad de los resultados. Esta metodología puede servir como modelo para futuras investigaciones en el ámbito de la gestión pública, proporcionando un marco robusto para el análisis del clima organizacional y el desempeño laboral. Socialmente, esta investigación tiene un impacto significativo al mejorar las condiciones laborales de los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes. Un mejor clima organizacional puede aumentar la satisfacción y el bienestar laboral, lo que se traduce en un ambiente de trabajo más saludable y productivo. Además, al mejorar la eficiencia de los servicios públicos, la comunidad tumbesina se beneficiará directamente con servicios de mayor calidad y mejor atención por parte de los empleados públicos. Desde un punto de vista económico, un entorno organizativo favorable puede conducir a una reducción de los gastos de operación mediante la mejora de la eficiencia y la producción. La aplicación de una estrategia de minimizar el volumen de trabajo del personal, mejorar la participación de los empleados y optimizar la comunicación y la cooperación puede conducir a una reducción de los gastos relacionados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. Además, la mejora de la eficacia de los servicios públicos puede maximizar el uso de los recursos y fomentar el crecimiento económico en la región de Tumbes.

Como objetivo general se estableció determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. Objetivos específicos: 1) Establecer la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. 2) Comprender la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024. 3) Explicar la relación entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

Internacional

Según Quinto et al. (2022) en su artículo científico titulado “Clima organizacional y desempeño laboral” realizado en México, tuvo como finalidad determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. Este estudio empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y una muestra de 40 participantes. Los resultados de esta investigación básica revelaron una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de 0.829 y una probabilidad menor a 0.05. Este hallazgo permitió a los autores concluir que las organizaciones deben fomentar condiciones laborales adecuadas que favorezcan la salud ocupacional y, en consecuencia, mejoren la eficiencia en el desempeño de las funciones de los empleados.

Por otra parte, Lara (2019) en su investigación realizada en Ambato – Ecuador. procuraron determinar la correlación entre el entorno organizacional y el desempeño laboral de los empleados. Se empleó una cohorte de 40 participantes en este estudio, que empleó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Los resultados de esta investigación fundamental demuestran una correlación muy significativa entre el desempeño del trabajo y el clima organizativo, con un coeficiente correlativo de 0,829 y una probabilidad de menos de 0,05. Como resultado de este descubrimiento, los autores llegaron a la conclusión de que las organizaciones deben fomentar condiciones de trabajo adecuadas que promuevan la salud ocupacional y, como resultado, mejoren la eficacia de las funciones de los empleados.

Gamboa (2021) en su investigación ejecutada en la ciudad de Ambato – Ecuador. Tuvo como objetivo general “Determinar como el clima organizacional influye en el

desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato”. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional y con un diseño no experimental – transeccional. Como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento se usó el cuestionario el cual fue aplicado a una muestra de 54 colaboradores Gad de la municipalidad de Ambato. La autora concluye que Ambas variables muestran una fuerte relación con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,704. Basándose en el análisis realizado, se puede decir que ciertas estrategias para mejorar el rendimiento laboral en el ambiente de trabajo incluyen: reconocer los logros de los empleados, proporcionar flexibilidad en el lugar de trabajo, fomentar un entorno de apoyo, conceder autonomía, organizar actividades recreativas para alentar la interacción de los trabajadores, implementar procesos de retroalimentación eficaces, promover una comunicación eficaz y llevar a cabo sesiones de capacitación.

Según Neira (2021) en su estudio realizado en la ciudad de Guayaquil – Ecuador. El objetivo general de la investigación fue “Determinar en que medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Tuvo un tipo de investigación cuantitativa, correlacional y descriptiva, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 55 colaboradores administrativo operativo de la UPS. El cuestionario fue el instrumento de recolección de datos y la encuesta la técnica. La autora concluye que el clima organizacional influye de manera directa y positivamente en el desempeño laboral por lo que la autora recalca que si el clima organizacional aumenta por ende el desempeño aumentará.

Santamaria (2020) en su investigación realizada en la ciudad de Quito – Ecuador. Tuvo como objetivo general “Determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. en el periodo considerado”. Tuvo un enfoque de investigación cuantitativa y cualitativa, correlacional y descriptiva, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 106 colaboradores de Datapro S.A. El cuestionario fue el instrumento de recolección de datos y la encuesta la técnica. El autor concluye que El estudio encontró que el clima organizativo tenía un impacto en el rendimiento laboral de los empleados de Datapro S.A. Esta

conclusión se basó en estadísticas descriptivas y pruebas estadísticas de inferencia, que mostraron una relación clara entre las variables.

Nacional

Según Zavala (2022) en su investigación realizada en Lima – Perú en la empresa de Provias Descentralizado. Tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021”. Tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, correlacional, aplicada y descriptiva, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de Provias Descentralizado. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica. La autora concluye que existe una correlación positiva entre el clima organizativo y el desempeño laboral entre los empleados de Provias Descentralizado, Lima - 2021, determinada por una correlación de Pearson de 0.754, con un nivel de significancia de 0.000. Dado que este nivel de significancia es inferior a 0,05, se puede concluir que a medida que el clima organizacional mejora, el desempeño del trabajo también mejora.

Para Aragón (2020) en su investigación realizada en Arequipa – Perú en la empresa de Provias Descentralizado. Tuvo como objetivo general “Analizarla influencia del clima organizacional y el desempeño laboral en la Agencia Miraflores de Mibanco”. Tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, correlacional y transeccional, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 9 colaboradores del área de operaciones de Mibanco Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica. La autora concluye que la prueba de Pearson indica una fuerte correlación positiva de 0,764 entre el entorno de la organización y el desempeño del trabajo, basada en la escala de correlación. Esto valida la premisa general, indicando que formular un plan para mejorar el entorno organizativo será beneficioso para la corporación. La prueba Pearson indica una fuerte correlación positiva (0.938) entre el nivel de motivación y el rendimiento laboral de los trabajadores de Mibanco. El resultado es que las personas que están altamente motivadas harán su trabajo bien, ya que la motivación desarrolla un sentido de lealtad a la empresa.

Según Carbajal y Hermoza (2023) en su investigación realizada en Callao – Perú. Tuvo como objetivo general “Determinar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una corporación en Cusco - 2022”. Tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, correlacional y aplicada, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 25 colaboradores de la corporación. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica. Los autores concluyen que basándose en el objetivo general, se puede inferir que se apoya la hipótesis alternativa, con un nivel de significancia que varía de 0,00 a 0,05. Esto indica que existe una correlación entre el entorno organizativo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Corporación en Cusco en 2022. Además, el valor de correlación de 0,745 indica una asociación positiva y moderada. En cuanto al primer objetivo específico, se concluyó que se acepta la hipótesis alternativa, con un nivel de significancia de $0,00 < a 0.05$. Esto significa que existe una relación entre el clima organizacional y la dimensión comportamental de los colaboradores de una corporación en Cusco - 2022. Además, el valor de correlación de 0,689 indica una asociación positiva y moderada.

Por otra parte, Guerreros (2023) en su investigación realizada en Callao – Perú. Tuvo como objetivo general “Establecer el nivel de relación estadística que presenta el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima durante el año 2022”. Tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, correlaciona, aplicada y transversal, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 200 colaboradores del archivo general de la nación. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica. La autora concluye que el entorno organizativo del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima - 2022, tiene un fuerte y estadísticamente significativo impacto en el desempeño laboral de sus colaboradores. Esto se muestra por un valor de correlación de Pearson R de 0.844 y un nivel de significancia de 0.000. Los resultados validan las conclusiones del análisis descriptivo, que indican que el 56,82% de los encuestados percibe un clima organizativo consistente, mientras que el 57,58% demuestra un rendimiento laboral regular. Esto sugiere una relación positiva y directa entre las dos variables, lo que

significa que a medida que el clima institucional mejora, el rendimiento de los empleados también mejora.

Asimismo, Tacuri y Urbina (2022) en su investigación realizada en Callao – Perú. Tuvo como objetivo general “Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal militar del Estado Mayor del comando Logístico del Ejército, Lima - 2022”. Tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, correlacional, aplicada y transversal, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 68 colaboradores. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica. Los autores concluyen que existe una correlación clara y sustancial entre el entorno organizativo y el desempeño laboral del personal del Comando de Logística del Ejército Lima - 2022. Así, se afirma que la mayoría de los jefes tienen un gran interés en fomentar un clima organizativo óptimo y adecuado. Esto sirve como prueba de que el jefe militar ha entendido con éxito la importancia de operar en un entorno de trabajo propicio. Al examinar la relación entre el liderazgo y el desempeño del trabajo, resulta claro que existe una fuerte conexión. Esto indica que cuando un líder cumple efectivamente sus responsabilidades, conduce a un mejor rendimiento del trabajo. El liderazgo dentro de una organización militar se determina tradicionalmente por la estructura vertical de las jerarquías de rango. Sin embargo, esto no implica que un líder no pueda adaptarse a las circunstancias en evolución y encarnar las cualidades de un líder transformador. Tal líder está enfocado en fomentar, inspirar y motivar a sus subordinados.

