

# TI-951-SC-ADM-DCARRASCOM- INFORME FINAL-TURNITIN- 2023-02

*por* DEISY MARIELA CARRASCO MARTINEZ

---

**Fecha de entrega:** 30-dic-2023 09:28a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2264558926

**Nombre del archivo:** 786\_DEISY\_MARIELA\_CARRASCO\_MARTINEZ\_TI-951-SC-ADM-DCARRASCOM-  
INFORME\_FINAL-TURNITIN-2023-02\_57316\_866450216.docx (564.94K)

**Total de palabras:** 19151

**Total de caracteres:** 103007

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Considerables estados se están esforzando por optimizar la calidad de sus servicios en las entidades ya sean públicas o privadas, para lo cual se han desarrollado informes sobre clima y desempeño organizacional que permiten cumplir con los lineamientos en la unidad de Recursos Humanos.

En razón de ello, el clima laboral es considerado como un componente de vital importancia de desarrollo, tal como lo precisa Cieza et. al. (2019), quienes indicaron que los colaboradores de las entidades, no se encuentran excusados de desplegar lazos contrarios de asociaciones negativas que surgen entre ellos durante su faena diaria, los problemas que surgen en el ambiente laboral y por ende crean condiciones laborales desfavorables que pueden convertirse en dificultad para la calidad de servicio prestado por la organización, mientras no se hace nada para mejorarlo.

Ortega (2023). En diversas instituciones, si los colaboradores no están en armonía laboral con sus colegas, se ve afectado por relaciones tensas con otros colaboradores, entonces se está ante la presencia de un clima organizacional perjudicial dañino que termina afectando la prestación de los servicios brindados. Por tanto, el clima organizacional se puntualiza como el acumulado de particularidades que puede ser medibles en una unidad de labores, divisadas directa o indirectamente por colaboradores del entorno, que intervienen en su estimulación y actuación y son afines a prácticas y políticas habituales.

Chiavenato (2019), reflexiona que el discernimiento que está en el entorno, se considera trascendental ya que cualquier colaborador que quiera, participa de una manera directa o indirecta en la institución, debe conocer el entorno a fin de poder comunicarse de una manera efectiva y eficiente. Además, precisa que es necesario comprender como están organizadas y cómo marchan las instituciones a fin de vislumbrar sus particularidades y singularidades, sus éxitos y sus fracasos.

El desempeño laboral viene a hacer provecho laboral y profesional y el desempeño demostrado por los colaboradores al efectuar sus labores encomendadas en la organización. Los peruanos trabajan la mayor parte de su vida con un enfoque en el crecimiento profesional y personal, comparten sus experiencias y conocimientos con colegas, usuarios, superiores, entre otros. Las relaciones humanas deben entonces ser competentemente buenas para que los colaboradores se desarrollen y coexistan en un ambiente de trabajo saludable, los directivos y líderes de las instituciones tienen que ser juiciosos del factor

humano y lograr la comodidad y seguridad en su ambiente laboral y cumplen sus labores. En el caso de Perú, esto refleja que el Clima y desempeño organizacional de la mayoría de las unidades de recursos humanos ya sea en el sector público o privado, están influenciados por un liderazgo autoritario que inhibe la adopción de nuevas ideas que de alguna manera aportan valor agregado a su labor cotidiana, por lo que existe falta de motivación, reconocimiento por su trabajo; y, todo ello manifiesta que en nuestro país existe un bajo nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales y por ende esto depende de recursos humanos.

Parrales et.al; 2023, precisan que las instituciones penden de cómo se sienten sus colaboradores y que tan involucrados están con la misión y visión institucional, requiere del compromiso de los colaboradores a fin de conseguir los objetivos estratégicos marcados. El propósito de este diálogo es desplegar el factor humano y sus valores. Las instituciones más exitosas son aquellas que trabajan duro para desarrollar el talento, motivar a los colaboradores y brindarles actividades profesionales fuera del ámbito laboral.

No hay duda de que un ambiente laboral favorable resulta significativo para la superación de los colaboradores; por ende, requiere conocimiento y recomendación sobre la mejora del clima laboral para avalar el éxito de los cambios e invenciones conceptuales. En ese sentido, los estudiosos precisaron que el lugar y el ambiente donde se realiza las funciones laborales es uno de los elementos concluyentes y promotores innovadores y el cambio en los procesos organizacionales.

Bautista et. al. (2020), indicaron que desde el punto de vista organizacional, estas instituciones logran mantener funciones o actividades en el tiempo y realizan actividades reflexivas, analizan el entorno y los procesos, es decir desde una visión organizacional es posible conocer cómo funcionan otras instituciones, el ambiente laboral es transcendental porque tiene un impacto inmediato en el proceso y en sí mismo.

Desde el punto de vista de ciertos autores contemporáneos, sugieren que el ambiente laboral viene a hacer la peculiaridad clave de la institución ya que proporciona la gestión interna de las entidades y, admite que la entidad se renueve y reinvente continuamente. Además, si las entidades coadyuvan a mejorar el clima laboral, afectará rápidamente los resultados y admitirá a la institución mejorar su desempeño. Diversos autores han pretendido puntualizar el clima laboral, pero esto ha resultado ser una labor dificultosa, ya que el ambiente cambia según la naturaleza y realidad institucional.

Según Rueda (2020), es preciso vislumbrar el entorno laboral, que es la base del triunfo organizacional, por ello resulta significativo que los directivos estén al corriente para examinarlo, calificarlo, recurriendo a tres elementos siguientes: Valorar adónde brotan problemas y la no satisfacción para establecer la condición desfavorable para con la institución; autoridad impulsa promover el cambio en sus elementos objetivos proporcionan este conocimiento, Los procesos que estipulan la conducta institucional, que refuerza las disposiciones para realizar cambios, actitudes y comportamientos planificados, y que ajustan la organización estructural de un subsistema o parte de él.

