

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores
contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional
de Tumbes, 2022**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor: Br. Marcos Junior Romero Preciado

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores
contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional
de Tumbes, 2022**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez (Presidenta)
ORCID: 0000-0001-9863-4623

Mg. Galvani Guerrero García (Secretario)
ORCID: 0000-0002-3151-806X

Mg. DGO Galvani Guerrero García
CLAD: 09883

Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (Vocal)
ORCID: 0000-0002-4611-1094

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores
contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional
de Tumbes, 2022**

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

Br. Marcos Junior Romero Preciado (Autor)

Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (Asesor)

ORCID, 0000-0003-3937-2613

Tumbes, 2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



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

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las 19 horas del día 29 de diciembre del dos mil veintidós, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma ~~Meet~~ Google, los miembros del jurado con la RESOLUCIÓN N° 0228-2022/UNTUMBES-EPG-D, del 18 de mayo de 2022: Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez (Presidenta), Mg. Galvani Guerrero García (Secretario), Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo (Miembro), para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE TRABAJADORES CONTRATADOS EN LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES, 2022", presentada por el Bach. MARCOS JUNIOR ROMERO PRECIADO para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Actuó en la condición de asesor, el Dr. GILMER MURGA FERNÁNDEZ.

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

Siendo las 8.10 p.m. horas, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 29 de diciembre de 2022.

Dra. Santos Isabel Ramírez Núñez
DNI N° 00212946
ORCID N° 0000-0001-9863-4623
(PRESIDENTA)

Mg. Galvani Guerrero García
DNI N° 45101586
ORCID N° 0000-003-1038-1866
(SECRETARIO)

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

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

Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%	10%	8%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	 Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández Asesor del proyecto de tesis Código ORCID 0000-0003-3937-2613	9%
2	Ana María Canales-Farah, Jorge Antonio López-Gómez, Ana Cecilia Napán-Yactayo. "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19", Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 2021 Publicación		2%
3	Janet Patricia Valiente Solís, María Emperatriz Escalante López, Carolina del Carmen Loyola Santos. "Aprendizaje de las pruebas de evaluación censal de estudiantes y la percepción de la calidad educativa de una institución educativa privada", Journal of the Academy, 2021 Publicación		1%
4	Francisco Crespo-Molero, Cristina Sánchez-Romero. "The repercussion of severe mental		1%

disorder at school: early school dropout () ",
Culture and Education, 2021

Publicación

-
- | | | |
|----------|--|------------|
| 5 | <p>Jesús Domingo Segovia, José Luis Gallego Ortega, Antonio Rodríguez Fuentes.
"Percepción del profesorado sobre la competencia comunicativa en estudiantes de Magisterio", Perfiles Educativos, 1969</p> <p>Publicación</p> | 1 % |
|----------|--|------------|
-
- | | | |
|----------|---|----------------|
| 6 | <p>Nery Waldemar Galdámez Cabrera. "Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI 2018", Revista Ciencia Multidisciplinaria CUNORI, 2018</p> <p>Publicación</p> | <1 % |
|----------|---|----------------|
-
- | | | |
|----------|--|----------------|
| 7 | <p>Emerson Yauri Lozano. "Volatilidad de tipo de cambio y dolarización de empresas bancarias del sistema financiero peruano, 2012 – 2018", Gestión en el Tercer Milenio, 2020</p> <p>Publicación</p> | <1 % |
|----------|--|----------------|
-
- | | | |
|----------|--|----------------|
| 8 | <p>Alejandro Saldaña Saldaña, Christian Paulina Mendoza Torres. "chapter 25 The Relationship Between the Dimensions of the Organizational Climate in SMEs of the Region Laja-Bajío, Mexico", IGI Global, 2020</p> <p>Publicación</p> | <1 % |
|----------|--|----------------|
-
- | | | |
|----------|---|----------------|
| 9 | <p>Zoraida Judith Huaman Gutierrez, Victor Tarazona Miranda, Paulo César Olivares Taipe. "Autoestima y desempeño laboral de</p> | <1 % |
|----------|---|----------------|
-

las enfermeras del Hospital Daniel Alcides
Carrión-Callao", Pesquimat, 2020

Publicación

-
- 10 Fátima Elizabeth Canales Torres. "La dirección y su aporte al desempeño docente en las instituciones de preparación preuniversitaria", *Gestión en el Tercer Milenio*, 2020 <1%

Publicación

-
- 11 Juan M. Gómez Reynoso, Mónica R. Brizuela Sandoval. "Participación de los Usuarios en la Evaluación de la Calidad de los Sistemas de Información", *Revista Latinoamericana Y Del Caribe De La Asociacion De Sistemas De Informacion*, 2009 <1%

Publicación

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A mis padres, Marcos Alberto Romero Acosta y Lucy Preciado Silva por ser parte fundamental en mi crecimiento personal y fundamental.

A mis hermanas, Menkely Paola y Mayra Alejandra por su apoyo y afecto incondicional que me transmiten día a día para ser mejor persona y desarrollarme como profesional.

A mi novia Melissa Alexandra Ramírez Florián por su incondicional amor y perseverancia que me brinda cada día para superarme.

AGRADECIMIENTO

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

Al Encargado de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, por permitirme realizar mi investigación y facilitaciones de normatividad y apoyo en la aplicación de los instrumentos.

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

INDICE GENERAL

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	15
CAPITULO II. ESTADO DEL ARTE	19
2.1 Bases teórico científicas	19
2.1.1 Clima organizacional.....	19
2.1.2 Desempeño laboral	22
2.2 Antecedentes.....	25
2.3 Definición de términos básicos	30
CAPITULO III. MATERIALES Y MÉTODOS	32
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	32
3.2. Población, muestra y muestreo	33
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección	34
3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	35
3.5. Hipótesis	36
3.6. Definición y operacionalización de variables	38
3.7. Aspectos éticos.....	38
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
CAPITULO V. CONCLUSIONES	56
CAPITULO VI. RECOMENDACIONES	58
CAPITULO VII. REFERENCIAS.....	59
CAPÍTULO VIII. ANEXOS	61
Anexo 1. Instrumento	61
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	64
Anexo 3: Operacionalización de variables	67
Anexo 4: Juicio de expertos (Validaciones).....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	25
Tabla 2.....	32
Tabla 3.....	34
Tabla 4.....	36
Tabla 5.....	38
Tabla 6.....	40

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.....	53
Anexo 2.....	56
Anexo 3.....	59
Anexo 4.....	62
Anexo 5.....	73

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad 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; y un problema enfocado a investigar ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de trabajadores contratados en Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022? Utilizando una metodología de investigación cuantitativa, correlacional y transversal no experimental. (Hernández, et al., 2014) Cuenta con hipótesis de que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022, la cual fue comprobada a través de sistemas estadísticos como SPSS 25,0, mediante la aplicación de instrumentos validados a través del alfa de Cronbach. Se obtuvieron los siguientes resultados en base a una muestra de 23 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0,709, indicando que existe una correlación positiva alta entre las variables clima institucional y desempeño laboral y el valor de significancia al ser 0,000 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación H_1 : Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022 Concluyendo que el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022. Con una correlación de Pearson de 0,709 y un nivel de significancia de 0,000 <p-valor 0.01.

Palabras clave: Cima organizacional, comunicación, desempeño laboral, liderazgo.

ABSTRACT

The finality of this research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the contracted workers of the Regional Office of Administration of the Regional Government of Tumbes, Peru, 2022; and a research problem focused on how the organizational climate is related to the job performance of workers hired in the Administration Office of the Regional Government of Tumbes, 2022? Using a quantitative, correlational and non-experimental cross-sectional research methodology. (Hernandez et al., 2015) It has a hypothesis that there is a relationship between the organizational climate and the work performance of the contracted workers of the Regional Administration Office of the Regional Government of Tumbes, Peru, 2022, which was verified through statistical systems such as SPSS 25.0, through the application of instruments validated through Cronbach's alpha. The following results were obtained based on a sample of 23 individuals, where the Pearson correlation coefficient obtained is 0,709, indicating that there is a high positive correlation between the variables institutional climate and work performance and the significance value being 0,000 indicates that the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is accepted Hi: There is a relationship between the organizational climate and the job performance of the administrative service contract workers in the Regional Office of Administration of the Regional Government of Tumbes, 2022 Concluding that the climate organization and job performance of contracted workers of the Regional Administration Office of the Regional Government of Tumbes, Peru, 2022. With a Pearson correlation of 0,709 and a significance level of 0,000 <p-value 0,01.

Keywords: Organizational top, communication, job performance, leadership.

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

La presente investigación denominada clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022, la cual tuvo como finalidad 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; y un problema enfocado a investigar ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de trabajadores contratados en Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?.