Local

Según Mendoza (2024) en su investigación sobre clima organizacional realizada en la ciudad de Tumbes. Tuvo como objetivo general “Determinar la relación del clima organizacional con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección regional de Transportes y Comunicaciones, Tumbes, Perú, 2022”. Tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, correlacional, aplicada y transversal, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 62 colaboradores administrativos. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica. El autor concluye que el valor de correlación de Spearman Rho de 0.591 indica un vínculo positivo moderado entre el entorno

organizativo y la satisfacción laboral entre el personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Tumbes. Asimismo, la característica del clima organizativo se clasificó en el nivel más alto, con el 95,2% de los encuestados, en comparación con la satisfacción laboral, que también estaba en un nivel elevado con el 88,7%. Estos hallazgos indican que el entorno de trabajo en el que el personal administrativo desempeña efectivamente sus funciones satisface sus necesidades laborales. Por lo tanto, mediante la mejora del ambiente organizativo, la satisfacción laboral aumentará.

Para Preciado (2023) en su investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral realizado en la ciudad de Tumbes. Tuvo como objetivo general “Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022”. Tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, correlacional, aplicada y transversal, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 23 colaboradores administrativos. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica. El autor concluye que no hay oportunidades de promoción y línea de carrera en el Gobierno Regional de Tumbes, en particular en puestos de administración. Como resultado, los empleados no se sienten fuertemente comprometidos con la institución. Además, la colaboración limitada entre el personal dificulta el logro de los objetivos institucionales centrados en el trabajo en equipo y los grupos de trabajo. Además, existe una relación deficiente entre colaboradores, así como entre los colaboradores y los individuos de rango superior. Esto se debe a una comunicación ineficaz, que dificulta la ejecución del trabajo en equipo. El enfoque exclusivo de los superiores en sus propios intereses y la falta de participación de los trabajadores en la adopción de decisiones institucionales contribuyen a crear un ambiente de trabajo negativo y un desempeño inferior de los colaboradores.

Por otra parte, Pizarro (2023) en su investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral realizado en la ciudad de Tumbes. Tuvo como objetivo general “Determinar la relación del clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud expuesto al COVID – 19 del Hospital JAMO II – 2, Tumbes, 2022”. Tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, correlacional, aplicada y descriptivo, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 98 personas. Se

utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica. El autor concluye que la hipótesis alternativa es aceptada y las hipótesis nulas son rechazadas basándose en el coeficiente de Spearman Rho de 0.758 y un nivel de significancia de 0.000. Esto indica una relación estadísticamente significativa entre la calidad del clima organizacional y el rendimiento laboral del personal sanitario expuesto al COVID-19 en el Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022. El estudio reveló una fuerte y positiva correlación entre el clima organizacional y la dimensión de productividad del desempeño del trabajo. En concreto, el 62,2% de los encuestados informó de un nivel medio de influencia de la dimensión de la producción. Este hallazgo fue respaldado por un coeficiente de Spearman Rho de 0.591, que tenía un alto nivel de significancia estadística ($p < 0.001$).

De igual forma, Arcela (2021) en su investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral realizada en la ciudad de Tumbes. Tuvo como objetivo general "Determinar el clima organizacional y su relación en el desarrollo del síndrome burnout en servidores administrativos del hospital regional de Tumbes, 2019". Tuvo un enfoque de investigación cuantitativa, correlacional, aplicada y descriptivo, con un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 130 servidores del hospital. Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos y la encuesta como técnica. El autor concluye que la variable "clima organizacional" mostró una distribución significativa de las respuestas, con el 44,6% indicando un nivel elevado, el 48,5% un nivel moderado y el 6,9% un nivel bajo. Estas respuestas demuestran una correlación con el desarrollo del síndrome de Burnout, con 64,6% de los individuos que informaron un nivel alto, 27,7% que informó un nivel moderado, y 7,7% que reportaron un bajo nivel. Estos hallazgos se derivan de una encuesta realizada en 2019 entre funcionarios administrativos del hospital regional de Tumbes. La validez de estas reclamaciones se apoya por el cálculo del coeficiente Spearman Rho de 0,853, que tiene un nivel de significancia de 0.01. Esto indica una relación fuerte y estadísticamente significativa entre las dos variables que se consideran, lo que nos permite aceptar la hipótesis de su efecto principal una sobre la otra.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Clima organizacional

Según Chiavenato (2017) el clima organizacional se refiere a los factores que influyen en la motivación de los empleados, como la naturaleza y la calidad del trabajo en equipo, la comunicación en los diferentes niveles de la organización y el clima organizativo general. Estos factores, incluyendo el tipo y la calidad del liderazgo, forman colectivamente el ambiente de la organización, lo que a su vez afecta al rendimiento.

Para Brunet (2014) Recientemente, la psicología industrial ha reconocido la importancia del clima organizacional en relación con el rendimiento laboral. Se ha observado que un clima de trabajo positivo conduce a mejores resultados en términos de rendimiento, lo que a su vez mejora la competitividad y el crecimiento de una organización. La posición del individuo en el trabajo requiere ciertas habilidades físicas y psicológicas. Sin embargo, al considerar el clima organizacional, es importante tener en cuenta el entorno social y físico. La ubicación del individuo dentro del clima es decidida por la organización y influenciada por la naturaleza.

El clima organizacional desempeña un papel crucial en las empresas y las organizaciones. Abarca la forma, la estructura y la cultura que forman el entorno de trabajo e influyen en el comportamiento de los empleados. Incluso en empresas bien estructuradas, los individuos deben adaptarse a las características específicas de su lugar de trabajo actual para interactuar eficazmente y alcanzar objetivos. Esta adaptación repercute en última instancia en la motivación de los empleados y determina el éxito o fracaso de su rendimiento y productividad. Jauregui y Louffat (2019)

Importancia

Brunet (2014) sostiene que el clima de la organización, que se forma por las percepciones de sus miembros, desempeña un papel crucial en la determinación de la calidad de los resultados. Por lo tanto, es esencial que la persona responsable de la gestión de la organización analice y diagnostique el clima organizacional a fin de mejorar su calidad. Esto requiere:

- a) Identificar y evaluar la presencia de controversias y desmotivaciones que conduzcan a actitudes o circunstancias de confrontación contrarias a los objetivos y objetivos de una organización.
- b) Implementar los cambios ordenados por la dirección, al tiempo que inspirar e integrar a los equipos de trabajo. Colaborar con el equipo para encontrar soluciones integradas para abordar cuestiones que puedan causar conflictos o un entorno de trabajo negativo.
- c) Al estar alerta ante posibles escenarios que puedan dar lugar a nuevas dificultades, y previniéndolas y sugiriendo soluciones o sugerencias alternativas para evitar que surjan los problemas, el gerente podrá mejorar el entorno de trabajo y ejercer más control sobre la zona, mejorando así la gestión.

Dimensiones

a) Motivación

Es un atributo personal que se manifiesta por las motivaciones internas de un individuo. Este atributo se refiere como el impulso o deseo que una persona tiene que lograr o llevar a cabo algo para satisfacer una necesidad o un deseo determinado. Esta necesidad o deseo a menudo está relacionado con recompensas monetarias o incentivos. Alles (2017)

b) Trabajo en equipo

La capacidad colaborativa se refiere a la capacidad de un individuo para trabajar junto con otros para alcanzar objetivos funcionales, institucionales y personales, teniendo en cuenta también los intereses de la organización y otros colaboradores. Asimismo, se cree que la implementación del trabajo en equipo en el lugar de trabajo contribuye al logro de los objetivos de la organización, al tiempo que mejora el rendimiento del trabajo y fomenta un entorno de trabajo positivo. Esto se debe a que el trabajo en equipo facilita la integración de los individuos y promueve el intercambio de conocimientos, lo que ayuda al progreso colectivo del equipo en el cumplimiento de sus respectivas funciones. Alles (2017)

c) Comunicación

La comunicación implica la transferencia de información y conocimiento. La comunicación efectiva se produce cuando la persona que inicia la comunicación posee experiencia en el tema y es capaz de involucrar al oyente o entrevistado en la conversación. Sin embargo, algunas personas pueden dudar de comunicarse si sienten que carecen de conocimientos sobre el tema, lo que obstaculiza su capacidad para participar en una comunicación eficaz. La comunicación efectiva requiere que los intercambiadores de ideas posean conocimientos o conocimientos especializados en el tema que se discute. Sin esta necesidad, la comunicación sería ineficaz y perjudicial para una empresa. Alles (2017)

2.2.2. Desempeño laboral

Chiavenato (2009) El desempeño laboral es el resultado del trabajo realizado por individuos o grupos, que abarca una serie de factores tales como habilidades, utilización de recursos, actitudes, aptitudes, niveles de motivación, habilidades de trabajo en equipo, adherencia a las normas y políticas, y alineación con los objetivos de la organización. Es importante reconocer que la empresa tiene objetivos y estándares claramente definidos. Los individuos y los grupos participan en tareas y actividades con el objetivo de alcanzar objetivos específicos, y se esfuerzan por demostrar resultados excepcionales.