En la actualidad es más importante para las entidades crear un buen clima en todas las entidades a las que pertenece ya sean externas o internas, mientras haya un clima organizacional positivo mayor será el desempeño laboral y un buen ambiente traerá mayor calidad de servicios.

En el Gobierno Regional de Piura, se desconoce: i) el nivel del clima organizacional institucional, ii) el despliegue de acciones orientadas a la formación de valores de sus colaboradores, ii) si se concede herramientas suficientes para la mejora del desempeño laboral, debiendo profundizar en la forma de interacción de los colaboradores, iii) estado situacional del ambiente laboral de los colaboradores de investigación, iv) el trabajo colaborativo en equipo, v) nivel de capacidad de los colaboradores.

Además se desconoce: la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores, las limitaciones existentes, si los colaboradores extienden su formación profesional complementaria como especializaciones, estudios de posgrado u otros programas de formación.

En ese sentido, en base a lo señalado se esboza interrogantes respecto a la relación existente del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos en el año 2023.

### **Formulación del problema:**

#### **Problema general:**

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023?

**Problemas específicos:**

- ¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura 2023?
- ¿Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura 2023?
- ¿Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura 2023?

**Justificación**

**Teórica:** Se intentará exponer la relación entre el clima y desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023, lo cual permitirá a la unidad de organización planificar actividades necesarias con el fin de alcanzar los niveles requeridos para un mejor desempeño de sus colaboradores y de esta manera contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales

**Practica:** Los resultados que arrojará el estudio, pueden ser usados como una línea base que sirva de consulta, para sugerir herramientas y estrategias para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral. Además, servirá modelo para desplegar y plantear protocolos a fin de mejorar el clima organizacional lo que coadyuvará a un mejor desempeño laboral y de esta manera contribuir al logro de los objetivos institucionales.

**Metodológica:** La investigación será correlacional de tipo no experimental, descriptivo y correlacional, con un enfoque cuantitativo; se empleará será a través de encuesta, recurriendo para ello a cuestionarios con una escala ordinal, los mismos que serán validados por tres expertos.

**Objetivos de la investigación:****Objetivo general:**

Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura 2023.

**Objetivos específicos:**

- Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura 2023.

- Determinar la relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura 2023.
- Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura 2023.
- Establecer una propuesta de plan de mejora del clima organizacional para motivación laboral de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### Internacionales

Tapia y Quisbert (2022) en su tesis de licenciatura para <sup>1</sup> la Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia *Clima Organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios públicos del Gobierno Autónomo Municipal de El Alto*; estuvo diseñada para responder al problema esbozado y se utilizó un método mixto toda vez que se recopilaban datos tanto cualitativos como cuantitativos, no fue considerada como experimental ya que se manipularon variables. Se midió el impacto del clima organizacional en el desempeño de los empleados públicos del municipio, para ello se efectuó un análisis del contexto actual del clima organizacional de la entidad y luego de los factores que lo afectan; la población de estudio fue de 1250 servidores públicos y según la muestra obtenida cubre a 295 servidores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios de los cuales uno es para cada variable y de acuerdo a los resultados, en cuanto al clima organizacional se tiene que el 28.21% interactúa casi siempre con los compañeros de labores y saludan a sus compañeros al ingresar casi siempre el 28.21%, el 12.82% señalan que sólo conversan con sus compañeros siempre y cuando tengan un poco de tiempo, un 35.90% se dan cuenta casi siempre de sus propias debilidades al conversar con sus compañeros, un 20.51% indicaron que amplían su conocimiento casi siempre por medio de la comunicación en el ambiente de labores, un 10.26% señalaron que cuando se comunican con sus compañeros casi siempre se pueden ver sus fortalezas personales, un 12.82% indicaron que pueden desenvolver relaciones laborales interpersonales casi siempre, un 10.26% precisaron que las relaciones con los compañeros casi siempre se fortifican mediante la comunicación, un 15.38% indicaron que las

amistades casis siempre facilitan el trabajo, un 25.64% señalaron que casi siempre las decisiones adoptadas en el trabajo e intercambio de información se encuentran relacionadas con sus funciones personales, un 23.08% señalaron que la entidad casi siempre hace de conocimiento al ingresar a la entidad los objetivos y políticas institucionales, un 38.46% indicaron que la información respecto de los objetivos y políticas institucionales casi siempre la reciben, un 25.64% precisaron que las disposiciones adoptadas casi siempre son justas, un 2.56% señalaron que el soporte y confianza para el desarrollo de sus quehaceres laborales casi siempre lo encuentran en sus superiores, un 33.33% indicaron que la institución casi nunca les facilita las herramientas adecuadas para un trabajo optimo, un 35.90% precisaron que para la adopción de decisiones casi siempre no lo consultan con su superior, un 35.90% señalaron que reciben información casi siempre respecto de los eventos de la entidad, un 33.33% precisaron que casi nunca se cuenta con medios comunicativos acordados para hacer conocer a otras unidades, un 23.08% señalaron que al iniciar una función casi siempre se tiene claro cómo se realizará, un 25.64% indicaron que respecto a sus necesidades de carácter económico, de progreso y de desarrollo casi siempre se satisface en el trabajo, un 76.92% precisó que la entidad no les otorga especial reconocimiento por su buen desempeño laboral, un 23.08% señaló que las ideas aportadas como mejora de trabajo casi nunca se llevan a cabo, un 71.79% precisó que no cuentan con la libertad de adoptar cambios de mejora en su puesto de labores, un 15.38% indicó que siempre es reconocido su esfuerzo si labora más horas de la jornada laboral establecida, un 25.64% precisó que la entidad casi siempre estimula su trabajo y busca el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, un 41.03% indicó que casi siempre es necesario un incentivo para la mejora del trabajo, un 28.21% precisó estar a gusto casi siempre con el trabajo que desarrollan, un 20.51% considera que la entidad casi siempre es un lugar bueno para el desempeño de sus labores, un 20.51% consideran que casi siempre se les brinda el tiempo suficiente para el desarrollo de su trabajo, un 68.42% precisó no obtener retribuciones justas, un 25.64% indicaron que pocas veces se respeta en la provisión de trabajadores en los procesos de selección, un 35.90% que en la evaluación de desempeño a veces se aplica nuevas tendencias, un 79.49% considera que no hay un liderazgo transformacional, un 35.90% señaló que pocas veces se fomenta el trabajo colaborativo, un 69.23% precisa que los salarios no son considerados ni equitativos con la labor que se realiza, un 33.33% considera que pocas veces se implementa programas de desarrollo de capacidades técnicas, un