La delimitación de las problemáticas desarrolladas estuvo basada en contextos, tanto internacionales, nacionales y local (problemática referente a la Institución materia de estudio). En todo el mundo, muchas instituciones buscan cambiar sus procesos para hacerlos competentes. Este enfoque afecta directamente a los trabajadores con el objetivo de lograr un estado de transición que incluya un cambio de paradigma. En el enfoque adoptado en México, el comportamiento exhibido por el personal de la agencia conduce a un logro exitoso y productivo de las metas de la agencia. Así, la encuesta tuvo una conexión inmediata, sólida y realmente crítica entre el entorno de autoridad y la ejecución de la ocupación de los funcionarios locales que trabajan en diversos establecimientos públicos en México. Así, cuanto mejor sea el entorno de autoridad, mayor será el grado de ejecución de la ocupación de los directores públicos, lo que redundará en beneficio de todos y de la organización. (González & Morales, 2020)

En la actualidad, los individuos son el capital central y significativo de una organización, donde tienen derecho a trabajar en un clima de calidad, y en las mejores condiciones para fomentar sus habilidades, incidiendo en el trabajo de

su exposición y ampliando su utilidad; se destaca la importancia de los recursos humanos como variable decisiva en la administración pública institucional. Se realizó una investigación por parte del Instituto Nacional de Protección Civil en 2019 en donde se utilizó una prueba de población a 196 trabajadores de varias regiones, a quienes se les aplicó el instrumento validado y fiable, para obtener datos y exponer el tipo de relación que existe entre el entorno jerárquico y la ejecución del trabajo, donde se observó que 66 trabajadores mostraron que con frecuencia existe una conexión inmediata entre el entorno jerárquico y la ejecución del trabajo. Así, 46 de ellos mostraron que existe bastante a menudo y en general una relación inmediata, mientras que 33 trabajadores demostraron que existe bastante a menudo y en ocasiones una conexión inmediata entre los factores de examen. Por lo tanto, se razonó que en un clima de calidad donde el acuerdo, la amistad y las grandes cualidades crearían una mejor ejecución de los trabajadores. (Penachi, 2019)

La relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de trabajadores contratados en Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022, como investigación académica se realiza En nuestro tiempo, los jefes de muchas agencias son mejores para expresar sus opiniones y entusiasmo por los trabajadores que forman parte de sus equipos de trabajo, sabiendo que, ante los conflictos laborales, el desarrollo de la agencia se ve directamente afectado al lugar.

El presente tema de investigación es importante porque evalúa el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral de los empleados, lo que orienta los enfoques de soluciones específicas para el desarrollo medio de recursos humanos y su papel en la organización. Por tanto, en cuanto al clima organizacional, se examina la teoría de Likert, la cual sostiene que las acciones que realizan los trabajadores dependen directamente de las acciones administrativas y de las condiciones institucionales percibidas por los propios trabajadores, expresando así que esta relación es determinada por la

percepción. Si bien es cierto que los empleados están contentos con sus puestos, hay que tener en cuenta que hay elementos, por ejemplo, la remuneración, los problemas de correspondencia, los planes de trabajo, la ausencia de habilidades y el escaso reconocimiento que influyen en los trabajadores y hacen que no estén del todo satisfechos y convencidos. (Urbano, 2018)

Cuando una persona percibe su clima laboral, el clima organizacional es determinante y afecta enormemente su satisfacción y desempeño laboral. El desempeño adecuado se logra a través de un clima organizacional adecuado, el cual se logra con colaboradores adecuados asociados a la cultura organizacional, que demuestren habilidades en el desarrollo de las actividades que les son asignadas, y que puedan contribuir al logro de los objetivos. Mediante la observación de las labores que desarrollan los trabajadores, se identifican sus necesidades de formación y desarrollo, tanto personal como profesional, ya que conocer sus verdaderas competencias y habilidades redundará en un plan de mejora continua. Es por ello que en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes no se aleja de este enfoque, en donde se buscará demostrar que existen dimensiones y expectativas de los trabajadores frente a las variables de estudio. (Barboza et al., 2021)

La investigación ha sido estudiada debido a que aportó información al Gobierno Regional de Tumbes en función a las variables, y de tal manera poder generar y elaborar planes de acción que involucren la mejora del servicio y por ende lograr satisfacer a los trabajadores. Además, identificó teorías y conceptualizaciones de sus variables a investigar las cuales son clima organizacional y desempeño laboral; además de sus dimensiones, las cuales serán se descompondrán en indicadores (ver tabla 2) reflejados en la operacionalización de variables.

Para la idea de trabajo presentó como localización al Gobierno Regional de Tumbes, aplicado a la población enfatizada de los trabajadores contratados de la oficina de administración a los cuales se les aplicó dos instrumentos validados

internacionalmente para medir las variables: Clima Organizacional y desempeño laboral; instrumentos adaptados a la conceptualización de la población de estudio los cuales fueron validados a través del juicio de expertos para certificar su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

CAPITULO II. ESTADO DEL ARTE

2.1 Bases teórico científicas

2.1.1 Clima organizacional

Juárez-Adauta, 2012; considera que:

“Esencialmente, se refiere a nuestra percepción de las personas que integran una organización, y para ello tiene en cuenta distintas fuentes de información. El concepto de satisfacción laboral también es diverso y tiene una evolución histórica relacionada con la conceptualización del clima organizacional. Además, es la mentalidad del representante hacia su propio trabajo, que depende de los ángulos pertinentes, por ejemplo, la posibilidad de autoconciencia, el trabajo y la compensación obtenida, los enfoques de autoridad, las relaciones con diferentes individuos de la asociación y las relaciones con el poder, el material y las condiciones Facilitar la exposición de sus tareas y obligaciones.” (Juárez-Adauta, 2012)

Pérez et. al., 2006, afirma que:

Es la cualidad relativamente permanente del ambiente interno que experimentan los miembros del grupo en una organización que afecta su comportamiento y puede describirse mediante un conjunto de valores específicos a las características de la organización. Esta definición destaca las características descriptivas de una organización que influyen en el comportamiento laboral de las personas. Además, es una apreciación o percepción del desarrollo real en el trabajo. Esta percepción es el producto de un proceso de formación de conceptos que surge de la interrelación de eventos y cualidades organizacionales. (Pérez et al., 2006)

Sandoval, 2004; define:

El clima se refiere a las características del entorno de trabajo. Los trabajadores que trabajan en el medio ambiente perciben estas características directa o indirectamente. El clima tiene un impacto en el comportamiento laboral. El clima es una variable de factores sistémicos que interfieren en el comportamiento organizacional e individual. (Sandoval, 2004)

En lo referente a los principios, los autores (Sandoval, 2004) consideran:

Once (11) principios que aplican al clima organizacional: 1) Autonomía, que se refiere al grado de libertad que un individuo puede tener en la forma en que toma decisiones y resuelve problemas; 2) Conflicto y cooperación, que se refiere a empleados 3) El nivel de cooperación que se observa en la realización del trabajo y en el apoyo material y humano recibido de la organización 3) Las relaciones sociales, es decir, el clima social y el tipo de amistades en las que se vive Lineamientos, lemas y políticas que inciden directamente en cómo cada uno se realiza la tarea; 5) Compensación, que se basa en cómo se paga a los trabajadores; 6) Desempeño, que es la relación entre la compensación y el trabajo realizado, con base en las habilidades del ejecutante; 7) Motivación, basado en los aspectos motivacionales del desarrollo de la organización entre sus empleados; 8) Estatus, que se refiere a los diferentes niveles y niveles de énfasis de la organización en estas diferencias; 9) Flexibilidad e innovación, principio que incluye que la organización intente cosas nuevas y voluntad cambiante para hacer cosas; 10) Concentración de decisiones, observando la clasificación de la empresa en la jerarquía 11) Apoyo, basado en el tipo de apoyo que brinda la alta dirección cuando los empleados enfrentan problemas relacionados con el trabajo o no relacionados con el trabajo.

a. Teoría de clima organizacional

Según Warren Bennis, la teoría del clima organizacional es un intrincado procedimiento dirigido a cambiar las convicciones, mentalidades, valores y construcciones de una asociación con el objetivo de que pueda ajustarse más fácilmente a los nuevos avances, mercados y dificultades. Por lo tanto, no se hace simplemente cualquier cosa para trabajar en la asociación, es cualquier cosa menos una capacidad de empoderamiento de la asociación, es un tipo particular de cambio de ciclo destinado a lograr un tipo específico de resultado. En consecuencia, el avance autoritario puede incluir la mediación en la asociación de procesos, la utilización de las habilidades contenidas en la conducta de los asuntos financieros, así como la reflexión, la mejora del marco, la organización y el autoanálisis. (H. González & González, 2010)

b. Dimensiones de clima organizacional

Realización personal

Se interpreta como la apreciación del empleado de las posibilidades de desarrollo profesional y personal dentro de la empresa, que le permita sentirse realizado y capaz de crecer en sus respectivos campos. (Belsuzarri & Acosta, 2020)

Involucramiento laboral

La identificación de un subordinado con la empresa, ya sea en términos de valores o el compromiso en sí mismo; para lograr las metas establecidas, lo que conducirá a un buen desempeño laboral a través de la mejora de la calidad del servicio. (Belsuzarri & Acosta, 2020)

Supervisión

Se refiere a la conciencia de los empleados sobre la importancia de sus superiores en la supervisión interna de la empresa. Este descuido crea tensión y mejora el desempeño laboral. (Belsuzarri & Acosta, 2020)

Comunicación

Perciba el flujo, la claridad, la coherencia, la velocidad y la precisión de la información relevante para las operaciones de su organización. La comunicación que se establece entre los colaboradores funciona de manera efectiva, sin embargo, el desempeño es deficiente cuando se involucra una mayor variedad de ubicaciones y áreas. (Belsuzarri & Acosta, 2020)

Condiciones laborales

Las condiciones en que los colaboradores realizan sus funciones, estas condiciones deben ser óptimas en cuanto a factores económicos, materiales o psicosociales para un mejor desempeño. (Belsuzarri & Acosta, 2020)