Según Robbins (2013) El rendimiento del trabajo se puede categorizar como positivo o negativo. El desempeño positivo se logra cuando las tareas asignadas se completan dentro del tiempo previsto. El desempeño negativo, por otro lado, ocurre cuando las tareas tardan más tiempo en completarse, requiriendo tiempo y recursos adicionales. Por ejemplo, si se espera que una tarea dure ocho horas pero se completa en diez horas, se han utilizado dos horas adicionales. Esto puede retrasar el desempeño de otros y puede requerir apoyo adicional. En esos casos, la organización incurre en costes por las horas extras y los recursos utilizados. Además, independientemente de que se proporcione o no apoyo, también se utilizan otros recursos, como la electricidad, el uso del equipo y los materiales de impresión.

Objetivos

Según Chiavenato (2017) Cada estrategia se ejecuta a nivel organizacional antes de que pueda extenderse a nivel operacional. Por consiguiente, es crucial establecer una conexión entre ellos mediante objetivos operacionales, asegurando que el nivel de actividad desempeñe un papel en el aumento de la ventaja competitiva.

Los objetivos de rendimiento se centran en mejorar los siguientes atributos:

1. **Supremacía.** Garantizar procesos de fabricación impecables, y proporcionar bienes y servicios que cumplan todos los requisitos especificados sin errores.
2. **Velocidad.** Minimizar la velocidad y disminuir la duración de la entrega.
3. **Dependencia.** Producción eficiente, transporte seguro y confiable.
4. **La flexibilidad** se logra al tener la capacidad de mejorar y reinventar constantemente bienes y servicios.
5. **Gastos.** Implementar métodos de fabricación rentables para garantizar precios competitivos y maximizar los márgenes de beneficio.

Cada uno de estos objetivos genera impactos tanto internos como externos.

Dimensiones

a) Conocimiento

Según Chiavenato (2017) el conocimiento es un componente crucial del capital intelectual de una organización, incluyendo información explícita e implícita, así como las habilidades, competencias y capacidades inventivas de su personal. Este capital intelectual es visto como un activo estratégico que tiene el potencial de proporcionar una ventaja competitiva duradera.

b) Calidad

La calidad de una organización se determina por su capacidad para satisfacer las necesidades y deseos de sus consumidores. Un producto o servicio de alto calibre es uno que cumple o supera las expectativas del cliente. La eficiencia también se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y hacerlo de la manera más ideal mediante el uso eficaz de los recursos disponibles. Chiavenato (2017)

c) Responsabilidad

La responsabilidad es compartida no sólo por las personas, sino también por los equipos y los departamentos. Chiavenato destaca que la cooperación y el trabajo en equipo incluyen una responsabilidad colectiva por los resultados y el logro de los objetivos corporativos. La responsabilidad está íntimamente relacionada con la autoridad. A los empleados se les otorga el poder de tomar decisiones y llevar a cabo tareas, junto con la correspondiente responsabilidad por los resultados de sus acciones y decisiones. El logro y el mantenimiento de este equilibrio es fundamental para una administración eficiente. La responsabilidad implica un compromiso dedicado al logro de los objetivos y objetivos de la organización. Según Chiavenato, los trabajadores tienen la responsabilidad no sólo de cumplir sus responsabilidades asignadas, sino también de contribuir hacia los objetivos estratégicos de la empresa. Chiavenato (2017)

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

La presente investigación tiene como enfoque cuantitativo, aplicada, descriptivo y correlacional porque prioriza la aplicación práctica sobre los conceptos teóricos. Se esfuerza por adquirir conocimientos, habilidades y tomar medidas.

a) Aplicada

Según Cajal (2022) La investigación aplicada se refiere a un estudio de nivel científico que tiene como objetivo abordar los desafíos prácticos que se encuentran en la vida cotidiana, en lugar de centrarse en la adquisición de nueva información. Además, su objetivo primordial es proporcionar remedios potenciales para casos de escasez de recursos para apoyar nuevos gastos o inversiones, lo que a su vez contribuye a crear una mayor rentabilidad.

b) Cuantitativo

Según Hernandez et al. (2014) la investigación cuantitativa se define proporcionando resultados concretos, empleando mediciones precisas y examinando equipos utilizando algoritmos estadísticos para asegurar la fiabilidad de los datos adquiridos. Para evaluar los parámetros estudiados, la investigación utilizará un método cuantitativo, recopilando datos utilizando cuestionarios y luego analizando los resultados estadísticamente.

c) Correlacional

La investigación es un análisis correlativo que examina el vínculo entre el clima organizacional y desempeño laboral. Tiene como objetivo comprender el comportamiento de una o más variables.

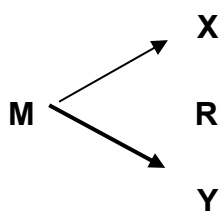
Según Catay (2018) . La investigación es correlativa en su naturaleza, ya que tiene por objeto determinar la magnitud de un vínculo o asociación no causal entre dos o más variables. Las variables se definen mediante la primera medición, y luego la estimación de su asociación utilizando la prueba de hipótesis correlacional y el uso de procedimientos estadísticos.

d) Descriptiva

Según Hernandez et al. (2014), el objetivo de este tipo de investigación es determinar las características y comportamientos de los fenómenos. Con el uso de instrumentos se explicarán estos fenómenos. En esta propuesta se describirán los principales aspectos de clima organizacional y desempeño laboral.

Diseño de investigación

La investigación utilizará una metodología no experimental, según la definición de Hernández et al. (2014). Este tipo de estudio no incluye ninguna alteración o modificación deliberada de factores, sino que los examina en su configuración original e inalterada. Basándose en esta premisa, no habrá ningún cambio en los parámetros asociados con el Clima organizacional y desempeño laboral. En su lugar, se someterán a un análisis basado en la base de datos histórica y su estado actual. Además, el término "intersección" denota la recopilación de datos en un lugar determinado a lo largo del estudio.



Donde:

M= Muestra conformada por los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes

X= Variable Independiente: Clima organizacional

Y= Variable Dependiente: Desempeño laboral

R= Es la correlación entre las variables

3.2. Población y muestra

Población

Según Hernández et al. (2014). Un factor crucial es definir con precisión y explicación el objetivo demográfico de la investigación. Para alcanzar este objetivo, es necesario determinar los atributos de los componentes para establecer su pertenencia a la población. Para el presente estudio se cuenta con una población de 234 colaboradores entre nombrados, CAS y PIP; estos datos han sido brindados por la oficina de recursos humanos.

Tabla 1: Población de colaboradores del gobierno regional de Tumbes

Personal	Cantidad
Nombrados	160
CAS	41
PIP	33
Total	234

Fuente: Of. de recursos humanos del Gobierno Regional de Tumbes

Muestra

Se determinó la muestra a través de la fórmula para muestras finitas teniendo en cuenta una población de 234 colaboradores del gobierno regional de Tumbes. Según Arias (2016) define una muestra como un subconjunto representativo de la población que refleja con precisión sus características esenciales. La muestra debe ser objetiva y fiel a fin de generalizar los resultados a toda la población.

$$N = \frac{N * Z\alpha^2 p * q}{d^2 * (N - 1) + Z\alpha^2 * p * q}$$

N= Población

Z= Nivel de confianza del estudio 95%= 1.96

Q= Probabilidad de no ocurrencia 50% = 0.50

P= Probabilidad de ocurrencia 5% = 0.05

E= Margen de error 5% = 0.05

Reemplazando valores:

$$N = \frac{234 * 1.96^2 * 0.05 * 0.95}{0.05^2 * (234 - 1) + 1.96^2 * 0.05 * 0.95}$$

$$N = 146$$

La muestra para el presente estudio será de 146 colaboradores.

Muestreo

El muestreo no probabilístico por conveniencia se emplea debido a su facilidad de acceso a la información, y los investigadores lo utilizan para determinar la cantidad de encuestas a realizar Hernandez et al. (2014) . El proceso de selección se facilita mediante la aplicación de criterios de inclusión y exclusión en la muestra. Al aplicar estos criterios a un total de 146 colaboradores, se obtuvo una muestra de 40 colaboradores para esta tesis.

1. Criterios de inclusión

- a) Personas que acepten a realizar la encuesta.
- b) Personas que tienen más de 5 años trabajando.
- c) Personas que sean mayores a 18 años y menores a 65 años.