69.23% precisa no continuar con sus estudios, un 43.59% considera que pocas veces se llevan a cabo charlas para mejora del clima organizacional, un 41.03% considera que pocas veces se llevan a cabo supervisiones para el desempeño de los colaboradores, un 35.90% precisa que pocas veces se coteja el desempeño laboral frente a estándares de control, un 69.23% indicó que la cantidad de trabajadores por unidad no es óptima, un 46.15% considera que el tiempo que se trabaja a veces es el estipulado por Ley, un 33.33% precisó que pocas veces se cuenta con la dotación de equipos y presupuesto para la ejecución del trabajo, un 20.51% considera que las condiciones del ambiente laboral casi siempre son las adecuadas, un 33.33% indicó que el tiempo para poder acceder al servicio a veces es el adecuado, un 41.03% señaló que la data informática de la administración a veces está disponible, un 46.15% consideran que pocas veces hay comunicación información precisa y encauzada a las necesidades de la ciudadanía sobre los servicios prestados, un 41.03% indicaron que para el servicio de las necesidades y perspectivas de la población la adecuación se realiza a veces, un 61.54% considera que no se realiza una atención personalizada a los administrados, un 33.33% precisaron que la formación para atención del usuario es mala, un 35.90% solo a veces se proporciona un servicio de calidad hacia el usuario, un 84.62% considera que no se muestra interés para acelerar los trabajos, un 61.54% no muestran solidaridad frente a problemas y necesidades que afronte un compañero, un 61.54% percibe que no hay cultura por principios, normas y valores, un 48.72% precisaron que solo a veces se promueve una cultura innovadora y de investigación, un 53.85% indicó que a veces hay flexibilidad y adaptación al cambio, un 46.15% señalaron que a veces sobresalen en mérito a su identidad y den soluciones sin novedades, un 41.03% señalaron que pocas veces se accede a las herramientas, conocimientos y asesorías de innovación, un 38.46% señalaron que sólo a veces se establecen estrategias para optimizar los recursos disponibles, un 43.59% consideran que sólo a veces se incorporan nuevos patrones a la entidad, un 61.54% indicaron que no hay recursos necesarios para innovaciones, un 79.49% precisaron que los presupuestos proyectados no se aprueban conforme a la normativa vigente, un 35.90% señalaron que pocas veces se les provee de materiales suficientes, un 33.33% indicaron que sólo a veces se cuenta con infraestructura y equipamiento adecuado y moderno, un 35.90% consideran que sólo a veces hay instalaciones ventiladas y luminosas para atender al usuario, un 41.03% precisaron que sólo a veces se cuenta con disponibilidad de equipos informáticos, un 41.03% señaló que sólo a

veces son suficientes y modernos los equipos de comunicación, un 48.72% indicaron que sólo a veces existe una reputación institucional buena y tiene la confianza de la ciudadanía, un 79.49% considera que el uso de los fondos públicos no es eficaz ni eficiente, un 35.9% señalaron que pocas veces son puntuales y ordenados en el desempeño de sus labores, un 33.33% consideran que sólo a veces son transparentes en el plano laboral y personal, un 33.33% indicaron que sólo a veces se recurre al diálogo y concertación para solucionar problemas, un 79.49% precisaron que no se manifiesta respeto, tolerancia y empatía para con sus compañeros de labores; finalmente, de los resultados se verificó que en relación al desempeño laboral 227 colaboradores se sienten vulnerables en el entorno laboral que representa un 77% de colaboradores y, en relación al clima organizacional se tiene que 222 colaboradores que representa el 75% consideran que hay un nivel de significancia de 5% ya que la proporción es de 95%. Finalmente en base al análisis de los resultados se determinó una asociación favorable de 90% entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Morales y Gualli, (2021), en su tesis de Maestría para la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los gobiernos autónomos descentralizados municipales*, que tuvo como objetivo establecer la influencia y relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Cantón Carlos Julio Arosemena de la provincia de Napo, para lo cual recurrieron a una metodología de tipo descriptivo correlacional, para la compilación de información se utilizó la encuesta que estuvo estructurada mediante preguntas enfocadas a medir las variables, para lo cual se aplicaron dos cuestionarios y los resultados respecto al clima organizacional, arrojaron lo siguiente, que del 100% de los colaboradores encuestados, se tiene que en relación a la flexibilidad del jefe con el cumplimiento de objetivos están de acuerdo un 36.11% y totalmente de acuerdo un 27.76%; respecto a que si el jefe apoya las ideas y las formas del desarrollo de las cosas un 24.07% está de acuerdo; en cuanto al respaldo del jefe o autorización al colaborador para efectuar conforme a su criterio las cosas un 35.19% indicó estar de acuerdo; un 45.378% precisó estar totalmente de acuerdo en que son cuidadosos en el asentimiento de responsabilidades ya que el jefe es crítico de ideas nuevas; respecto a la confianza y apoyo del jefe para la adopción de decisiones por parte de los colaboradores señalaron estar totalmente de acuerdo con ello el 48.45%; en cuanto a la idea clara que