2.1.2 Desempeño laboral

a. Definición

Las condiciones en que los colaboradores realizan sus funciones, las cuales deben ser óptimas en términos económicos, materiales o psicosociales para lograr un mejor desempeño. Desarrolló una teoría del desempeño laboral que es bien conocida en la psicología del trabajo en Europa. (Urbano, 2018)

b. Teoría de desempeño laboral

El psicólogo Hacker, W. (1994, págs. 91-120) La teoría depende del manejo de datos, pero sólo de los relacionados con la conducta. Es de naturaleza mental y, a pesar de que imparte ángulos a otras

especulaciones de conducta mental, contrasta en su forma de tratar el lugar de trabajo. Hacker, W. (1994) presenta dos perspectivas: la primera es la actividad, que incorpora desde el objetivo hasta la disposición, su ejecución y la entrada resultante, y la segunda muestra que no se fija en piedra por la visión cognitiva o programada. Expresa además que la actividad comprende seis etapas: fijación del objetivo, dirección, edad del plan, navegación, control del líder y crítica. (Belsuzarri & Acosta, 2020)

Esta es la intercesión de cada experto en la capacidad de la obra designada, de acuerdo a sus responsabilidades, logrará resultados positivos para su profesión o asociación. Además, se refiere al desempeño de un colega a partir de su desempeño en el trabajo, mostrando su experiencia, información y habilidades para desempeñar su trabajo, lo que le permite alcanzar las metas determinadas de acuerdo a su situación. (Lipa, 2020)

Es el rendimiento que cada trabajador muestra mientras realiza sus actividades diarias, considerada como la puerta abierta que los representantes necesitan para exhibir sus capacidades de trabajo, información, encuentros, habilidades, capacidades, atributos individuales o más cada una de las cualidades que ayudan a lograr los objetivos de la fundación. (Penachi, 2019)

c. Dimensiones de desempeño laboral

Motivación

La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”. Tiene diferentes niveles de estructura y desarrollo; “en algunas ocasiones sucede que, aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración ya que se transfiere a otra necesidad la satisfacción de algunas necesidades es transitoria dado que el comportamiento humano es un proceso continuo

de solución de problemas y de satisfacción de necesidades”. (Livias, 2019)

Responsabilidad

La responsabilidad es una cosmovisión a partir de la cual se puede construir otra implicación que las asociaciones u organizaciones tienen o deben tener con su clima exterior e interior dentro de la estructura de una búsqueda de giro razonable; infiere una ética cuyas cualidades y normas aluden a la consideración de los compañeros de equipo, el ciclo especializado que impacta el clima, la sintonía y la entrevista con las personas que están conectadas, la rectitud que puede crear la identificación y la confianza con el área local y los demás, se hace evidente prácticamente hablando y la conducta. De la misma manera el discurso, la obligación se caracteriza como la obligación de hacer frente a cualquier consecuencia con respecto a la propia conducta. (Velarde, 2018)

Liderazgo

Debe percibirse como un tipo de impacto a través del cual se puede hacer que los individuos de una asociación trabajen juntos de forma intencionada y entusiasta en la consecución de objetivos autorizados. El individuo que practica este tipo de fuerza es el líder. El líder es, por tanto, un individuo que puede influir en las perspectivas y valoraciones de los individuos de una reunión, así como en sus decisiones, sin estar enriquecido con el poder formal. Podríamos decir que la iniciativa incluye organizar, coordinar y eventualmente hacer que otros hagan, estableciendo el ambiente de manera amistosa y con el menor esfuerzo para la reunión. (Velarde, 2018)

2.2 Antecedentes

(Barboza et. al., 2021) La investigación se llevó a cabo en el Hotel Las Vegas en Cajamarca, Perú, su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral para poder representar el ambiente climático y comprender el nivel de desempeño laboral de los empleados. Se trata de un estudio transversal cuantitativo, relevante, no exploratorio. Para obtener los datos, encuestamos a 18 trabajadores del hotel. Correspondiente a la herramienta de selección de información, se relevó cada variable, conformada por 15 cosas en escala tipo Likert, la cual fue aprobada por expertos para completar la calidad inmobiliaria por el coeficiente Alfa de Cronbach. Se obtuvo 0,926 de sus 30 ítems, el instrumento es robusto y estable. Para medir la relación, utilizando el coeficiente de relación de Spearman, se muestra una relación de 0.733, indicando una relación positiva alta, y un grado importante de 0.01 menor a 0.05, se concluye que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de un hotel en Jaén.

(Usucachi, 2020) El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales del Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Essalud de Lima, 2019. Se trata de un estudio de carácter fundamental, empleando métodos cuantitativos y extendiendo correlaciones atractivas, con un esquema transversal no experimental. La muestra fue revisada por 60 profesionales utilizando herramientas homologadas y fiables. El análisis de las comparaciones hipotéticas se realizó utilizando la prueba de conectividad de Spearman. Los resultados muestran que el coeficiente Rho de Spearman de 0,928 indica una relación muy directa y crítica ($p = 0,000 \pm 0,01$), por ejemplo, cuanto mayor sea el entorno de rango, mayor será la tasa de ejecución del trabajo y mayor será la relación. Al observar el vínculo entre los ambientes jerárquicos y el desempeño más allá de los bolos, se encontró un alto grado de

asociación, evidenciado por un coeficiente Spearman Rho de 0,831, de que, a mayor ambiente autoritario, mayor desempeño en el trabajo, la proporción es muy alta. Comparable a los factores entorno jerárquico y ayuda a otras personas, se observó que existe un grado moderado de conexión demostrado por el coeficiente Rho de Spearman de 0,417, es decir, cuanto más notable es el entorno autoritario, más destacada es la ayuda a otras personas, con una relación moderada. Por último, se encontró que la conexión entre el entorno autoritario y la tenencia jerárquica tiene una enorme relación con el coeficiente Rho de Spearman es de 0,831, lo que indica que, a mayor clima organizacional, mayor lazo organizacional con alta relación a los Profesionales del Servicio de Obstetricia y Ginecología del Hospital Essalud, Lima 2019.

(Lipa, 2020) El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en mype voltrailer, Huachipa. Con este fin, se presentan preguntas de investigación para orientar la investigación en el contexto empresarial. El estudio utiliza un enfoque cuantitativo ya que las estadísticas se utilizan como una de sus herramientas para recopilar, procesar, analizar y presentar resultados. Asimismo, se utilizan los procedimientos del método científico como estrategias científicas generales y unificadas. Además, este estudio es básico, de correlación simple y de corte transversal. La muestra prevista para el estudio fue de 85 trabajadores de Mype, Voltrailer, Huachipa. En cuanto al objetivo general, se concluyó que, en Mype Voltrailer, Huachipa, existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo que primero fue demostrado mediante pruebas estadísticas con $p\text{-valor} < 0,05$ y Rho de Spearman = 0,772. Esto sugiere que existe una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En segundo lugar, según el estadístico Rho de Spearman, existe una correlación positiva entre la tolerancia al conflicto y el desempeño laboral, $p < 0,05$, $r = 0,775$.

Tercero, existe una correlación positiva entre apoyo y desempeño laboral, $p_{<0,05}$, $r = 0,756$. En cuarto lugar, existe una relación positiva entre el riesgo y la toma de decisiones y el desempeño laboral, $p_{<0,05}$ y $r = 0,695$. Quinto, existe una relación positiva entre remuneración y desempeño laboral, $p_{<0,05}$ y $r = 0,657$. Sexto, existe una relación positiva entre responsabilidad personal y desempeño laboral, con $p_{<0,05}$ y $r = 0,823$. Séptimo, existe correlación entre estructura y desempeño laboral, $p_{<0,05}$, $r = 0,719$.

(Mamani & Rivera, 2019) El propósito de esta encuesta fue determinar el grado de correlación Asociación de Educación Adventista del Sur en Perú, 2018. Relación entre realización personal y desempeño docente. El estudio empleó métodos cuantitativos, rangos de correlación, diseños no experimentales y transversales. En el estudio participaron 120 docentes de la Asociación de Educación Adventista del Sur del Perú. Iglesias del Sur del Perú, fueron seleccionados de manera no probabilística. El clima organizacional se midió mediante una herramienta desarrollada y aplicada por Sonia Palma (2010), con un Alfa de Cronbach de 0,978 en una prueba piloto, que incluyó 5 dimensiones (realización personal, compromiso laboral, supervisión, comunicación y condiciones de trabajo) y 11 indicadores para la Medición del desempeño docente, utilizando una herramienta desarrollada por Hernández (2010), Cronbach tiene un Alpha de 0,974 en una prueba piloto con cuatro dimensiones (calidad del servicio, productividad, toma de decisiones y conocimiento) y 39 indicadores. La Rho de Spearman arrojó un resultado de 0,676, indicando una relación directa, positiva, moderada, y encontró un valor de p igual a 0,000 ($p < 0,05$), indicando alta significación. La conclusión es que el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes, a mayor comportamiento organizacional mayor desempeño laboral, por el contrario, a menor clima

organizacional menor desempeño laboral, estos resultados pueden generalizarse a grupos de personas similares.

(Livias, 2019) El presente trabajo de investigación, titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del distrito de Acochaca, provincia de Asunción, provincia de Ancash, 2019”, Tiene como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados antes mencionados, el tipo de investigación es cuantitativa, descriptiva correlacional, y la población muestral es de 25 funcionarios del gobierno municipal como unidad de análisis, como encuesta técnica y como una herramienta Existen 14 y 13 ítems en la encuesta de clima organizacional y desempeño laboral, respectivamente, ambos cuestionarios utilizan el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad, y el resultado es que el clima organizacional es 0,788 y el desempeño laboral es 0,816. La prueba estadística fue Rho de Spearman con 5% de error. La principal conclusión que se extrae es que existe una relación moderadamente directa entre ambas variables, con valores del coeficiente de correlación $\rho=0,616$ y $p=0,001$.