2. Criterios de exclusión

- a) Personas que no se encuentren en la institución cuando se aplique las encuestas.
- b) Personas que tenga menos de 5 años trabajando.
- c) Personas con habilidades diferentes.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos

Según Carrasco (2019) El método científico es un proceso riguroso y metódico utilizado para adquirir y validar información, con potencial para aplicaciones futuras. Los métodos funcionan como métodos para alcanzar este objetivo. El método científico es un enfoque sistemático y riguroso utilizado para examinar observaciones, estudiar ocurrencias y proporcionar soluciones a las consultas. Los científicos utilizan una técnica metódica para investigar ciertas partes del mundo

natural, lo que implica desarrollar una hipótesis o hacer observaciones. La investigación científica comienza con la observación de un fenómeno, que luego se acompaña de la formulación de una pregunta relativa a las ocurrencias observadas.

Técnicas

La encuesta fue seleccionada como el enfoque más adecuado para la recopilación de información en la presente investigación.

Cuestionario

Para validar el método, se utilizó un cuestionario para evaluar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral tomando en cuenta los instrumentos validados de los autores Hodgeets y Altman (1993) para clima organizacional y Fernández y Sánchez (1997) para el desempeño laboral. El cuestionario incluyó componentes de la escala Likert.

Hernández et al. (2014) proporcionan una definición de un cuestionario como un conjunto de preguntas diseñadas para evaluar una o más variables. El cuestionario emplea una escala Likert, incluyendo una secuencia de declaraciones que exhortan a los participantes a articular sus pensamientos al elegir una opción de una selección de alternativas.

3.4. Procesamiento de datos

El autor recopilará personalmente los datos necesarios para esta investigación. Con el fin de reunir información documental y material bibliográfico, se recogerán artículos académicos de bibliotecas universitarias cercanas, así como diversos registros obtenidos a través de Internet. Para ello se utilizarán hojas bibliográficas. La información recogida se analizará utilizando la técnica de encuesta para obtener una muestra representativa. Utilizaremos el software estadístico SPSS V25 para administrar nuestros datos, insertando los resultados en una tabla de frecuencias y representaciones gráficas. A fin de examinar los resultados de este estudio, se utilizarán estadísticas descriptivas para proporcionar una cuenta detallada de los datos que figuran en las tablas y/o figuras. Sobre la base de estos datos, el debate se centrará en la estructura y la base teórica que nos permitirán abordar la cuestión

general, comparar las hipótesis y establecer la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes.

3.5. Análisis de confiabilidad

Rango

Para evaluar la confiabilidad de los cuestionarios diseñados para cada variable, se empleará el coeficiente alfa de Cronbach. Este coeficiente permite medir la confiabilidad a través de la consistencia interna de los ítems, la cual se refiere al grado de correlación entre los ítems de una escala, según lo señalado por Stracuzzi y Martins (2006)

Tabla 2: Rangos de confiabilidad del alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad
1	Perfecta
0,81 – 0,99	Muy alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy baja

Tabla 3: Análisis de confiabilidad para la variable independiente Clima organizacional

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,836	40

Mediante la prueba de confiabilidad utilizando el método del Alfa de Cronbach, se ha demostrado que la variable Clima organizacional presenta un valor estimado de 0,836. Este valor indica un nivel de fiabilidad alto. Un Alfa de Cronbach superior a 0.8 se considera generalmente aceptable y sugiere que los ítems del cuestionario o prueba están altamente correlacionados entre sí y miden de manera consistente el mismo constructo o variable.

Tabla 4: Análisis de confiabilidad para la variable dependiente Desempeño laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,895	40

Mediante la prueba de confiabilidad utilizando el método del Alfa de Cronbach, se ha demostrado que la variable Desempeño laboral presenta un valor estimado de 0,895. Este valor indica un nivel de fiabilidad alto. Un Alfa de Cronbach superior a 0.8 se considera generalmente aceptable y sugiere que los ítems del cuestionario o prueba están altamente correlacionados entre sí y miden de manera consistente el mismo constructo o variable.

3.6. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

H0: No existe relación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Hipótesis Específicos

1. Existe relación positiva entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.
2. Existe relación positiva entre trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.
3. Existe relación positiva entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

3.7. Variables e indicadores

Variable independiente: Clima organizacional

Definición conceptual

Según Chiavenato (2017) El clima organizacional se refiere a las características motivacionales del entorno organizacional. Abarca los factores dentro de la organización que incitan o desencadenan diversos tipos de motivaciones en sus miembros.

Definición operacional

El clima organizacional se evalúa utilizando sus dimensiones e indicadores. La información está contenida en un cuestionario de 15 ítems que se califican en una escala Likert: Se aplica a 50 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes. Siempre (S) = 5, Casi siempre (CS) = 4, A veces (AV) = 3, Casi nunca (CN) = 2, y Nunca (N) = 1.

Tabla 5: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable Clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	Nivel de motivación personal	1,2,3,4,5
	Reconocimiento	
Trabajo en equipo	Oportunidades	6,7,8,9,10
	Colaboración entre compañeros	
	Espíritu	
Comunicación	Apoyo	11,12,13,14,15
	Flujo de información	
	Claridad	
	Transparencia	

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Según Coulter y Robbins (2014) el desempeño de un trabajo es un proceso que determina el grado de éxito alcanzado por una empresa. Sugiriendo que es apropiado designar al colaborador en un papel que requiera los rasgos que posee el colaborador

Definición operacional

El desempeño laboral se evalúa utilizando sus dimensiones e indicadores. La información está contenida en un cuestionario de 15 ítems que se califican en una escala Likert: Se aplica a 50 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes. Siempre (S) = 5, Casi siempre (CS) = 4, A veces (AV) = 3, Casi nunca (CN) = 2, y Nunca (N) = 1

Tabla 6: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Conocimiento	Comprensión	1,2,3,4,5
	Dominio	
	Capacidad	
Calidad	Precisión	6,7,8,9,10
	Cumplimiento	
	Atención	
	Fiabilidad	
Responsabilidad	Puntualidad	11,12,13,14,15
	Disposición	

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 7: Nivel de frecuencia de la variable independiente Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	21	52,5
Medio	19	47,5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 6, el 52.5% de los participantes perciben un Clima Organizacional Alto en su entorno laboral, lo que representa la mayoría. Mientras que el 47.5% reporta un Clima Organizacional Medio. Ningún participante reporta un Clima Organizacional Bajo. El análisis muestra que la mayoría de los participantes perciben su entorno organizacional de manera positiva, con una notable ausencia de percepciones negativas (Clima Organizacional Bajo). Esto sugiere un entorno generalmente favorable que podría influir positivamente en otras variables como el desempeño laboral.

Tabla 8: Nivel de frecuencia de la dimensión Motivación

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	11	27,5
Medio	25	62,5
Bajo	4	10
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 7, el 27.5% de los participantes muestra un nivel de Motivación Alto. Un significativo 62.5% reporta un nivel de Motivación Medio. Solo El 10% tiene un nivel de Motivación Bajo. La mayoría de los participantes se encuentran en un nivel medio de motivación, lo que podría indicar que existen factores que están influyendo en la motivación, pero que aún no han alcanzado un nivel óptimo. Un pequeño porcentaje se encuentra en un nivel bajo, lo que requiere atención para mejorar las condiciones que podrían estar afectando su motivación

Tabla 9: Nivel de frecuencia de la dimensión trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	28	70
Medio	12	30
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 8, el 70% de los participantes valora el Trabajo en Equipo como alto. El 30% lo valora como medio. Ningún participante considera que el trabajo en equipo es bajo. El Trabajo en Equipo es altamente valorado por la mayoría de los participantes, lo que indica una fuerte cultura colaborativa en la organización. Sin embargo, un tercio de los participantes lo evalúa en un nivel medio, lo que sugiere áreas de mejora para lograr una cohesión aún mayor en el equipo.

Tabla 10: Nivel de frecuencia de la dimensión Comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	72,5
Medio	11	27,5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 9, el 72.5% de los participantes perciben un nivel alto en la Comunicación dentro de la organización. El 27.5% reporta un nivel medio de comunicación. Ningún participante reporta un nivel bajo. La Comunicación es percibida de manera positiva por la mayoría de los participantes, lo que es un indicador de un flujo efectivo de información. Sin embargo, la percepción de un nivel medio por parte de un cuarto de los participantes sugiere que hay espacio para mejorar en este aspecto, posiblemente a través de estrategias que promuevan una comunicación aún más abierta y directa.

Tabla 11: Nivel de frecuencia de la variable dependiente Desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	37	92,5
Medio	3	7,5
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 10, el 92.5% de los participantes reportan un Desempeño Laboral Alto. El 7.5% reporta un nivel medio de desempeño. Ningún participante reporta un desempeño bajo. El Desempeño Laboral es predominantemente alto entre los participantes, lo que indica que las condiciones actuales en la organización, incluyendo el clima organizacional y la motivación, están contribuyendo positivamente al rendimiento. El pequeño porcentaje que reporta un desempeño medio puede estar relacionado con factores individuales o específicos del entorno que requieren una atención más personalizada.