tienen de cómo realizar el trabajo, indicaron estar totalmente de acuerdo un 40.74%; sobre la carga de responsabilidades y esfuerzo que se aguarda, un 49.07% señalaron estar totalmente de acuerdo que están claramente definidas; en relación a las normas de desempeño en su área laboral un 45.37% indicaron estar de acuerdo que están bien comprendidas y comunicadas; un 50% señaló estar de acuerdo en que se sienten muy útiles en su trabajo; un 39.81% precisaron estar totalmente de acuerdo con que su trabajo bien realizado hace la diferencia; un 51.85% señaló estar de acuerdo en que son pieza clave en la entidad; un 50.93% indicó estar de acuerdo en que su trabajo resulta siendo valioso para la institución; un 43.52% señaló estar de acuerdo en que su trabajo casi nunca es reconocido; un 35.19% precisaron estar de acuerdo con que sus superiores consideran la manera en que se realiza su trabajo; un 32.41% indicaron estar de acuerdo con que se les reconoce su contribución en la entidad; un 49.07% señaló estar de acuerdo con que los sentimientos expresados en su trabajo son verdaderos; un 47.22% indicaron estar totalmente de acuerdo en que tienen libertad para ser ellos mismos; un 48.15% precisó estar de acuerdo con que hay cosas que no se pueden expresar libremente; un 59.26% consideraron estar totalmente de acuerdo con que no habrá problemas si señalan sus sentimientos; un 49.07% indicaron estar totalmente de acuerdo con que su trabajo es restante; un 46.30% señalaron estar de acuerdo con que se requiere de un máximo esfuerzo con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Asimismo, respecto al desempeño laboral, conforme a los resultados se tiene que el 50% y el 37.96% precisó que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que la entidad promueve la generación de buenas ideas de sus colaboradores; un 53.7% indicó que se sienten feliz por los logros obtenidos en el trabajo; un 43.52% y 41.67% se sienten totalmente satisfechos con su trayectoria en la entidad; un 51.85% y 32.41% precisaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo identificados con la misión, visión y valores institucionales; un 45.37% y 44.44% indicaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que su trabajo cuenta con una supervisión adecuada; un 56.48% y 29.63% señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que la comunicación es buena y admite ahorrar tiempo; un 53.70% y 31.46% indicaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que su puesto actual laboral los motiva y satisface; un 48.15% y 29.63% precisaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que cumplir con sus funciones oportunamente les permite su desarrollo personal; un 56.48% y 35.49% señalaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que efectúa sus actividades encomendadas durante el tiempo

establecido sin faltas; un 50% y 28.7% precisaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que cumplen con su horario laboral y demuestran puntualidad; un 57.41% y 17.59% indicaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que sus responsabilidades están bien establecidas; un 51.85% y 25.93% señalaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que pueden anticipar problemas futuros; un 52.78% y 23.5% precisaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que con su trabajo realizado les permite el desarrollo máximo de sus capacidades; un 52.78% y 26.85% indicaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que la entidad promueve el desarrollo personal; un 48.15% y 30.56% señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con que su centro de labores tiene buena ventilación, iluminación y es amplio. Finalmente, se tiene que la mayoría de servidores perciben un clima organizacional favorable y que se debe a la buena comunicación institucional y la motivación que reciben de los jefes; además, respecto al estado correlacional efectuado arroja un valor del coeficiente de pearson de 0,468 y el valor de significancia de 0,000; atestiguándose así que el clima organizacional influye de manera positiva sobre el desempeño laboral de los colaboradores y con nivel de correlación medio; y, se recomendó que la entidad debe fortalecer los aspectos más frágiles del clima retratados en el diagnóstico situacional elaborado a fin de promover un óptimo desempeño en los colaboradores ya que de esta manera se obtendrá una incidencia directa en el desempeño institucional.

En Ecuador, en el artículo de Govea y Zuñiga (2020) denominado El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios, se estableció la existencia de una relación favorable del clima organizacional y la satisfacción laboral, para lo cual se recurrió a una investigación no experimental trabajándose bajo una disertación descriptiva correlacional, tomándose a 40 colaboradores de la empresa de servicios situada en Guayaquil como muestra y población, a quienes se les aplicó un cuestionario WES de Moos estructurado por 90 ítems para evaluar el clima organizacional, mientras que para la satisfacción laboral se recurrió a un cuestionario con una escala de satisfacción de Warr, Cook y Wall conformado por 15 preguntas; de conformidad con los datos cuantitativos conseguidos a través de las entrevistas sobre el clima organizacional y la satisfacción laboral efectuadas en la institución, fueron ensayados por medio de tablas de frecuencias observadas y esperadas, con un nivel de confianza del 90%. En ese sentido, de los resultados arrojados en la tabla 1, se tiene que los trabajadores en su mayoría se encuentran a gusto

con el clima organizacional siendo así que 24 colaboradores señalaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo; en relación a la satisfacción laboral, se tiene que 32 trabajadores señalan estar satisfechos con la entidad, lo que es favorable institucionalmente ya que el personal puede acrecentar su productividad puesto que consideran la eventualidad de cubrir sus necesidades en la institución. Por otro lado, de conformidad con los resultados arrojados de la tabla 2, se tiene que para el clima organizacional, se demuestra que en la valoración de acuerdo se alcanzó 5 trabajadores menos a lo esperado, las cuales están dentro de otras métricas dadas en el cuestionario respecto a estar totalmente de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, lo cual resulta siendo una situación desfavorable para la entidad toda vez que implica desconformidad de los colaboradores en la institución frente al clima organizacional; sin embargo, respecto de la satisfacción laboral, ningún colaborador eligió las opciones en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, agregado a ello se obtuvo 2 colaboradores menos a lo esperado en totalmente de acuerdo, lo cual trasciende en el resultado de la métrica de acuerdo toda vez que 25 colaboradores escogieron esta opción; estos resultados indican que la variable satisfacción laboral consiguió mejores resultados en relación al clima organizacional. Por otro lado, después de conseguir las tablas de frecuencia de los datos obtenidos y esperados, se realizó la fórmula pertinente para ejecutar el chi-cuadrado, obteniéndose los resultados siguientes: el resultado conseguido de 10,5748 representa el chi calculado, que será cotejado con el chi crítico que se obtuvo en la tabla de distribución del chi-cuadrado con el chi calculado y los grados de libertad. Asimismo, para el estudio efectuado se consiguió 4 para los grados de libertad puesto que se usó 5 categorizaciones en el cuestionario como son totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; y, se tuvo 2 variables de estudio siendo éstas el clima organizacional y satisfacción laboral, por tanto el chi-crítico que se obtuvo fue de 7.779 recurriéndose para ello a la campana de Gauss o curva de distribución normal. Asimismo, conforme a la gráfica 1 de distribución, se verificó como el chi-calculado conseguido fue de 10,57, en tanto que el chi-crítico es menor a chi-calculado, por ende la hipótesis de estudio se acepta, lo cual representa la relación favorable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