(Cabrera, 2019) La presente encuesta tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de educación primaria del establecimiento educativo “Santa María” del distrito de La Esperanza. El método utilizado fue la deducción hipotética, un estudio descriptivo correlacional que se trabajó con 39 docentes de educación primaria. Se han aplicado dos cuestionarios para recoger información sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Algunos de los resultados obtenidos pueden destacar que el nivel de clima organizacional de los docentes de educación primaria fue identificado como insuficiente (69,2%) y como bajo en el desempeño laboral percibido (66,7%), por lo

que se concluye que el clima organizacional y el desempeño laboral están estrechamente relacionados a La correlación entre dimensiones es alta y directa ($r=0,727$, $p < 0,01$)

(Urbano, 2018) El propósito de este estudio fue evaluar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la entidad estatal peruana Autoridad Regional del Agua de Huaraz (ALA-HZ). Los datos sobre la percepción de cada trabajador sobre las variables fueron recolectados mediante el método censal, utilizando 02 cuestionarios y 01 escalas de medición de actitudes. Se realizaron análisis estadísticos inferenciales bivariados mediante pruebas estadísticas de chi-cuadrado no paramétricas, tablas de contingencia o tabulaciones cruzadas para evaluar las correlaciones y la independencia ($p<0,05$) al nivel de significancia del 5 %. Los resultados muestran que el 54% de los empleados cree que el clima organizacional es bueno en la dimensión percepción global del clima laboral. Además, el nivel de percepción del clima laboral en dimensiones relacionadas con infraestructura y tecnología reflejó que el 8% calificó el ambiente como muy bueno. En cuanto al desempeño laboral, el 38% lo calificó como excelente. El valor teórico de la prueba chi-cuadrado es igual a 88,25, que es menor que el valor calculado de 839,44, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Se concluyó que un clima organizacional adecuado puede mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de ALA-HZ.

(Rivera, 2018) El objetivo general de esta encuesta fue determinar la relación entre el clima organizacional del laboratorio clínico del Hospital Nacional de Limados de Mayo en el año 2016 y el desempeño laboral de los recolectores de muestras. Las preguntas generales son las siguientes: ¿Relación entre el clima organizacional del laboratorio clínico del Hospital Nacional de Limados de Mayo y el desempeño laboral de los

recolectores de muestras en el año 2016? El estudio fue descriptivo y transversal. El diseño es no experimental, lateral y relevante. El método utilizado es una deducción hipotética. Las muestras consistieron en 40 muestreadores en el laboratorio clínico. Para la recolección de datos se utilizaron herramientas de variable clima organizacional y desempeño laboral. El procesamiento de datos se realizó utilizando el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 23 y Excel 2010 para el análisis descriptivo e inferencial. De acuerdo a los resultados estadísticos, el grado de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral determinado por Rho de Spearman = 0,000 indica que la correlación entre las variables es casi nula, con un valor p de 1,000, donde $p > 0,05$ indica que existe correlación entre las organizaciones de este estudio, el clima y el desempeño laboral no fueron significativos.

2.3 Definición de términos básicos

De acuerdo con Sandoval (2004) sostiene que para organizar el clima aplicando Likert, mide la percepción del clima según ocho características:

- a) métodos de control: la forma en que los líderes influyen en los empleados;
- b) las características de las fuerzas motivadoras, los procedimientos implementados para motivar a los empleados y responder a sus necesidades;
- c) las características del proceso de comunicación, la naturaleza del tipo de comunicación de la empresa y su
- d) Las características del proceso de influencia, la importancia de las interacciones superior/subordinado en el establecimiento de las metas organizacionales;
- e) Las características del proceso de toma de decisiones, la relevancia y distribución funcional de la información en la que se basa el proceso de toma de decisiones;
- f) Las características del proceso de planificación del sistema, un enfoque sistemático para establecer objetivos o lineamientos;
- g) Las características del proceso de control, implementación y distribución de los controles entre las

instancias organizacionales; h) El desempeño y la mejora. objetivos, planes y entrenamiento deseado.

CAPITULO III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

3.1.1 Tipo de estudio

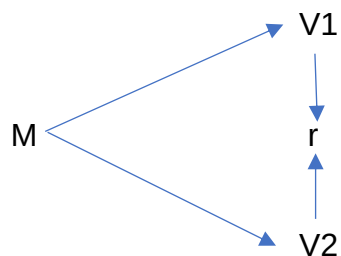
El tipo de estudio fue cuantitativo, porque se cuantificaron los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos, determinados a través de la observación directa y análisis de las opiniones de los encuestados, mediante la aplicación de los métodos descriptivos en donde se procedió a describir las variables de investigación y el método inferencial el cual permitió medir la correlación entre variables (Hernández et al., 2015)

Con un nivel de investigación correlacional, porque se analizó la correlación de las variables clima organizacional y sus dimensiones; la variable desempeño laboral (Hernández et al., 2015)

Diseño de investigación

El diseño es de no experimental de corte transversal, ya que el instrumento fue aplicado en un solo momento sin alterar ni manipular las variables. (Hernandez et al., 2015)

Se esquematiza de la siguiente manera:



M = Muestra

V1 = Clima organizacional

V2 = Desempeño laboral

r = Correlación

3.2. Población, muestra y muestreo

Población

En este segmento se describió la población de investigación y muestra materia de análisis, en donde se pretendió a conocer el comportamiento de las variables a través de los participantes.

Población de investigación.

Grupos	Número de trabajadores
Contabilidad	7
Logística	8
Recursos Humanos	8
TOTAL	23

Fuente: Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Muestra

Se consideró una población muestral, en donde se determina la muestra con la totalidad de la población descrita en la tabla 1.

Muestreo

Según las características de la muestra, se empleó un muestreo probabilístico. En donde de manera integral se considera aplicar el instrumento a los trabajadores de contrato administrativos de servicios.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección

La investigación es una forma de intentar investigar cuestiones subjetivas obteniendo esta Información de mucha gente. Por ejemplo, le permite explorar la opinión pública y los valores actuales.

Las cuestiones tienen trascendencia científica e importancia en una sociedad democrática (Grasso, 2006) Para ello, el cuestionario debe contener una serie de preguntas o ítems sobre una o más variables a medir. (Gómez, 2006)

1. Técnica: Encuestas, que permitió obtener datos sobre preguntas estructuradas y verificadas mediante la aplicación de cuestionarios que determinan datos sobre la clima organizacional y desempeño laboral.
2. Instrumento: Se utilizó los cuestionarios como herramienta y seleccionará a los trabajadores que participaron directamente en el proceso de solicitud de clima organizacional y desempeño laboral como objetos de la encuesta. Se utilizó para obtener datos de los dominios complementarios anteriores en función de la información cruzada de la unidad de análisis.

3. Confiabilidad del instrumento

Se aplicó el cuestionario de la medición de la clima organizacional proporcionado a usuarios; utilización de la encuesta la cual es validada por juicio de expertos por los docentes: Mg. Galvani Guerrero García, Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta y el Mg. José Fernando Escobedo Gálvez; la cual presenta fiabilidad general tiene un Alfa de Cron Bach de 0.991, el cual consta de 50 preguntas y 5 dimensiones (*dimensión realización personal = 10 preguntas; dimensión involucramiento laboral = 10 preguntas; dimensión supervisión = 10 preguntas; dimensión comunicación = 10 preguntas; y dimensión condiciones laborales = 10 preguntas*), las cuales tienen 5 opciones de respuesta en escala de Likert (1= Nunca, 2 = Poco, 3 = Regular, 4 = Mucho, 5 = Siempre). El cuestionario de evaluación de desempeño laboral: la cual fue validada a través del juicio de expertos por los docentes: Dr. Henry Bernardo Garay

Canales, Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta y el Mg. José Fernando Escobedo Gálvez; la cual presenta fiabilidad general tiene un Alfa de Cronbach de 0.973, el cual consta de 23 preguntas y 3 dimensiones (*dimensión motivación = 7 preguntas; dimensión responsabilidad = 8 preguntas y dimensión liderazgo = 8*), las cuales tienen 5 opciones de respuesta en escala de Likert (1= Nunca, 2 = A veces, 3 = Regular, 4 = Mucho, 5 = Siempre). Por lo tanto, se obtuvo un Alfa de Cronbach para ambas variables del 0.990.

3.4. Plan de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento

El trabajo se basa en su estrategia en una fase general: 1) Encuesta a los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes (Unidad de análisis). El profesional titular, define la unidad de análisis sobre la que trabajará, (trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes). Una vez que el profesional haya dominado sus conocimientos básicos, realizará discusiones operativas, discutirá los resultados y aprobará la definición del marco teórico de la investigación y la operacionalización de sus variables. La precisión de la unidad de análisis de uso del instrumento (trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes) será determinada por el titular profesional. Los cuestionarios que se encuentran en la encuesta se aplicarán a los trabajadores. El profesional actual es el responsable del seguimiento centralizado del trabajo de aplicación de instrumentos. La información se procesa y analiza estadísticamente a través de archivos de formulario especialmente diseñados para recopilar información. Explicar lo mismo, y luego discutirlo con aportes teóricos previos para sacar conclusiones y recomendaciones. Para este trabajo, preparamos inmediatamente profesionales nominales.