Tabla 12: Nivel de frecuencia de la dimensión Conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	32	80
Medio	8	20
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 11, El 80% de los participantes tiene un nivel alto de Conocimiento. El 20% tiene un nivel medio. Ninguno reporta un nivel bajo. El alto nivel de Conocimiento entre los participantes sugiere una fuerza laboral bien preparada y capacitada. No obstante, el 20% que reporta un nivel medio podría beneficiarse de programas de desarrollo profesional o capacitación adicional para elevar su nivel de conocimiento.

Tabla 13: Nivel de frecuencia de la dimensión Calidad

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	34	85
Medio	6	15
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 12, el 85% de los participantes reportan un nivel alto de Calidad en su trabajo. El 15% reporta un nivel medio. No se reporta un nivel bajo de calidad. La calidad en el trabajo es alta para la gran mayoría de los participantes, lo que es un indicador positivo de la efectividad de los procesos y estándares dentro de la organización. Sin embargo, el 15% que reporta un nivel medio sugiere que podría haber áreas en las que se podrían implementar mejoras para asegurar un nivel consistentemente alto de calidad en toda la organización.

Tabla 14: Nivel de frecuencia de la dimensión Responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	34	85
Medio	6	15
Bajo	0	0
Total	40	100

Descripción:

En la tabla 13, el 85% de los participantes tiene un nivel alto de Responsabilidad. El 15% reporta un nivel medio. No se registra un nivel bajo de responsabilidad. La Responsabilidad es un valor fuerte dentro de la organización, como lo indica el alto porcentaje de participantes que la perciben en niveles altos. El porcentaje restante que reporta un nivel medio sugiere que podría ser útil reforzar la cultura de responsabilidad mediante capacitaciones o políticas específicas que promuevan la responsabilidad individual y colectiva.

Tabla 15: Tabla cruzada Nivel Clima organizacional*Nivel Desempeño laboral

		Nivel Desempeño laboral		Total	
		Alto	Medio		
Nivel Clima organizacional	Alto	Recuento	21	0	21
		% del total	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	56,8%	0,0%	52,5%
	Medio	Recuento	16	3	19
		% del total	84,2%	15,8%	100,0%
		% del total	43,2%	100,0%	47,5%
Total	Recuento	37	3	40	
	% del total	92,5%	7,5%	100,0%	
	% del total	100,0%	100,0%	100,0%	

Descripción:

En la tabla 6, de los 21 individuos con un clima organizacional alto, el 100% (21 personas) también muestran un desempeño laboral alto. Este grupo representa el 52.5% del total de la muestra. Sin embargo, ningún individuo en este grupo mostró un desempeño laboral medio. de los 19 individuos con un clima organizacional medio, 16 (84.2%) muestran un desempeño laboral alto. Solo 3 individuos (15.8%) con un clima organizacional medio presentan un desempeño laboral medio. Existe una fuerte asociación entre un clima organizacional alto y un desempeño laboral alto, ya que todos los individuos con un clima organizacional alto también muestran un desempeño laboral alto. El clima organizacional medio aún se asocia mayoritariamente con un desempeño alto, pero con una menor proporción.

Tabla 16: Tabla cruzada Nivel Motivación*Nivel Desempeño laboral

		Nivel Desempeño laboral			
		Alto	Medio	Total	
Nivel Motivación	Alto	Recuento	11	0	11
		% del total	100,0%	0,0%	100,0%
		% del total	29,7%	0,0%	27,5%
	Bajo	Recuento	3	1	4
		% del total	75,0%	25,0%	100,0%
		% del total	8,1%	33,3%	10,0%
	Medio	Recuento	23	2	25
		% del total	92,0%	8,0%	100,0%
		% del total	62,2%	66,7%	62,5%
Total	Recuento	37	3	40	
	% del total	92,5%	7,5%	100,0%	
	% del total	100,0%	100,0%	100,0%	

Descripción:

En la tabla 7, todos los 11 individuos con una motivación alta (100%) también presentan un desempeño laboral alto, representando el 27.5% del total de la muestra. Ningún individuo con una motivación alta mostró un desempeño laboral medio. De los 4 individuos con motivación baja, 3 (75%) tienen un desempeño laboral alto. Solo 1 individuo (25%) con motivación baja presenta un desempeño laboral medio. Por otra parte, de los 25 individuos con motivación media, 23 (92%) presentan un desempeño laboral alto. Solo 2 individuos (8%) con motivación media tienen un desempeño laboral medio. La motivación alta se asocia fuertemente con un desempeño laboral alto, ya que todos los individuos con motivación alta también presentan un desempeño alto. Sin embargo, incluso con niveles de motivación baja o media, una mayoría considerable de individuos sigue mostrando un desempeño laboral alto. Esto sugiere que, aunque la motivación es un factor importante, otros elementos podrían estar influyendo en el desempeño laboral.

Tabla 17: Tabla cruzada Nivel Trabajo en equipo*Nivel Desempeño laboral

		Nivel Desempeño laboral		Total	
		Alto	Medio		
Nivel Trabajo en equipo	Alto	Recuento	26	2	28
		% del total	92,9%	7,1%	100,0%
		% del total	70,3%	66,7%	70,0%
	Medio	Recuento	11	1	12
		% del total	91,7%	8,3%	100,0%
		% del total	29,7%	33,3%	30,0%
Total		Recuento	37	3	40
		% del total	92,5%	7,5%	100,0%
		% del total	100,0%	100,0%	100,0%

Descripción:

En la tabla 8, de los 28 individuos con un nivel alto de trabajo en equipo, 26 (92.9%) también muestran un desempeño laboral alto. Esto representa el 70.3% del total de la muestra. Solo 2 individuos (7.1%) con un alto nivel de trabajo en equipo presentan un desempeño laboral medio. Por otra parte, de los 12 individuos con un nivel medio de trabajo en equipo, 11 (91.7%) presentan un desempeño laboral alto y solo 1 individuo (8.3%) con un nivel medio de trabajo en equipo muestra un desempeño laboral medio. La mayoría de los individuos con altos y medianos niveles de trabajo en equipo también tienen un desempeño laboral alto, lo que sugiere que un fuerte enfoque en el trabajo en equipo está asociado con un desempeño laboral superior. Sin embargo, hay una pequeña fracción de individuos con un alto nivel de trabajo en equipo que no alcanza un desempeño máximo, lo que podría indicar la influencia de otros factores.

Tabla 18: Tabla cruzada Nivel Comunicación*Nivel Desempeño laboral

		Nivel Desempeño laboral		Total	
		Alto	Medio		
Nivel Comunicación	Alto	Recuento	28	1	29
		% del total	96,6%	3,4%	100,0%
		% del total	75,7%	33,3%	72,5%
	Medio	Recuento	9	2	11
		% del total	81,8%	18,2%	100,0%
		% del total	24,3%	66,7%	27,5%
Total	Recuento	37	3	40	
	% del total	92,5%	7,5%	100,0%	
	% del total	100,0%	100,0%	100,0%	

Descripción:

En la tabla 9, de los 29 individuos con un nivel alto de comunicación, 28 (96.6%) presentan un desempeño laboral alto. Esto representa el 75.7% del total de la muestra. Solo 1 individuo (3.4%) con un nivel alto de comunicación muestra un desempeño laboral medio. Mientras que, de los 11 individuos con un nivel medio de comunicación, 9 (81.8%) tienen un desempeño laboral alto. Por otra parte, 2 individuos (18.2%) con un nivel medio de comunicación presentan un desempeño laboral medio. Un nivel alto de comunicación se asocia fuertemente con un desempeño laboral alto, ya que casi todos los individuos con una comunicación efectiva muestran un desempeño superior. Sin embargo, la presencia de algunos casos con un desempeño medio sugiere que, aunque la comunicación es un factor clave, otros elementos también pueden estar influyendo en el desempeño laboral.

4.2. Prueba de normalidad y correlación

Tabla 19: Prueba de normalidad Shapiro Wilk a los datos sobre clima organizacional, desempeño laboral y dimensiones

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,957	40	,135
Motivación	,957	40	,129
Trabajo en equipo	,971	40	,375
Comunicación	,937	40	,027
Desempeño laboral	,941	40	,039
Conocimiento	,936	40	,026
Calidad	,938	40	,030
Responsabilidad	,917	40	,006

Descripción:

En la tabla 18, la prueba de Shapiro-Wilk revela que no todas las variables del estudio siguen una distribución normal. Específicamente, las variables de Clima Organizacional, Motivación, y Trabajo en Equipo parecen distribuirse normalmente, dado que sus valores de significancia son mayores a 0.05. Sin embargo, las variables de Comunicación, Desempeño Laboral, Conocimiento, Calidad, y Responsabilidad no siguen una distribución normal, lo que sugiere la necesidad de considerar métodos estadísticos no paramétricos para analizar estas variables en estudios posteriores.