González (2019), en su Tesis de Maestría para la Universidad de Medellín, Colombia *Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüí, Colombia, 2019*, recurrió a una

investigación con enfoque cuantitativo de tipo observacional, transversal y descriptivo, aplicándose para ello un cuestionario a 48 docentes de la institución, el mismo que estuvo validado a través del juicio de expertos orientada a determinar si existe relación entre las percepciones de los docentes del clima organizacional y su sentido. Asimismo las dimensiones de las 2 variables de estudio como son clima organizacional y sentido de pertenencia se analizaron a nivel descriptivo por medio de promedio y desviación típica y los resultados arrojaron que los docentes avistan un clima organizacional favorable y se sienten identificados con la entidad, además se encuentran conformes con los canales de organización y con los estímulos y recompensas recibidos; y, por ende los resultados respecto a la variable independiente como es el clima organizacional que se estructuró en 9 dimensiones, se tiene que en relación a la estructura la puntuación tuvo una fluctuación teórica entre 7 y 28 puntos, 17.5 puntos para la media teórica, el promedio superó a la media teórica en un punto de  $18.05 \pm 2.1$  puntos; lo cual significa que los docentes están de acuerdo con los canales de organización formales de la entidad; respecto a la responsabilidad se tuvo 16 puntos y 8 puntos como mínimo, el promedio fue de  $12.6 \pm 1.6$  puntos; en cuanto a la recompensa se obtuvo un promedio de  $7.3 \pm 1.2$  puntos, levemente inferior a la media teórica de 7.5 puntos, lo que significa que están de acuerdo con la recompensa que reciben de la entidad por el buen trabajo realizado; sobre el riesgo, se obtuvo una fluctuación teórica de entre 5 y 20 puntos, media teórica de 12.5 puntos, el promedio empírico estuvo dos puntos debajo de la media teórica  $10.01 \pm 1.6$  puntos; respecto a la calidez se obtuvo resultados distantes, el valor teórico mínimo fue de 9 puntos y 36 puntos el máximo, el promedio fue de  $24 \pm 2.0$  que estuvo por encima de la media teórica 22.5 puntos, lo cual sugiere que están de acuerdo con que prevalece la amistad y armonía entre los miembros de la entidad; sobre el apoyo se tuvo una fluctuación teórica de entre 8 y 32 puntos y, empíricamente se alcanzó un valor mínimo de 18 puntos y 27 puntos como máximo, el promedio fue de  $21.9 \pm 1.9$ , lo que significa que están de acuerdo con el apoyo y colaboración recibido por los directivos docentes y pares de la entidad; respecto a las normas se tiene una oscilación teórica de entre 6 y 24 puntos, el promedio de la muestra  $17.0 \pm 2.2$  superó en dos puntos a la media teórica, lo cual sugiere que están de acuerdo con que los niveles de exigencia son altos con énfasis al trabajo bien realizado; en relación al conflicto se tuvo un promedio de  $12.2 \pm 1.6$ , el puntaje mínimo fue de 7 puntos en tanto el valor máximo fue de 15 puntos, lo cual sugiere que la mayor parte de los colaboradores señalan estar de acuerdo con que existen

mecanismos de solución de discrepancias, como el diálogo dando sus puntos de vista y que se toman en cuenta; sobre la identidad la fluctuación teórica oscila entre 6 y 24 puntos, un promedio de  $16.3 \pm 2$  puntos que supera la media teórica 15 puntos, lo que sugiere que están de acuerdo con el aprecio y vinculación institucional; en resumen sobre la presente variable se obtuvo una fluctuación teórica entre 4 y 216 puntos, media teórica 108 puntos, el promedio superó la media teórica en 32.3 puntos, con lo que se puede señalar que se percibe un clima organizacional favorable. Por otro lado, en cuanto a la variable dependiente el sentido de pertenencia, de los resultados arrojados para el compromiso se tuvo una fluctuación teórica de entre 7 y 28 puntos, media teórica de 17.5 puntos, el promedio superó la media teórica en siete puntos  $24.4 \pm 2.9$  puntos, lo cual indica que están de acuerdo con la confianza del trabajo que realizan y están comprometidos con las actividades de la entidad, dan todo de ellos para hacer bien las actividades y no faltar a la entidad; respecto a la identificación el rango de fluctuación teórica fue igual al del compromiso, el promedio fue de  $23.8 \pm 3.4$  puntos, lo que refleja que están de acuerdo con que sus objetivos personales se encuentran alineados con los de la institución y la identificación con el horizonte institucional; en cuanto a la motivación el promedio fue de  $17.9 \pm 1.8$  lo cual indica que la mayor parte de los docentes están de acuerdo en sentirse motivados y estimulados en el desarrollo de sus labores y por ende no necesitan reconocimientos y recompensas para el desarrollo de las labores. Además, en cuanto al análisis inferencial se acudió a la prueba t de Student, nivel de significación 5% por lo que se estableció una correlación significativa entre las variables de estudio, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman Brown; finalmente, se concluye que para próximos estudios se debe ampliar la magnitud de los ítems principales, toda vez que ello va a permitir un análisis más profundo de las variables de estudio.