3.5. Hipótesis

Hipótesis general:

H_i: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

H₀: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores contratados de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, Perú, 2022.

Hipótesis específicas:

H₁: Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₀₁: No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₂: Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₀₂: No existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₃: Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₀₃: No existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₄: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₀₄: No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₅: Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₀₅: No existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

3.6. Definición y operacionalización de variables

Definición de variables

Variable 1: Cima organizacional

Definición conceptual:

Juárez-Adauta, 2012; considera que: Esencialmente, se refiere a nuestra percepción de las personas que integran una organización, y para ello tiene en cuenta distintas fuentes de información. El concepto de satisfacción laboral también es diverso y tiene una evolución histórica relacionada con la conceptualización del clima organizacional. Además, es la mentalidad del representante hacia su propio trabajo, que depende de los ángulos pertinentes, por ejemplo, la posibilidad de autoconciencia, el trabajo y la compensación obtenida, los enfoques de autoridad, las relaciones con diferentes individuos de la asociación y las relaciones con el poder, el material y las condiciones Facilitar la exposición de sus tareas y obligaciones.” (Juárez-Adauta, 2012)

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual:

Las condiciones en que los colaboradores realizan sus funciones, las cuales deben ser óptimas en términos económicos, materiales o psicosociales para lograr un mejor desempeño. Desarrolló una teoría del desempeño laboral que es bien conocida en la psicología del trabajo en Europa. (Urbano, 2018)

3.7. Aspectos éticos

Se contará con el respeto hacia la totalidad de los participantes de la investigación, siendo complementado ello, con la posibilidad de autonomía que todo participante tendrá, con la finalidad de que este puede responder los cuestionamientos establecidos, por voluntad propia. Se aplicaron los principios éticos del código en los cuales se aplicó el beneficencia en donde la investigación procurará el bienestar de los trabajadores sin perjudicar su tranquilidad; integridad humana en donde

se le consideró a los colaboradores como lo más importante dentro de la investigación independientemente de su nivel económico social, género o cultura; justicia a través del trato igualitario sin generar algún tipo de exclusión; responsabilidad y transparencia en donde el investigador asumió cada consecuencia respecto a la aplicación de la investigación y la divulgación o presentación de los resultados para demostrar el código ético profesional.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Para el 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.

Hipótesis general

Tabla 1. Contrastación de hipótesis general

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Clima Institucional	163,39	45,375	23
Desempeño Laboral	79,13	19,091	23

Correlaciones

		Clima Institucional	Desempeño Laboral
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

La tabla 1 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la Contrastación de las variables del estudio: Clima Institucional y Desempeño laboral, en base a una muestra de 23 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0,709, indicando que existe una correlación positiva alta entre las variables clima institucional y desempeño laboral y el valor de significancia al ser 0,000 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigación **H_i**: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Para el Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Hipótesis Específica 1.

Tabla 2. Contrastación de hipótesis específica 1

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Realización Personal	33,09	9,385	23
Desempeño Laboral	79,13	19,091	23

Correlaciones

		Realización Personal	Desempeño Laboral
Realización Personal	Correlación de Pearson	1	,650**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,650**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	23	23

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

La tabla 2 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la Contrastación de las variables del estudio: Realización personal y Desempeño laboral, en base a una muestra de 23 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0,650, indicando que existe una correlación positiva considerable entre las variables Realización Personal y desempeño laboral y el valor de significancia al ser 0,001 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigación **H₁**: Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Para el Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Hipótesis Específica 2.

Tabla 3. Contrastación de hipótesis específica 2

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Involucramiento Laboral	33,26	9,626	23
Desempeño Laboral	79,13	19,091	23

Correlaciones

		Involucramiento Laboral	Desempeño Laboral
Involucramiento Laboral	Correlación de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

La tabla 3 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la Contrastación de las variables del estudio: Involucramiento Laboral y Desempeño laboral, en base a una muestra de 23 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0,733, indicando que existe una correlación positiva considerable entre las variables Involucramiento Laboral y desempeño laboral y el valor de significancia al ser 0,000 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigación **H₂**: Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Para el Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Hipótesis específica 3.

Tabla 4: Contrastación de Hipótesis específica 3

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	N
Supervisión	33,17	9,618	23
Desempeño Laboral	79,13	19,091	23

Correlaciones

		Supervisión	Desempeño Laboral
Supervisión	Correlación de Pearson	1	,671**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,671**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

La tabla 4 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la Contrastación de las variables del estudio: Supervisión y Desempeño laboral, en base a una muestra de 23 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0,671, indicando que existe una correlación positiva considerable entre las variables Supervisión y desempeño laboral y el valor de significancia al ser 0,000 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis investigación H3: Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Para el Objetivo Específico 4: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Hipótesis específica 4.

Tabla 5: Contrastación de Hipótesis Específica 4

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Comunicación	31,91	9,075	23
Desempeño Laboral	79,13	19,091	23

Correlaciones

		Comunica ción	Desempe ño Laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,668**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	23	23
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,668**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	23	23

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

La tabla 5 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la Contrastación de las variables del estudio: Comunicación y Desempeño laboral, en base a una muestra de 23 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0,668, indicando que existe una correlación positiva considerable entre las variables Comunicación y desempeño laboral y el valor de significancia al ser

0,000 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de investigación **H₄**: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Para el Objetivo específico 5: Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Hipótesis específica 5.

Tabla 6: Contrastación de Hipótesis específica 5

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación estándar	N
Condiciones Laborales	31,96	9,874	23
Desempeño Laboral	79,13	19,091	23

Correlaciones

		Condiciones Laborales	Desempeño Laboral
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	1	,659**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	23	23

Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,659**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	23	23

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

La tabla 6 muestra los datos descriptivos y correlaciones que pertenecen a la Contrastación de las variables del estudio: Condiciones Laborales y Desempeño laboral, en base a una muestra de 23 individuos, en donde el coeficiente de correlación de Pearson obtenido es de 0,659, indicando que existe una correlación positiva considerable entre las variables Condiciones Laborales y desempeño laboral y el valor de significancia al ser 0,000 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de investigación **H₅**: Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

4.2 Discusión

Con respecto al objetivo general se busca Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. En el análisis descriptivo se apreció que la variable Clima organizacional tuvo una media 163,39 muy por encima de la variable Desempeño laboral que obtuvo 79,13, así mismo al aplicarse la correlación de Pearson se obtuvo una correlación positiva alta de 0,709, el nivel de significancia es de 0,000, menor al p-valor 0,01, mostrando que hay evidencia suficiente para aceptar la hipótesis del investigador, que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno

Regional de Tumbes, 2022. Corroborándose con los estudios realizados por (Barboza et al., 2021) cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral para poder representar el ambiente climático y comprender el nivel de desempeño laboral de los empleados, con una correlación de Spearman de 0,733 y un nivel de significancia de 0,001, menor al p-valor de 0,05 concluyendo que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de un hotel en Jaén.

Respecto al objetivo específico 1 se buscó determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022; obteniendo una media de 33,09 en Realización personal y 79,13 en Desempeño laboral y en el análisis inferencial la correlación de las variables fue de 0,650 siendo positiva considerable y un nivel de significancia de 0,001, menor al p-valor de 0,01, evidenciándose que hay suficiente prueba para aceptar la hipótesis específica que existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Apoyándose de los estudios realizado por Usucahi 2020 quien tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales del Servicio de Ginecología y Obstetricia del Hospital Essalud de Lima, 2019. Los resultados mostraron que el coeficiente Rho de Spearman de 0,928 indica una relación muy directa y crítica ($p = 0,000 \pm 0,01$), por ejemplo, cuanto mayor sea el entorno de rango, mayor será la tasa de ejecución del trabajo y mayor será la relación. Concluyendo que, a mayor clima organizacional, mayor lazo organizacional con alta relación a los Profesionales del Servicio de Obstetricia y Ginecología del Hospital Essalud, Lima 2019.

Referente al objetivo específico 2 se busca determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Respecto al análisis descriptivo se obtuvo una media de 33,26 en involucramiento laboral y muy por debajo del desempeño laboral de

79,13, por otro lado en el análisis inferencia la correlación de las variables en estudio fue de 0,733 siendo positiva considerable, y el nivel de significancia que se obtuvo fue de 0,000, menor al p-valor de 0,01 indicado que existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis específica del investigador que existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Apoyándose de los estudios realizados por Mamani y Rivera (2019) quienes tuvieron como propósito determinar el grado de correlación Asociación de Educación Adventista del Sur en Perú, 2018. Los resultados arrojaron un Rho de Spearman de 0,676 y un nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), indicando alta significación. concluyendo que el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño laboral de los docentes, a mayor comportamiento organizacional mayor desempeño laboral, por el contrario, a menor clima organizacional menor desempeño laboral, estos resultados pueden generalizarse a grupos de personas similares.

En lo que respecta al objetivo específico 3 se pide determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Se obtuvo una media de 33,17 en la variable de estudio supervisión muy por debajo del desempeño laboral con una media de 79,13, en el análisis inferencial se aprecia una correlación positiva moderada de 0,671 y un nivel de significancia de 0,000 ($p\text{-valor} < 0.01$), habiendo evidencia suficiente para aceptar la hipótesis específica del investigador que existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Corroborándose con los estudios realizados por Livias (2019) en su trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del distrito de Acochaca, provincia de Asunción, provincia de Ancash, 2019” concluyendo que existe una relación moderadamente directa entre ambas variables, con valores del coeficiente de correlación $p=0,616$ y $p=0,001$.