Tabla 20: Prueba de correlación entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral

		Desempeño laboral
Clima Organizacional	Correlación de Spearman	,641**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

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

Descripción:

Según la tabla 20, la correlación de Spearman de 0.641 indica una correlación positiva y media entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral. El valor de significancia es 0.000, lo que significa que la correlación es altamente significativa. Esto implica que un mejor clima organizacional contribuye de manera importante al incremento del desempeño laboral, lo que resalta la importancia de un entorno laboral favorable para maximizar el rendimiento de los empleados. Por ende, se acepta la hipótesis general formulada y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21: Prueba de correlación entre la dimensión Motivación y Desempeño laboral

		Desempeño laboral
Motivación	Correlación de Spearman	,518**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	40

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

Descripción:

Según la tabla 21, la correlación de Spearman de 0.518 indica una correlación positiva y media entre la Motivación y el Desempeño Laboral. El valor de significancia de 0.001 indica que esta correlación es también estadísticamente significativa. Esto sugiere que la motivación es un factor crucial para el rendimiento, pero puede haber otros factores en juego que también impactan el desempeño. Por ende, se acepta la hipótesis general formulada y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 22: Prueba de correlación entre la dimensión Trabajo en equipo y Desempeño laboral

		Desempeño laboral
Trabajo en equipo	Correlación de Spearman	,539**
	Sig. (bilateral)	,000

N

40

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

Descripción:

Según la tabla 22, la correlación de Spearman de 0.539 muestra una correlación positiva y media entre el Trabajo en Equipo y el Desempeño Laboral. Al igual que en las tablas anteriores, el valor de significancia de 0.000 indica una fuerte significancia estadística. El trabajo en equipo también se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, lo que subraya la importancia de fomentar la colaboración y la cohesión entre los miembros del equipo. Un ambiente de trabajo colaborativo es crucial para mejorar el rendimiento general en la organización. Por ende, se acepta la hipótesis general formulada y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23: Prueba de correlación entre la dimensión Comunicación y Desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	,459**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	40

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

Descripción:

Según la tabla 23, el coeficiente de correlación de Spearman de 0.459 indica una correlación positiva moderada entre la Comunicación y el Desempeño Laboral. El valor de significancia de 0.003 sugiere que esta correlación es significativa. Esto sugiere que mejorar los canales de comunicación puede tener un impacto positivo en el rendimiento de los empleados, aunque podrían existir otros factores que también influyan en esta relación.

4.3. Discusión

El presente estudio se centró en analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional

de Tumbes, 2024. El clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo, se ha señalado en la literatura como un factor determinante en la motivación, trabajo en equipo y, en última instancia, en la comunicación. Por otro lado, el desempeño laboral se refiere a la eficiencia y efectividad con la que los empleados cumplen con las tareas y responsabilidades asignadas, siendo un indicador clave para medir el éxito organizacional.

La discusión de los resultados obtenidos en este estudio se enfoca en evaluar cómo las dimensiones del clima organizacional, tales como la motivación, trabajo en equipo y comunicación, impactan de manera directa o indirecta en el desempeño laboral.

Asimismo, se contrastan los hallazgos con estudios previos que han sugerido que un clima organizacional favorable influye en el desempeño laboral, afectando no solo la productividad individual sino también la cohesión y eficiencia del equipo en su conjunto. La discusión también aborda la posible existencia de variables moderadoras o mediadoras, como el estilo de liderazgo o la cultura organizacional, que podrían influir en la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Finalmente, se reflexiona sobre las implicancias prácticas de los resultados, sugiriendo posibles intervenciones para mejorar el clima organizacional y, con ello, optimizar el desempeño laboral, contribuyendo así al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

Para el objetivo general: El clima organizacional y el desempeño laboral tiene correlación positiva, significativa y alta, lo cual se demuestra con el resultado de la prueba de spearman reflejado en la tabla N° 20, con un valor de 0,641 para las muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,000 siendo menor al p – value 0,05. Estos resultados son corroborados en la investigación de Santamaria (2020) donde se evidenció que el clima organizacional influye de manera positiva en el desempeño, obtenido de la prueba de correlación de spearman con un valor de 0,886 y un nivel de significancia de 0,000, con ello aceptando su hipótesis de investigación formulada. Confirmando la importancia de generar ambientes de trabajo propicios para maximizar la productividad. Estos resultados refuerzan que un clima organizacional saludable no solo incrementa la motivación de los

empleados, sino que también impacta positivamente en la colaboración y la calidad del trabajo. En el caso de Tumbes, una mejora en los factores del clima organizacional, como la motivación y la comunicación, se tradujo en una mayor eficiencia y compromiso por parte de los colaboradores.

De similar manera se tiene la investigación de Jimenez (2021) En su tesis titulada El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato, el investigador concluyó, a través del método de correlación de Spearman, que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un coeficiente de 0.494. Estos hallazgos sugieren que un entorno organizacional favorable se asocia con mejoras en el rendimiento laboral de los colaboradores en entidades públicas. Carbajal y Hermoza (2023) en su estudio demuestra que la variable de desempeño laboral fue evaluada como buena por un promedio del 48% de los encuestados, mientras que la variable de clima organizacional fue calificada como regular por el 52% de los participantes. Además, se obtuvo una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de una Corporación en Cusco – 2022, con un nivel de significancia de 0.000, inferior a 0.05, y un coeficiente de correlación de 0.745, lo que refleja una relación positiva moderada a fuerte.

Los estudios citados presentan similitudes con el presente estudio de investigación, coincidiendo en que el clima organizacional tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los empleados dentro de la organización. Ambos factores están interrelacionados y condicionan la percepción del empleado sobre su entorno de trabajo, lo cual se refleja en su bienestar emocional y físico, aspectos que impactan directamente en la productividad y el desarrollo de la organización. Las organizaciones tanto públicas como privadas pueden emplear el clima organizacional como un indicador de cómo perciben los empleados las políticas, prácticas y cultura de la empresa, asegurándose de que estén alineadas con la visión general, los objetivos a largo plazo y la estrategia corporativa. Este enfoque es fundamental para fomentar un ambiente laboral en el que los empleados se sientan motivados y puedan desarrollarse. A medida que aumenta la satisfacción de los empleados, su productividad mejora, lo que conduce a mejores resultados para la organización.

Para el objetivo específico N° 01: La motivación y el desempeño laboral tiene correlación positiva, significativa y moderada, lo cual se demuestra con el resultado de la prueba de spearman reflejado en la tabla N° 21, con un valor de 0,518 para las muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,001 siendo menor al $p - \text{value}$ 0,05. Estos resultados son corroborados en la investigación de Lopez (2021) donde identifica que del total de la muestra el 35,3% menciona que casi siempre la motivación genera un buen desempeño laboral, mientras que solo el 7,8% afirman que algunas veces su motivación depende del desempeño laboral, mediante una prueba de Rho de Spearman tuvo un coeficiente de 0,526, lo cual demuestra la existencia de relación entre Motivación y Desempeño laboral con un nivel moderado, esto sugiere que cuando existe motivación, suele tener un impacto positivo en el desempeño laboral. Un nivel elevado de motivación entre los empleados se traduce en mayor compromiso, energía y disposición para cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente. Los trabajadores motivados tienden a ser más proactivos, creativos y persistentes en la resolución de problemas, lo que mejora tanto la calidad como la cantidad de su trabajo. Además, la motivación alta contribuye a una menor rotación de personal, mayor satisfacción laboral y un ambiente de trabajo más positivo, lo que en conjunto optimiza el rendimiento organizacional. En la investigación de Tacuri y Urbina (2022) El coeficiente R de Pearson obtenido es de 0.835**, lo que permite afirmar, con un 99% de confianza, que la correlación es muy significativa, dado que el valor de significancia bilateral (Sig.) es 0.000, inferior al nivel de significancia de 0.01. Por lo tanto, se concluye que en el contexto del estudio existe una correlación positiva directa y muy alta entre la dimensión de motivación y la variable de desempeño laboral.

El análisis comparativo de ambos trabajos de investigación demuestra consistentemente que la motivación tiene una influencia significativa y positiva en el desempeño laboral. Un alto nivel de motivación impulsa a los empleados a ser más productivos, comprometidos y eficientes, lo que se traduce en mejores resultados organizacionales. Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias que promuevan la motivación como un factor clave para mejorar el rendimiento en el entorno laboral en organizaciones públicas y privadas.