#### Nacionales

Tiza (2023), en su tesis de pregrado para la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Carlos Laborde, Sepahua, 2023*, cuyo objetivo fue establecer la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del instituto, para lo cual recurrió a una investigación de tipo correlacional - descriptivo, nivel descriptivo y transversal, cuya población y muestra fue de 25 docentes, utilizando la

encuesta mediante un cuestionario para la recolección de datos, que fueron procesados estadísticamente, cuyos resultados fueron los siguientes; se determinó una correlación significativa p-valor 0.000, entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con una efectividad de 78.9%, por ende el clima organizacional se relaciona significativa y favorablemente con el desempeño laboral de los colaboradores (Supervisión  $p=0.000 < \alpha=0.05$ , Involucramiento laboral  $p=0.000 < \alpha=0.05$ , Realización personal  $p=0.000 < \alpha=0.05$ ), lo cual sugiere que las dimensiones que forman parte del clima organizacional influyen en el logro del desempeño laboral. Asimismo, el clima organizacional muestra un nivel más aceptable ya que el 42% de los colaboradores lo aprecian como medio, un 32% como alto y el 26% como bajo, como resumen se puede señalar que los colaboradores se encuentran satisfechos en relación al ambiente físico, el entorno psicosocial y, con sus directivos y compañeros de labores respecto de los procesos del entorno organizacional. En cuanto a la supervisión, un 32% y 45% piensa que el nivel es alto y muy alto, lo que significa que los docentes perciben que el logro de una mayor calidad de enseñanza se logra mediante el proceso de supervisión pertinente; respecto al involucramiento laboral se tienen que el 30% de colaboradores consideran que predomina el nivel medio y un 15% alto por lo que se puede señalar un involucramiento medio en el trabajo desarrollado ya que usan recursos físicos y psicológicos como experiencia académica moderada; en cuanto a desarrollo personal la mayor parte lo consideran medio con un 45% y un 31% alto, por lo que se puede señalar que los colaboradores tienen un proceso de desarrollo personal ya que los directivos les brindan oportunidades para progresar personalmente. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral se tiene que el 55% precisaron que este se encuentra en un nivel medio, un 23% señalaron alto, lo que indica que la calidad del trabajo contribuye en sus tareas diarias en un tiempo fijo; en cuanto al desempeño profesional se tiene que el 40% señaló estar en un nivel medio de satisfacción y un 30% en un nivel alto, lo que indica que los colaboradores están moderadamente capacitados y aplican métodos poco convencionales para el cumplimiento de contenidos a desplegar en relación a los objetivos institucionales; sobre el desempeño laboral se tiene que el 32% considera un nivel moderado y un 32% lo consideran alto, lo que significa que los colaboradores tienen cierto conocimiento de características cognitivas y socioculturales, dominio de su tema y estrategias de enseñanza; respecto del desempeño social, se tiene que el 43% indicaron la existencia de un involucramiento medio y un 31% lo considera alto;

además, se verificó <sup>1</sup> que el valor de la prueba chi cuadrado corresponde a 27.070 que es mayor al valor crítico de 9.49, nivel de confianza 95% y 4 cuatro grados de libertad, concluyéndose la existencia de influencia directa y favorable del clima organizacional en relación al desempeño laboral de los docentes del instituto.

<sup>1</sup> Romero (2023), en su tesis de maestría de la Universidad Nacional de Tumbes *clima organizacional y desempeño laboral de trajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022*, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores, para lo cual se utilizó una metodología de investigación cuantitativa, correlacional y transversal no experimental, se utilizó el SPSS 25,0 para procesar los datos obtenidos de la aplicación de cuestionarios que fueron validados con el alfa de cronbach y se tomó una muestra de 23 colaboradores, cuyos resultados son los siguientes: en cuanto al clima institucional y desempeño laboral el coeficiente de correlación fue de 0,709 lo que indica la existencia de correlación positiva alta entre las variables en mención; respecto a la realización personal y desempeño laboral el coeficiente de correlación fue de 0,650 lo que indica la existencia de correlación positiva alta entre las variables en mención; en relación a involucramiento laboral y desempeño laboral el coeficiente de correlación fue de 0,733 lo que indica la existencia de correlación positiva alta entre las variables en mención; sobre la supervisión y desempeño laboral el coeficiente de correlación fue de 0,671 lo que indica la existencia de correlación positiva alta entre las variables en mención; respecto a comunicación y desempeño laboral el coeficiente de correlación fue de 0,668 lo que indica la existencia de correlación positiva alta entre las variables en mención; en cuanto a condiciones laborales el coeficiente de correlación fue de 0,659 lo que indica la existencia de correlación positiva alta entre las variables en mención; y, finalmente se concluyó la existencia de una relación directa y favorable entre el clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la entidad.

Perez (2021), en su tesis de maestría de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional – Huánuco 2020*, tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizaional y desempeño laboral, para lo cual se recurrió a un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental, recurriéndose para ello una encuesta, con una muestra de 225 colaboradores y para la recopilación de información se aplicó un