En el objetivo específico 4 se busca determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Con una media de 31,91 de la variable comunicación en los análisis descriptivos muy por debajo de la variable desempeño laboral con una media de 79,13, en el análisis inferencial se obtuvo una correlación de 0.668 siendo positiva considerable y un nivel de significancia de 0,000 menor al p-valor de 0,01, habiendo evidencia suficiente para aceptar la hipótesis específica del investigador que existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. apoyándose de los estudios realizados por Urbano (2018) cuyo propósito fue evaluar el impacto del clima organizacional en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la entidad estatal peruana Autoridad Regional del Agua de Huaraz (ALA-HZ). Los resultados muestran que el 54% de los empleados cree que el clima organizacional es bueno en la dimensión percepción global del clima laboral. Además, el nivel de percepción del clima laboral en dimensiones relacionadas con infraestructura y tecnología reflejó que el 8% calificó el ambiente como muy bueno. En cuanto al desempeño laboral, el 38% lo calificó como excelente. Concluyendo que un clima organizacional adecuado puede mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de ALA-HZ.

Con respecto al objetivo específico 5 se busca determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. En el análisis descriptivo la media de la variable condiciones laborales fue de 31,96 por debajo de la media de desempeño laboral que fue de 79,13, en el análisis inferencial se obtuvo una correlación de 0,659 siendo positiva considerable entre las variables en estudios condiciones laborales y desempeño laboral y un nivel de significancia de 0,000, < a p-valor 0,01 evidenciándose una correlación significativa y aceptándose la hipótesis específica del investigador, apoyándose de los estudios realizados por Cabrera (2019) quien tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el

desempeño laboral de los docentes de educación primaria del establecimiento educativo “Santa María” del distrito de La Esperanza. Los resultados obtenidos pueden destacar que el nivel de clima organizacional de los docentes de educación primaria fue identificado como insuficiente (69,2%) y como bajo en el desempeño laboral percibido (66,7%), por lo que se concluye que el clima organizacional y el desempeño laboral están estrechamente relacionados a La correlación entre dimensiones es alta y directa ($r=0,727$, $p < 0,01$), contradiciendo lo expuesto por Rivera (2018) quien afirma que el grado de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral determinado por Rho de Spearman = 0,000 indica que la correlación entre las variables es casi nula, con un valor p de 1,000, donde $p>0,05$ indica que existe correlación entre las organizaciones de este estudio, el clima y el desempeño laboral no fueron significativos.

CAPITULO V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que, dentro del Gobierno Regional de Tumbes, específica en la gerencia de administración no existen oportunidades de progreso basado en promoción y ascenso, por lo que el trabajador no se siente muy comprometido con la institución; además la limitada cooperación entre el personal limita el logro de los objetivos institucionales enfocados al equipo o grupo de trabajo.
2. Se determinó que existe deficiente relación entre colaboradores, asimismo entre colaborador y los niveles superiores; ya que una ineficiente comunicación no permite realizar el trabajo en equipo, esto debido a que los superiores solo enfocándose en intereses propios, ya que no se involucra a los trabajadores en las decisiones tomadas en la institución, creando un ambiente negativo de trabajo y un mal desempeño de los colaboradores.
3. Se determinó que la institución no reconoce al personal en los logros adquiridos por el cumplimiento de las tareas, no dando oportunidades de mejora y de aprendizaje, limitando el desarrollo del trabajador, frustrando el sistema de trabajo y el de superar las barreras que impidan llegar a lograr los objetivos planteados.
4. Se determinó que el supervisor no toma en cuenta el trabajo ni los planteamientos que establece el trabajador, no promueve la comunicación interna para el trabajador pueda tomar sus propias decisiones, dejando de lado en algunas oportunidades de mejora, evadiendo los procedimientos establecidos dentro de la institución, asimismo no se capacita al personal conllevando a que este no se sienta motivado al momento de realizar sus labores.
5. Se determinó que cada uno de los trabajadores tienen ideas innovadoras, pero no se le da la oportunidad de poder demostrar la capacidad de desarrollando y aporte a la institución, visualizando preferencias y logros personales, conllevando a que no exista un trabajo justo ni en equipo entre los

6. colaboradores de las diferentes oficinas, asimismo no cuentan con la tecnología suficiente ni la remuneración adecuada que motive al trabajador a realizar mejor su trabajo.

CAPITULO VI. RECOMENDACIONES

1. Los resultados obtenidos en la presente investigación deberán ser puestos en consideración en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, así como de los trabajadores para la socialización correspondiente, buscando mejorar la situación problemática.
2. La Oficina Regional de administración debería implementar acciones tendientes a mejorar los procesos, puesto que son aspectos que ayudarían a mejorar el clima laboral y que están recogidas en la propuesta de acciones.
3. Hacer otros estudios relacionados con la influencia de otras variables de competencia ocupacional estudiadas en este estudio para comprender mejor este tema.
4. Al Administrador, realizar supervisiones y monitoreos inopinados, para poder identificar las deficiencias relacionadas al desempeño del colaborados.
5. A los trabajadores, brindar la información necesaria a su superior para poder manifestar continuamente las limitaciones que se presentan dentro de la oficina investigada.
6. A la gerencia general y a los órganos correspondientes, la creaciones de mejores condiciones laborales para incrementar el desempeño del trabajador.

CAPITULO VII. REFERENCIAS

- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9, 92–101. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.166>
- Belsuzarri, A., & Acosta, P. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una Pyme contratista en ingeniería, Lima 2019*. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Cabrera, R. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019*. Universidad César Vallejo.
- González, D., & Morales, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(2588–0705), 79–93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- González, H., & González, L. (2010). Clima organizacional. In *Universidad Nacional de La Plata*.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Batista, P. (2015). *Metodología de la Investigación* (R. Hernandez, C. Fernandez, & M. del pilar Baptista, Eds.; 6ta edicio). Interamericana Editores, S.A.
- Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 50(3), 307–314.
- Lipa, J. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en la mype Voltrailer, Huachipa. In *Repositorio Institucional - UCV*. Universidad César Vallejo.

- Livias, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acochaca, Provincia de Asunción, Departamento de Ancash, 2019*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Mamani, D., & Rivera, D. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. Universidad Peruana Unión.
- Penachi, N. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI. *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(1728–2969), 85–93. <https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17314>
- Pérez, I., Maldonado, M., & Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia : inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21(2), 231–248.
- Rivera, R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016*. Universidad César Vallejo.
- Sandoval, M. (2004). Conceptos y dimensiones del clima organizacional. *Administración*, 27, 83–88.
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(2616–9541), 167–180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Usucachi, L. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral en los profesionales del Servicio de Gineco-Obstetricia en un hospital de EsSalud, Lima 2019*. Universidad César Vallejo.
- Velarde, J. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Universidad San Ignacio de Loyola.

CAPÍTULO VIII. ANEXOS

Anexo 1. Instrumento

Cuestionario de clima organizacional

El cuestionario de la medición del clima organizacional proporcionado a trabajadores; la cual presenta fiabilidad general tiene un Alfa de Cron Bach de 0.935, el cual consta de 50 preguntas y 5 dimensiones (*dimensión realización personal = 10 preguntas; dimensión involucramiento laboral = 10 preguntas; dimensión supervisión = 10 preguntas; dimensión comunicación = 10 preguntas; y dimensión condiciones laborales = 10 preguntas*), las cuales tienen 5 opciones de respuesta en escala de Likert (1= Nunca, 2 = Poco, 3 = Regular, 4 = Mucho, 5 = Siempre).

Calidad de servicio						
Dimensión	ITEM	1	2	3	4	5
Realización personal	1. ¿Existen oportunidades de progresar en la institución?					
	2. ¿Te sientes comprometido con el éxito en la institución?					
	3. ¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
	4. ¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
	5. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
	6. ¿El superior se interesa por el éxito de su personal?					
	7. ¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
	8. ¿En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
	9. ¿En su oficina, la información fluye adecuadamente?					
	10. ¿Los objetivos de trabajo son retadores?					
Involucramiento laboral	11. ¿Participa en la definición de los objetivos y acciones para alcanzarlos?					
	12. ¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución?					
	13. ¿La evaluación que se hace del trabajo permite mejorar las tareas?					
	14. ¿En los grupos de trabajo existe una buena relación?					
	15. ¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?					
	16. ¿Se valoran los altos niveles de desempeño?					
	17. ¿Los trabajadores están comprometidos con la institución?					
	18. ¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?					
	19. ¿Existen suficientes canales de comunicación?					
	20. ¿El grupo con el que labora, funciona como un equipo integrado?					
Supervisión	21. ¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?					
	22. ¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?					
	23. ¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					

	24. ¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
	25. ¿Se dispone con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					
	26. ¿Las actividades en las que trabaja, permite aprender y desarrollarse?					
	27. ¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					
	28. ¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
	29. ¿En la institución se afrontan y superan los obstáculos?					
	30. ¿Existe buena administración de los recursos?					
Comunicación	31. ¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
	32. ¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?					
	33. ¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
	34. ¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					
	35. ¿La remuneración es atractiva con respecto con la de otras instituciones?					
	36. ¿La institución promueve el desarrollo personal?					
	37. ¿Los bienes y servicios de la institución son motivo de orgullo del personal?					
	38. ¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?					
	39. ¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?					
	40. ¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
Condiciones laborales	41. ¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
	42. ¿Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos?					
	43. ¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
	44. ¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
	45. ¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?					
	46. ¿Se reconocen los logros en el trabajo?					
	47. ¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
	48. ¿Existe un trato justo en la institución?					
	49. ¿Se conocen los avances en las otras áreas de la institución?					
	50. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					

Cuestionario de desempeño laboral

El cuestionario de la medición del desempeño laboral proporcionado a trabajadores; la cual presenta fiabilidad general tiene un Alfa de Cronbach de 0.935, el cual consta de 23 preguntas y 3 dimensiones (*dimensión motivación = 7 preguntas; dimensión responsabilidad = 8 preguntas y dimensión liderazgo = 8*), las cuales tienen 5 opciones de respuesta en escala de Likert (1= Nunca, 2 = A veces, 3 = Frecuentemente, 4 = Casi Siempre, 5 = Siempre).