Para el objetivo específico N°02: El trabajo en equipo y el desempeño laboral tiene correlación positiva, significativa y moderada, lo cual se demuestra con el resultado de la prueba de spearman reflejado en la tabla N° 22, con un valor de 0,539 para las muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,001 siendo menor al $p - \text{value}$ 0,05. Estos resultados son corroborados en la investigación de Sotelo (2019) donde concluyó que existe una relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los empleados de la entidad mencionada, a través de la prueba de correlación de Rho de Spearman con un valor de 0,631 y con un nivel de significancia de 0,000 menor al $p - \text{value}$ 0,05, por lo que rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna. El autor sugiere que cuando se trabaja en equipo, los empleados colaboran de manera efectiva, lo que impacta positivamente en el desempeño laboral. Cuando el trabajo en equipo es fuerte, se facilita el intercambio de ideas, la resolución conjunta de problemas y una mayor cohesión entre los miembros del grupo. Esto no solo mejora la eficiencia en la ejecución de tareas, sino que también fomenta la confianza, el apoyo mutuo y un ambiente de trabajo más motivador. Como resultado, los empleados son más productivos, se alcanzan mejores resultados organizacionales y se promueve un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio.

Según Lopez y Ruiz (2022) en su investigación sobre trabajo en equipo y desempeño laboral evidenció un valor de significación p igual a cero (0), que es inferior a 0.05, lo cual llevó al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. En consecuencia, se confirmó la existencia de una relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los empleados de las empresas bancarias en Lima Metropolitana durante el año 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Trabajo en Equipo y Desempeño Laboral fue de 0.421, lo que indica una correlación positiva de magnitud moderada entre ambas variables. Este resultado sugiere que, aunque la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral es positiva, su magnitud es moderada. Esto implica que un mejor trabajo en equipo dentro de las instituciones tanto privadas como públicas tiene un efecto favorable en el rendimiento de los colaboradores.

El análisis de ambos estudios confirma que el trabajo en equipo tiene una relación positiva con el desempeño laboral. Un entorno que fomente la colaboración y cohesión entre los empleados contribuye a mejorar su productividad y eficiencia. Sin embargo, la magnitud de esta influencia puede variar, lo que sugiere que, si bien el trabajo en equipo es un factor importante, no es el único determinante del rendimiento laboral. Por ello, es crucial complementar las estrategias de equipo con otros factores que impacten el desempeño.

Para el objetivo específico N° 03: La comunicación y el desempeño laboral tiene correlación positiva, significativa y moderada, lo cual se demuestra con el resultado de la prueba de spearman reflejado en la tabla N° 23, con un valor de 0,459 para las muestras relacionadas y con un nivel de significancia de 0,003 siendo menor al $p - \text{value}$ 0,05. Estos resultados son corroborados en la investigación de Palti (2022) que, mediante la aplicación de la correlación de Pearson, se obtuvo un valor de 0.677 con un nivel de significancia de 0.000, lo que indica la existencia de una correlación positiva entre la dimensión de comunicación de la variable clima organizacional y el desempeño laboral. Esto sugiere que los colaboradores reciben información clara, precisa y oportuna sobre sus responsabilidades, objetivos y expectativas dentro de la organización. Esto facilita la coordinación eficiente entre equipos, reduce errores y malentendidos, y mejora la toma de decisiones. Además, una comunicación efectiva fomenta un ambiente de confianza y colaboración, lo que a su vez incrementa la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral. Por otra parte, la investigación de Ruiz (2023) determinó una correlación moderada y directa de 0.677 entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una universidad privada en Lima, 2022. Este resultado revela que la comunicación organizacional presenta ciertas deficiencias, particularmente en lo que respecta a la fluidez y claridad entre las diferentes áreas. Esto se debe, en parte, a la retención de información por temor a las opiniones ajenas o a la posible afectación de la imagen personal. Además, la falta de estabilidad en la asignación de tareas, debido a cambios inesperados y sin posibilidad de objeción, ha sido una práctica recurrente.

El análisis de las investigaciones demuestra que la comunicación dentro de las organizaciones públicas y privadas tiene una influencia significativa y positiva en el desempeño laboral. Una comunicación efectiva, clara y fluida entre las áreas de la organización es clave para mejorar la coordinación, reducir malentendidos y aumentar la productividad de los empleados. Sin embargo, las deficiencias en la comunicación, como la falta de transparencia y los cambios abruptos en la asignación de tareas, pueden afectar negativamente el rendimiento laboral. Esto subraya la importancia de fortalecer los canales de comunicación para optimizar el desempeño dentro de las organizaciones.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados de la prueba de correlación de Spearman determinan una correlación positiva, significativa y alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral (coeficiente de correlación = 0.641; p - value = 0.000). Aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Esto indica que, a medida que el clima organizacional mejora, el desempeño laboral también se incrementa, resaltando la importancia de un ambiente laboral favorable para optimizar el rendimiento de los colaboradores; por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en esta investigación.
2. Se estableció la correlación entre la dimensión de motivación y el desempeño laboral es positiva y significativa con un nivel de correlación moderado (coeficiente de correlación = 0.518; p - value = 0.001). Aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Esto sugiere que la motivación personal y los incentivos adecuados impactan de manera considerable el rendimiento de los empleados, aunque otros factores también pueden estar influyendo; por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en esta investigación.
3. Se comprendió la correlación positiva, significativa y con un nivel moderado entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral (coeficiente de correlación = 0.539; p - value= 0.000). Aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Los resultados refuerzan que una cultura organizacional que fomente la colaboración entre los empleados mejora su productividad y eficiencia; por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en esta investigación.
4. Se explicó que la comunicación presenta una correlación positiva, moderada y significativa con el desempeño laboral (coeficiente de correlación = 0.459;

p - value= 0.003). Aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula. Esto indica que una comunicación efectiva y clara dentro de la organización es esencial para lograr un rendimiento laboral óptimo, aunque no es el único factor determinante; por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada en esta investigación.

VI. RECOMENDACIONES

1. Dado que se encontró una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, se recomienda implementar estrategias que mejoren el entorno laboral como, por ejemplo: Implementar un programa formal de reconocimiento, donde se premien los logros destacados y los esfuerzos excepcionales de los colaboradores. Esto incluye desarrollar políticas internas que fomenten un ambiente de trabajo positivo, con énfasis en la motivación, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.
2. La motivación es uno de los factores clave que influye en el desempeño laboral. Se sugiere crear programas de incentivos y reconocimiento para aquellos colaboradores que demuestren altos niveles de compromiso y rendimiento. Estos incentivos pueden incluir reconocimientos públicos, o la implementación de planes de desarrollo profesional también se les puede ofrecer incentivos no económicos como, por ejemplo: certificados, días libres, oportunidades de desarrollo.
3. Es recomendable que los directivos promuevan actividades que fortalezcan la colaboración entre los colaboradores, como talleres de formación en habilidades de cooperación, dinámicas grupales o proyectos conjuntos que involucren a diferentes áreas de la organización. Asignar proyectos que requieran la colaboración interdepartamental para fortalecer la relación entre distintas áreas
4. Aunque la comunicación tuvo una correlación moderada, es fundamental mejorar los canales de comunicación y garantizar que los objetivos organizacionales sean claros para todos los niveles. Se sugiere establecer sistemas de retroalimentación continua, reuniones regulares entre departamentos y el uso de herramientas tecnológicas para facilitar el flujo de información entre los colaboradores y los directivos de la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldaz Quinto, A. d., Alvarado Torres, A. T., Castro Ramirez, N. A., & Campaña, F. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 6(1), 1382 - 1393. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Aliaga Guerreros, C. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del archivo general de la nación Cercado de Lima, 2022. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Autonoma del Perú, Lima.
- Alles, M. A. (2017). *Comportamiento organizacional: Como lograr un cambio cultural a traves de la gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5ta. Edición*. Caracas: Episteme.
- Aymara Tacuri, M. J., & Urbina Quispe, E. S. (2022). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el personal de comando logistico del Ejercito, Lima - 2022. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Tecnologica del Perú, Lima.
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnostico y consecuencias*. Francia: Agence D'ARC INC.
- Cajal, A. (17 de Marzo de 2022). *Tipos de investigación científica*. Lifeder: <https://www.lifeder.com/tipos-investigacion-cientifica/>
- Carrasco Diaz, S. (2019). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos .
- Catay, R. (2018). *Tipos, niveles y diseños de investigación*. Mc Graw Hill.