cuestionario conformado por 15 preguntas para el clima organizacional y 15 para el desempeño laboral con una escala de likert, para su validez y confiabilidad se buscó a expertos del área, cuyos resultados son los siguientes: El 34% y el 23% de colaboradores consideran la existencia de un clima laboral favorable con valoraciones de casi siempre y siempre; asimismo, el 30% y 29% consideran la existencia de una relación interpersonal apropiada con valoraciones de casi siempre y siempre; además un 41% y 31% piensan que logran tener potestades laborales con valoraciones de casi siempre y siempre; también un 31% consideran que casi siempre reciben un estímulo propicio mientras que un 24% precisan que sólo en algunas ocasiones reciben estímulo; del mismo modo un 45% y un 42% consideran que siempre y casi siempre han conseguido un desempeño laboral adecuado; de igual forma un 45% y 42% señalaron que casi y siempre su rendimiento laboral ha sido correcto, igualmente un 50% y 42% indicaron que siempre y casi siempre han sido eficaces en la entidad; además un 45% y 39% precisaron que siempre y casi siempre alcanzan efectividad laboral. Por otro lado, respecto a las tablas 1, 2, 3 y 4 la evidencia estadística correlativa fue de 0.451, 0.312, 0.130 y 0.536, lo cual significa una relación directa positiva débil, toda vez que a medida que incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables; y, la significancia es alta toda vez que la evidencia estadística expone que los resultados muestran un menor a 0.01 lo que significa la no existencia suficiente de evidencia estadística para rechazar la relación porque  $p\text{-valor} < 0.05$ ; finalmente, se debe indicar que en relación a la medición de variables se utilizó el coeficiente de correlación de spearman, encontrándose un 95% de nivel de confianza y se concluye la existencia de una relación favorable entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Sanchez (2019), en su tesis de pregrado para la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Churubamba, Huanuco – 2015*, tuvo como objetivo determinar las características principales del clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad, recurriendo para ello a una investigación de tipo descriptivo y explicativo cuya muestra y población fue de 50 colaboradores y para el análisis de resultados se procesó con el programa excel, obteniéndose los resultados siguientes, del 100% que equivale a 50 colaboradores, un 38% y 6% estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo con las normas institucionales, las

cuales coadyuvan al apropiado funcionamiento de la entidad; asimismo un 38%, 2% y 24% precisaron que tienen la libertad y confianza para dialogar con los directivos de la entidad con las valoraciones de medio, muy alto y alto; además un 89%, 8% y 12% consideran regularmente, siempre y casi siempre participan en la adopción de decisiones para cumplir los objetivos institucionales y que son tomados en cuenta por los jefes; también un 42%, 4% y 4% consideran que la entidad casi nunca, siempre y casi siempre brinda incentivos para promover los objetivos institucionales; también un 54% señalaron que los ambientes para desarrollar actividades son algo adecuados; asimismo un 46% y 34% consideran que las relaciones interpersonales entre el alcalde y los servidores son regulares y buenas; además un 44% y 12% señalaron que la entidad regularmente y siempre promueve el trabajo colaborativo; también un 62%, 4% y 10% señalaron que el grado de identificación institucional es medio, muy alto y alto; también, un 40% indicaron que la comunicación jefe-empleado es normal; además en cuanto a la comunicación vertical es desarrollada de manera normas; asimismo se tiene un 50% y 28% considera como normal, comprensiva, clara y precisa la comunicación entre compañeros de labores.

Valles (2019), en su tesis de pregrado para la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de las Municipalidades Distritales del Perú: Caso Municipalidad Angasmarca, Santiago de Chuco, 2018*, cuyo objetivo general fue establecer y puntualizar las características del clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la municipalidad, recurrió a una investigación de diseño no experimental descriptivo, utilizando la técnica de una encuesta, tomando como muestra a los servidores de la Municipalidad Angasmarca Santiago de Chuco a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado por 11 preguntas, obteniéndose los resultados siguientes: el 100% de colaboradores señalaron que la entidad cuenta con un área de recursos humanos, que resultaría siendo un indicador concluyente en el trabajo del clima organizacional que incide favorablemente en el desempeño laboral; además un 25% y 75% indicaron que en recursos humanos sólo trabaja uno o dos servidores, es decir que no se percibe la presencia de los servidores de recursos humanos; también un 80% si tiene conocimiento del Manual de Organización y Funciones (MOF) por ende conocen los procedimientos y funciones establecidas; un 45% efectúan sus funciones de conformidad con el MOF en tanto que un 35% lo hace casi siempre por lo que existiría bajo porcentaje de controles determinados en recursos humanos al consentir que cierta cantidad de

servidores no cumplan sus funciones de conformidad con el MOF; un 25% señaló que siempre tienen independencia en el desarrollo de sus funciones y 40% indicó que sólo algunas veces; un 50% precisó que sólo algunas veces son reconocidos por su trabajo en tanto un 25% dijo que casi siempre; un 45% consideran que cumplen a tiempo con su labor en tanto que un 35% señaló que casi siempre, lo cual refleja bajo interés en cuanto a eficiencia; un 25% señaló la existencia de un buen clima laboral en tanto que un 45% señaló que casi siempre lo que significa que existen clima organizacional en nivel medio que requiere mejoras; un 20% indicó que sienten satisfacción cuando la entidad obtiene logros en tanto que un 20% indicó que casi siempre lo que refleja dejadez del clima organizacional por parte de los directivos; un 40% considera que al año se realiza sólo una capacitación en tanto que un 60% señaló que se hacen dos veces al año, lo cual refleja que no existe un plan integral de capacitaciones o en caso de existir éste no se difunde; un 30% indicó que frente a problemas que se presenten tratan de resolverlos ellos mismos en tanto que un 50% lo resuelven solos, lo que refleja una relación directa del clima organizacional con el nivel de productividad; y, finalmente, se concluyó que la entidad se encuentra en un nivel medio respecto del clima organizacional y desempeño laboral por lo cual se requiere un plan de mejora.

#### **Regionales y/o locales**

Arica (2023), en su tesis de pregrado para la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote *Propuesta de mejora del clima laboral para el desempeño organizacional en la microempresa restaurante de carnes a la parrilla y servicios Prasa Smoke House & Wines E.I.R.L. del distrito de Piura, año 2023*, cuya finalidad fue determinar una propuesta de mejora del clima laboral para el desempeño organizacional, esta investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal, estableciéndose una muestra de 12 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta mediante un cuestionario estructurado por 20 preguntas el cual fue validado por expertos y se verificó a través del sistema de confiabilidad de Alfa de Cronbach, cuyos resultados indican que el 50% se siente motivado en el trabajo que realiza, mientras que el 50% precisó que el salario no es equitativo a la labor realizada, Por otro lado el 41.67% señaló que la entidad pocas veces se interesa por el desarrollo laboral de sus colaboradores, el 66.67% percibe que no son reconocidos por el buen trabajo desarrollado y el logro de objetivos institucionales; además,

el 41.66% precisaron que nunca se les capacitó y finalmente se concluyó que la mayor parte de colaboradores no se sienten motivados ni a gusto con el salario que perciben y que la entidad nunca se interesa en sus colaboradores, ni se les brinda ningún tipo de reconocimiento y que no se cuenta con documentos de gestión.