Desempeño laboral						
Dimensión	ITEM	1	2	3	4	5
Motivación	1. ¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras en su puesto de trabajo?					
	2. ¿Se siente feliz por los resultados que logra en su ámbito laboral?					
	3. ¿Ofrecen continuamente retroalimentación de manera precisa y oportuna?					
	4. ¿Existe motivación para un excelente desempeño en las labores diarias?					
	5. ¿La evaluación que se hace al trabajador permite mejorar las tareas?					
	6. ¿Cumplir con las actividades diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?					
	7. ¿Se promueve los altos niveles de desempeño laboral?					
Responsabilidad	8. ¿Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin cometer errores?					
	9. ¿Puede trabajar de forma independiente?					
	10. ¿Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada?					
	11. ¿Cumple con el horario y registra puntualidad?					
	12. ¿Asume responsablemente las consecuencias negativas de sus acciones?					
	13. ¿La responsabilidad del puesto está claramente definido?					
	14. ¿Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que les afecten directamente?					
	15. ¿Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de sus labores?					
Liderazgo	16. ¿Se anticipa a las necesidades y problemas futuros?					
	17. ¿Reacciona efectivamente y de forma pacífica frente a dificultados o conflictos?					
	18. ¿Responde de forma clara y oportuna a las dudas del personal de la institución?					
	19. ¿Demuestra respeto a sus superiores?					
	20. ¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?					
	21. ¿El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades?					
	22. ¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo?					
	23. ¿Recibe preparación necesaria para adaptarse a los cambios?					

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Características
Problema general ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Objetivos específicos - Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. - Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. - Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de	Hipótesis general H_i: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. H₀: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Hipótesis específicas H₁: Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. H₀₁: No existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina	Variable 1: Clima organizacional Variable 2: Desempeño laboral	Población Compuesta por los trabajadores de contrato administrativo de servicio de la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes. N= 23	Cuantitativo con predominancia cualitativa Descriptivo correlacional No experimental de corte transversal

	los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. H₂ : Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.
4.	Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	H₀₂ : No existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.
5.	Determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.	H₃ : Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. H₀₃ : No existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del

Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₄: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₀₄: No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₅: Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

H₀₅: No existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicio en la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022.

Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Consiste en el valor añadido al servicio, en muchos casos en forma de trato, comunicación, comportamiento, actitud, etc., por parte de las distintas personas que tratan con el cliente para conseguir su completa satisfacción. (Durán, 2006)	Se operacionaliza la variable en cinco dimensiones las cuales presenta once indicadores, los cuales se medirán a través de niveles: bajo, medio y alto; y evaluados a través de la escala de Likert.	Realización personal	Desarrollo personal	Likert
				Desarrollo profesional	
			Involucramiento laboral	Compromiso con la institución	
				Identificación con la institución	
			Supervisión	Apoyo a las tareas	
				Funcionamiento	
			Comunicación	Fluidez en la comunicación	
Desempeño laboral	Las condiciones en que los colaboradores realizan sus funciones, las cuales deben ser óptimas en términos económicos, materiales o psicosociales para lograr un mejor desempeño. Desarrolló una teoría del desempeño laboral que es bien conocida en la psicología del trabajo en Europa. (Urbano, 2018)	Se operacionaliza la variable en tres dimensiones las cuales presenta seis indicadores, los cuales se medirán a través de niveles: bajo, medio y alto; y evaluados a través de la escala de Likert.		Claridad en la comunicación	Likert
				Elementos materiales	
			Condiciones laborales	Elementos psicosociales	
				Elementos económicos	
			Motivación	Motivación intrínseca	
				Motivación extrínseca	
			Responsabilidad	Cumplimiento de funciones	
Desempeño laboral				Iniciativa y valores	Likert
			Liderazgo	Equipo de trabajo	
				Tipos de liderazgo	

Nota: Elaboración propia.

Anexo 4: Juicio de expertos (Validaciones)

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

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	REALIZACIÓN PERSONAL							
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?	X		X		X		
2	¿Te sientes comprometido con el éxito en la institución?	X		X		X		
3	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		X		
4	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	X		X		X		
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	X		X		X		
6	¿El superior se interesa por el éxito de su personal?	X		X		X		
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
8	¿En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	X		X		X		
9	¿En su oficina, la información fluye adecuadamente?	X		X		X		
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?	X		X		X		
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
11	¿Participa en la definición de los objetivos y acciones para alcanzarlos?	X		X		X		
12	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución?	X		X		X		
13	¿La evaluación que se hace del trabajo permite mejorar las tareas?	X		X		X		
14	¿En los grupos de trabajo existe una buena relación?	X		X		X		
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?	X		X		X		
16	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?	X		X		X		
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la institución?	X		X		X		
18	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?	X		X		X		
19	¿Existen suficientes canales de comunicación?	X		X		X		
20	¿El grupo con el que labora, funciona como un equipo integrado?	X		X		X		
	SUPERVISIÓN							
21	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?	X		X		X		
22	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
23	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	X		X		X		
24	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X		
25	¿Se dispone con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?	X		X		X		
26	¿Las actividades en las que trabaja, permite aprender y desarrollarse?	X		X		X		
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	X		X		X		
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X		

29	¿En la institución se afrontan y superan los obstáculos?		X		X		X		
30	¿Existe buena administración de los recursos?		X		X		X		
COMUNICACIÓN									
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?		X		X		X		
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?		X		X		X		
33	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?		X		X		X		
34	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?		X		X		X		
35	¿La remuneración es atractiva con respecto con la de otras instituciones?		X		X		X		
36	¿La institución promueve el desarrollo personal?		X		X		X		
37	¿Los bienes y servicios de la institución son motivo de orgullo del personal?		X		X		X		
38	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?		X		X		X		
39	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?		X		X		X		
40	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?		X		X		X		
CONDICIONES LABORALES									
41	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?		X		X		X		
42	¿Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos?		X		X		X		
43	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?		X		X		X		
44	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?		X		X		X		
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?		X		X		X		
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo?		X		X		X		
47	¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?		X		X		X		
48	¿Existe un trato justo en la institución?		X		X		X		
49	¿Se conocen los avances en las otras áreas de la institución?		X		X		X		
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Fecha: 01 de setiembre de 2022

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

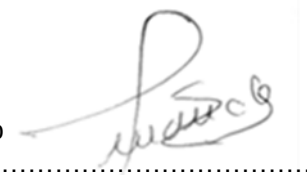
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

Firma



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

N°	ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	MOTIVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras en su puesto de trabajo?		X		X		X		
2	¿Se siente feliz por los resultados que logra en su ámbito laboral?		X		X		X		
3	¿Ofrecen continuamente retroalimentación de manera precisa y oportuna?		X		X		X		
4	¿Existe motivación para un excelente desempeño en las labores diarias?		X		X		X		
5	¿La evaluación que se hace al trabajador permite mejorar las tareas?		X		X		X		
6	¿Cumplir con las actividades diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?		X		X		X		
7	¿Se promueve los altos niveles de desempeño laboral?		X		X		X		
	RESPONSABILIDAD								
8	¿Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin cometer errores?		X		X		X		
9	¿Puede trabajar de forma independiente?		X		X		X		
10	¿Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada?								
11	¿Cumple con el horario y registra puntualidad?		X		X		X		
12	¿Asume responsablemente las consecuencias negativas de sus acciones?		X		X		X		
13	¿La responsabilidad del puesto está claramente definido?		X		X		X		
14	¿Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que les afecten directamente?		X		X		X		
15	¿Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de sus labores?		X		X		X		
	LIDERAZGO								
16	¿Se anticipa a las necesidades y problemas futuros?		X		X		X		
17	¿Reacciona efectivamente y de forma pacífica frente a dificultados o conflictos?		X		X		X		
18	¿Responde de forma clara y oportuna a las dudas del personal de la institución?		X		X		X		
19	¿Demuestra respeto a sus superiores?		X		X		X		
20	¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?		X		X		X		
21	¿El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades?		X		X		X		
22	¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo?		X		X		X		
23	¿Recibe preparación necesaria para adaptarse a los cambios?		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha: 01 de setiembre de 2022

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

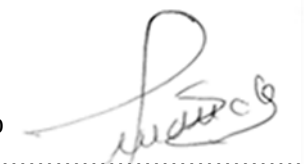
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