- Chacon Carbajal, N. Y., & Hermoza Suarez, A. E. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una corporación en Cusco - 2022. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Cesar Vallejo, Callao.
- Chavez Lopez, A. L., & Ruiz Yupanqui, J. M. (2022). El trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral de los empleados de las empresas bancarias en Lima Metropolitana, año 2021. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Coulter, M., & Robbins, S. (2014). *Administración*. Mexico: Pearson.
- Damián Foronda, J. L., Castillo Saavedra, E. F., Reyes Alfaro, C. E., Salas Sanchez, R. M., & Ayala Jara, C. I. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID - 19. *Medisur*, 19(4), 623 - 632.
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180069886011>
- Fernandez Rios, M., & Sanchez Garcia, J. C. (1997). *Manual de practicas de psicologia organizacional*. Salamanca, Amarú.
- Gallarreta Aragón, S. J. (2020). Analisis del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en el área de operaciones Mibanco Agencia Miraflores Arequipa - Perú 2020. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Continental, Arequipa.
- Gonzalez-Garces, D. I., & Morales-Urrutia, D. C. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del servicio de Rentas Internas . *Digital Publisher*, 5(5), 79-93.
<https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Hernandez, S., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Hodgeets, R., & Altman, S. (1993). *Comportamiento en las organizaciones*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Jauregui, K., & Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional*. Pearson.
- Jimenez Gamboa, N. M. (2021). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Tecnica de Ambato, Ambato.
- Lasluisa Lara, L. E. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery CIA LTDA. *Tesis de Licenciatura*. Universidad Técnica de ambato, Ambato.
- Lopez Neira, A. A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodologica para la Universidad Politecnica Salesiana Sede Guayaquil. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Politecnica Salesiana, Guayaquil.
- Luna Montesdeoca, O. Y., Ronald Armendariz, C., & Andrade Zamora, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados en los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista científica de la Universidad de Cienfuego* , 11(5), 327 - 335.
- Mejia, C., Chacon, J., Enamorado, O., Rosana, L., Chacon, S., & Garcia, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica . *Asociación española de Especialistas en Medicina del trabajo*, 28(3), 176 - 235.
<https://doi.org/https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Mendoza Pizarro, R. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del COVID - 19, personal de salud del Hospital JAMO II - 2, Tumbes, 2022. (*Tesis de Maestria*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Mendoza Yovera, K. L. (2024). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de la dirección Regional de Transportes y

- Comunicaciones, Tumbes, Perú, 2022. (*Tesis de licenciatura*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Murrieta Saavedra, Y., Ochoa, E., & Cordova Cardenas, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Catedra Vilareal*, 7(2), 97 - 103. <https://doi.org/https://revistas.unfv.edu.pe/RCV/article/view/819/2007>
- Olivera Garay, Y. J., Leyva Cubillas, L. L., & Napan Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3 - 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>.
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2006). *Metodología de la investigación Cuantitativa*. Caracas: Fedupel.
- Palti Zavala, A. A. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de provias descentralizado, Lima - 2021. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Autonoma del Perú, Lima.
- Robbins, S. P. (2013). *Administración. Un empresario competitivo* . Mexico : Pearson Educación.
- Romero Preciado, M. J. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de tumbes. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.
- Ruiz Flores, P. Z. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de una universidad privada, Lima, 2022. (*Tesis de Maestria*). Universidad San Martin de Porres, Lima.
- Santamaria Robles, J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Datapro S.A. *Tesis de Maestria*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

- Santamaria Robles, J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. (*Tesis de maestría*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Sotelo Zamudio, M. W. (2019). Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección regional de educación del callao 2019. *Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Callao.
- Tinedo Arcela, E. R. (2021). Clima organizacional y su relación en el desarrollo del síndrome Burnout en servidores administrativos del Hospital Regional de Tumbes, 2019. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes.

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable		Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente	Clima organizacional	Según Chiavenato (2017) El clima organizacional se refiere a las características motivacionales del entorno organizacional. Abarca los factores dentro de la organización que incitan o desencadenan diversos tipos de motivaciones en sus miembros.	El clima organizacional se evaluará utilizando sus dimensiones e indicadores. La información estará contenida en un cuestionario de 15 ítems que se califican en una escala Likert: Se aplicará a 40 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes. Siempre (S) = 5, Casi siempre (CS) = 4, A veces (AV) = 3, Casi nunca (CN) = 2, y Nunca (N) = 1.	Motivación	Nivel de motivación personal	1,2,3,4,5
					Reconocimiento	
					Oportunidades	
				Trabajo en equipo	Colaboración entre compañeros	6,7,8,9,10
					Espíritu	
					Apoyo	
				Comunicación	Flujo de información	11,12,13,14,15
					Claridad	
					Transparencia	

Variable		Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Dependiente	Desempeño laboral	Según Coulter y Robbins (2014) el desempeño de un trabajo es un proceso que determina el grado de éxito alcanzado por una empresa. Sugiriendo que es apropiado designar al colaborador en un papel que requiera los rasgos que posee el colaborador.	El desempeño laboral se evaluará utilizando sus dimensiones e indicadores. La información estará contenida en un cuestionario de 15 ítems que se califican en una escala Likert: Se aplicará a 40 colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes. Siempre (S) = 5, Casi siempre (CS) = 4, A veces (AV) = 3, Casi nunca (CN) = 2, y Nunca (N) = 1.	Conocimiento	Comprensión	1,2,3,4,5
					Dominio	
					Capacidad	
				Calidad	Precisión	6,7,8,9,10
					Cumplimiento	
					Atención	
				Responsabilidad	Fiabilidad	11,12,13,14,15
					Puntualidad	
					Disposición	

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024?</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024</p>		<p>Motivación</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Tipos de Investigación: Descriptivo-correlacional</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>P.E. 1: ¿Cuál es la relación entre Motivación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024?</p> <p>P.E. 2: ¿Cuál es la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024?</p> <p>P.E. 3: ¿Cuál es la relación entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024?</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>H.E. 1: Existe relación positiva entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.</p> <p>H.E. 2: Existe relación positiva entre trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.</p> <p>H.E. 3: Existe relación positiva entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>O. E. 1: Establecer la relación entre motivación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.</p> <p>O.E. 2: Comprender la relación entre trabajo en equipo y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.</p> <p>O.E. 3: Explicar la relación entre comunicación y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.</p>	<p>Variable 01: Clima organizacional</p> <p>Variable 02: Desempeño laboral</p>	<p>Comunicación</p> <p>Conocimiento</p> <p>Calidad</p> <p>Responsabilidad</p>	<p>Enfoque de la investigación: Cuantitativa</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental transversal</p> <p>Población: Colaboradores del Gobierno Regional de Tumbes</p> <p>Muestra: 234 colaboradores</p> <p>Técnicas: Encuesta por cuestionario</p>

Anexo 3: Cuestionario para evaluar la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

Estimado (a) Participante:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal obtener información sobre la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores administrativos del Gobierno Regional de Tumbes, 2024.

La información se utilizará para un trabajo de investigación; este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicho estudio. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta institución.

Indicación:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (x) en el casillero que considere conveniente según la escala que se propone; cuyo orden consiste en:

1=Nunca	2=Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------------	---------------------	-------------------	------------------------	-------------------

I. Clima organizacional

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Motivación						
1	¿Se siente motivado para venir a trabajar cada día?					
2	¿Su trabajo le inspira a dar lo mejor de sí?					
3	¿Recibe reconocimiento adecuado por su trabajo?					
4	¿El reconocimiento motiva su desempeño?					
5	¿Tiene acceso a oportunidades de capacitación y desarrollo?					
Trabajo en equipo						
6	¿Sus compañeros de trabajo están dispuestos a colaborar cuando lo necesita?					
7	¿Participa en actividades de equipo fuera del trabajo?					

8	¿Se siente parte de un equipo unido y comprometido?					
9	¿Su equipo trabaja bien juntos para lograr objetivos comunes?					
10	¿Puede contar con el apoyo de sus colegas en momentos de alta carga de trabajo?					
Comunicación						
11	¿La información relevante para su trabajo se transmite de manera oportuna?					
12	¿Se siente bien informado sobre los objetivos y metas de la institución?					
13	¿Los mensajes internos de la institución son fáciles de entender?					
14	¿Recibe explicaciones detalladas cuando se implementan nuevos procesos?					
15	¿Se siente incluido en el proceso de toma de decisiones que le conciernen?					

II. Desempeño laboral

N°	Ítems	1	2	3	4	5
Conocimiento						
1	¿Comprende claramente las responsabilidades de su puesto de trabajo?					
2	¿Posee los conocimientos técnicos necesarios para realizar sus tareas diarias?					
3	¿Está familiarizado con los procedimientos y políticas de la empresa?					
4	¿Sabe cómo aplicar sus conocimientos técnicos en situaciones prácticas del día a día?					
5	¿Se mantiene actualizado con los conocimientos y habilidades requeridos para su puesto?					
Calidad						
6	¿Realiza su trabajo con precisión y atención al detalle?					

7	¿Cumple consistentemente con los estándares de calidad establecidos por la empresa?					
8	¿Suele cometer pocos errores en la ejecución de sus tareas?					
9	¿Entrega resultados consistentes y confiables en su trabajo?					
10	¿Mantiene un enfoque detallado y meticuloso en todas sus tareas?					
Responsabilidad						
11	¿Cumple con los plazos y compromisos asignados?					
12	¿Asume la responsabilidad por sus acciones y decisiones en el trabajo?					
13	¿Es confiable en la ejecución de las tareas asignadas?					
14	¿Demuestra puntualidad en su asistencia y entrega de trabajo?					
15	¿Está dispuesto a asumir nuevas responsabilidades y retos?					