.....
Firma



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

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	REALIZACIÓN PERSONAL							
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?	X		X		X		
2	¿Te sientes comprometido con el éxito en la institución?	X		X		X		
3	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?	X		X		X		
4	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?	X		X		X		
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?	X		X		X		
6	¿El superior se interesa por el éxito de su personal?	X		X		X		
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	X		X		X		
8	¿En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo?	X		X		X		
9	¿En su oficina, la información fluye adecuadamente?	X		X		X		
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?							
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL							
11	¿Participa en la definición de los objetivos y acciones para alcanzarlos?	X		X		X		
12	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución?	X		X		X		
13	¿La evaluación que se hace del trabajo permite mejorar las tareas?	X		X		X		
14	¿En los grupos de trabajo existe una buena relación?	X		X		X		
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?	X		X		X		
16	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?	X		X		X		
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la institución?	X		X		X		
18	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?	X		X		X		
19	¿Existen suficientes canales de comunicación?	X		X		X		
20	¿El grupo con el que labora, funciona como un equipo integrado?	X		X		X		
	SUPERVISIÓN							
21	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?	X		X		X		
22	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?	X		X		X		
23	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?	X		X		X		
24	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?	X		X		X		
25	¿Se dispone con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?	X		X		X		
26	¿Las actividades en las que trabaja, permite aprender y desarrollarse?	X		X		X		
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?	X		X		X		
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?	X		X		X		
29	¿En la institución se afrontan y superan los obstáculos?	X		X		X		
30	¿Existe buena administración de los recursos?	X		X		X		

	COMUNICACIÓN							
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?		X		X		X	
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?		X		X		X	
33	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?		X		X		X	
34	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?		X		X		X	
35	¿La remuneración es atractiva con respecto con la de otras instituciones?		X		X		X	
36	¿La institución promueve el desarrollo personal?		X		X		X	
37	¿Los bienes y servicios de la institución son motivo de orgullo del personal?		X		X		X	
38	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?		X		X		X	
39	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?		X		X		X	
40	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?		X		X		X	
	CONDICIONES LABORALES							
41	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?		X		X		X	
42	¿Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos?		X		X		X	
43	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?		X		X		X	
44	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?		X		X		X	
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?		X		X		X	
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo?		X		X		X	
47	¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?		X		X		X	
48	¿Existe un trato justo en la institución?		X		X		X	
49	¿Se conocen los avances en las otras áreas de la institución?		X		X		X	
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Fecha: 01 de setiembre de 2022

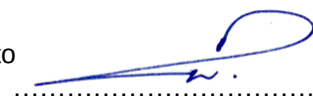
Apellidos y nombres del juez evaluador: Garay Canales Henry Bernardo DNI N° 00373867

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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


.....
Firma

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

N°	ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	MOTIVACIÓN								
1	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras en su puesto de trabajo?		X		X		X		
2	¿Se siente feliz por los resultados que logra en su ámbito laboral?		X		X		X		
3	¿Ofrecen continuamente retroalimentación de manera precisa y oportuna?		X		X		X		
4	¿Existe motivación para un excelente desempeño en las labores diarias?		X		X		X		
5	¿La evaluación que se hace al trabajador permite mejorar las tareas?		X		X		X		
6	¿Cumplir con las actividades diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?		X		X		X		
7	¿Se promueve los altos niveles de desempeño laboral?		X		X		X		
	RESPONSABILIDAD								
8	¿Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin cometer errores?		X		X		X		
9	¿Puede trabajar de forma independiente?		X		X		X		
10	¿Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada?		X		X		X		
11	¿Cumple con el horario y registra puntualidad?		X		X		X		
12	¿Asume responsablemente las consecuencias negativas de sus acciones?		X		X		X		
13	¿La responsabilidad del puesto está claramente definido?		X		X		X		
14	¿Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que les afecten directamente?		X		X		X		
15	¿Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de sus labores?		X		X		X		
	LIDERAZGO								
16	¿Se anticipa a las necesidades y problemas futuros?		X		X		X		
17	¿Reacciona efectivamente y de forma pacífica frente a dificultados o conflictos?		X		X		X		
18	¿Responde de forma clara y oportuna a las dudas del personal de la institución?		X		X		X		
19	¿Demuestra respeto a sus superiores?		X		X		X		
20	¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?		X		X		X		
21	¿El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades?		X		X		X		
22	¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo?		X		X		X		
23	¿Recibe preparación necesaria para adaptarse a los cambios?		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

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

Fecha: 01 de setiembre de 2022

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

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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



.....
Firma

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

N°	ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
	REALIZACIÓN PERSONAL								
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?		X		X		X		
2	¿Te sientes comprometido con el éxito en la institución?		X		X		X		
3	¿El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?		X		X		X		
4	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?		X		X		X		
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?		X		X		X		
6	¿El superior se interesa por el éxito de su personal?		X		X		X		
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?		X		X		X		
8	¿En la institución se mejoran continuamente los métodos de trabajo?		X		X		X		
9	¿En su oficina, la información fluye adecuadamente?		X		X		X		
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?		X		X		X		
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL								
11	¿Participa en la definición de los objetivos y acciones para alcanzarlos?		X		X		X		
12	¿Cada trabajador se considera factor clave para el éxito de la institución?		X		X		X		
13	¿La evaluación que se hace del trabajo permite mejorar las tareas?		X		X		X		
14	¿En los grupos de trabajo existe una buena relación?		X		X		X		
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?		X		X		X		
16	¿Se valoran los altos niveles de desempeño?		X		X		X		
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la institución?		X		X		X		
18	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?		X		X		X		
19	¿Existen suficientes canales de comunicación?		X		X		X		
20	¿El grupo con el que labora, funciona como un equipo integrado?		X		X		X		
	SUPERVISIÓN								
21	¿Los supervisores expresan reconocimientos por los logros?		X		X		X		
22	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?		X		X		X		
23	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?		X		X		X		
24	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?		X		X		X		
25	¿Se dispone con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?		X		X		X		
26	¿Las actividades en las que trabaja, permite aprender y desarrollarse?		X		X		X		
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?		X		X		X		
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?		X		X		X		
29	¿En la institución se afrontan y superan los obstáculos?		X		X		X		
30	¿Existe buena administración de los recursos?		X		X		X		

	COMUNICACIÓN							
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?		X		X		X	
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?		X		X		X	
33	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?		X		X		X	
34	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?		X		X		X	
35	¿La remuneración es atractiva con respecto con la de otras instituciones?		X		X		X	
36	¿La institución promueve el desarrollo personal?		X		X		X	
37	¿Los bienes y servicios de la institución son motivo de orgullo del personal?		X		X		X	
38	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?		X		X		X	
39	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?		X		X		X	
40	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?		X		X		X	
	CONDICIONES LABORALES							
41	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?		X		X		X	
42	¿Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos?		X		X		X	
43	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?		X		X		X	
44	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?		X		X		X	
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo?		X		X		X	
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo?		X		X		X	
47	¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?		X		X		X	
48	¿Existe un trato justo en la institución?		X		X		X	
49	¿Se conocen los avances en las otras áreas de la institución?		X		X		X	
50	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Fecha: 01 de setiembre de 2022

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

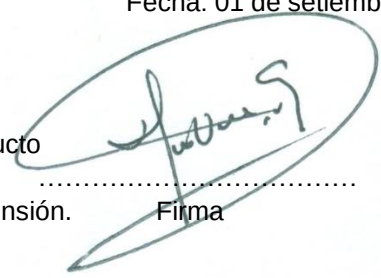
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

Firma



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

N°	ITEMS		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	MOTIVACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras en su puesto de trabajo?		X		X		X		
2	¿Se siente feliz por los resultados que logra en su ámbito laboral?		X		X		X		
3	¿Ofrecen continuamente retroalimentación de manera precisa y oportuna?		X		X		X		
4	¿Existe motivación para un excelente desempeño en las labores diarias?		X		X		X		
5	¿La evaluación que se hace al trabajador permite mejorar las tareas?		X		X		X		
6	¿Cumplir con las actividades diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?		X		X		X		
7	¿Se promueve los altos niveles de desempeño laboral?		X		X		X		
	RESPONSABILIDAD								
8	¿Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin cometer errores?		X		X		X		
9	¿Puede trabajar de forma independiente?		X		X		X		
10	¿Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada?								
11	¿Cumple con el horario y registra puntualidad?		X		X		X		
12	¿Asume responsablemente las consecuencias negativas de sus acciones?		X		X		X		
13	¿La responsabilidad del puesto está claramente definido?		X		X		X		
14	¿Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que les afecten directamente?		X		X		X		
15	¿Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de sus labores?		X		X		X		
	LIDERAZGO								
16	¿Se anticipa a las necesidades y problemas futuros?		X		X		X		
17	¿Reacciona efectivamente y de forma pacífica frente a dificultados o conflictos?		X		X		X		
18	¿Responde de forma clara y oportuna a las dudas del personal de la institución?		X		X		X		
19	¿Demuestra respeto a sus superiores?		X		X		X		
20	¿Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo?		X		X		X		
21	¿El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades?		X		X		X		
22	¿Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo?		X		X		X		
23	¿Recibe preparación necesaria para adaptarse a los cambios?		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () Fecha: 01 de setiembre de 2022

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

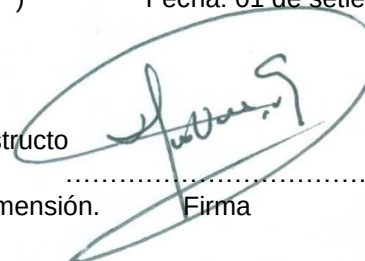
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

.....
Firma



Anexo 5: fiabilidad del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	50

Alfa de Cronbach para la variable desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	23

Alfa de Cronbach para las variables clima organizacional y desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,990	73