Jara (2023), en su tesis de pregrado para la Universidad Señor de Sipán *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional Piura, Perú, 2022*, cuyo objetivo fue establecer la relación del clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de la Dirección de Estudio y Proyectos, su estudio fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, su población fue de 40 trabajadores del área, la técnica fue encuesta, instrumento fue cuestionario validado por 3 expertos en la materia, recurriéndose al alfa de cronbach; y, se obtuvo los resultados siguientes: respecto al clima organizacional, se tiene que el 28% de colaboradores considera que es bueno, en tanto que un 35% indicó que es regular y un 38% lo considera malo lo cual genera insatisfacción; en cuanto a la estructura un 15% percibe que es buena, un 20% regular en tanto que un 65% señaló que es malo, ello debido a que no están claramente definidas las tareas y no se tiene establecido quien está a cargo para la adopción de decisiones; respecto a la responsabilidad un 40% percibe que es favorable, un 25% considera que es regular en tanto que un 35% piensa que es malo, lo cual refleja que los servidores no tienen claras las políticas institucionales y mucho menos a quien reportar algún tipo de incidencias; sobre la recompensa un 13% señaló como bueno, un 48% lo considera regular en tanto que un 40% lo percibe como malo debido a que conciben que no son recompensados por el buen trabajo desarrollado y aunado a ello el desinterés de sus superiores por el trabajo realizado; en relación a los desafíos un 43% lo percibe como bueno, un 25% considera que es regular en tanto que un 33% señaló que es malo, lo que refleja que no se asume la responsabilidad de realizar un muy buen trabajo sino que se hace sólo por cumplir ya que la entidad no promueve recompensas; sobre las relaciones un 15% percibe que es bueno, un 38% lo considera regular y un 48% siente que es malo debido a que las adopciones de decisiones de la institución no están previstas para el logro de efectividad y que se deben asumir riesgos para lograr competitividad; en cuanto a la cooperación un 33% percibe que si hay cooperación entre compañeros para el desarrollo de las labores, un 23% señaló que es regular y un 45% considera que es malo ya que no existe compañerismo ni apoyo; respecto a los estándares un 45% lo calificó como bueno

porque consideran que tienen un buen desempeño laboral considera lo cual los hace sentirse orgullosos, un 23% señaló que es regular y un 33% indicó que es malo; en relación al conflicto un 13% considera que los superiores estimulan el diálogo abierto entre ellos a fin de estar al tanto de sus percepciones, un 28% señaló que es regular en tanto que un 60% lo considera malo debido a que los apremios entre unidades de organización no conlleva a un buen clima y por ende el rendimiento en menor; en cuanto a la identidad un 35% percibe que es bueno, el 20% regular y un 45% señaló que es malo debido a que no se sienten identificados con la entidad, ocasionando incumplimiento y deslealtad. Por otro lado en cuanto al desempeño laboral un 20% percibe que es bueno ya que se cumple con las tareas encomendadas, un 45% piensa que es regular y un 35% indicó que es malo lo que refleja el no cumplimiento de la totalidad de tareas asignadas en el marco del cumplimiento de objetivos institucionales y que generaría una productividad baja; sobre el desempeño un 30% lo percibe como bueno ya que tienen claramente establecido sus labores, un 33% piensa que es regular en tanto que un 38% señaló que es malo lo cual refleja que las labores asignadas no se realizan eficientemente; respecto del desempeño contextual un 28% lo percibe como bueno por su perseverancia para el cumplimiento de objetivos tanto personales como laborales, un 43% considera que es regular y un 30% lo percibe como malo debido a que no se cumple con las responsabilidades y mucho menos se coopera con los compañeros para el logro de objetivos; en cuanto a la adaptación sólo un 8% señaló que es buena, un 38% regular y un 55% piensa que es malo ya que no suelen trabajar bajo presión y no se adaptan a la nueva tecnología; en cuanto a la proactividad un 25% piensa que es buena para el adecuado desempeño de sus funciones, un 40% señaló que es regular en tanto que un 35% piensa que es malo ya que no ejecutan nuevas formas de efectuar un buen trabajo. Asimismo, conforme a la prueba de normalidad efectuada mediante Shapiro-wilk debido a que la población es menor a 50 colaboradores, se obtuvo un grado de significancia de 0,795 para el clima organizacional y un 0,795 para el desempeño laboral y su p valor menor que 0,05, lo cual refleja que las variables no presentan normalidad y en razón de ello se recurrió al Rho de Spearman toda vez que es estadístico que no exhibe normalidad; finalmente, se estableció la existencia de correlación entre las variables de estudio ya que según Rho Spearman se obtuvo un 0.556 de nivel de significancia y su p valor fue de 0.024, razón por la cual se estableció una relación favorable moderada entre las variables y por ende existe un clima organizacional bueno que trasciende en un buen

desempeño laboral de los servidores.

Agurto (2020), en su tesis de pregrado para la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote *Nivel del clima laboral en el personal de la I.E. Técnico de Aplicación Las Malvinas Cotam, del AA.HH Las Malvinas, La Arena, Piura 2017*, cuyo objetivo fue establecer el nivel del clima laboral en el personal de la institución, cuyo estudio fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, no experimental de corte transversal, con una muestra de 50 colaboradores, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento fueron cuestionarios los cuales fueron validados por expertos, la información recopilada se procesó a través de métodos estadísticos, obteniéndose los resultados siguientes: un 44% de colaboradores considera que el clima laboral es bueno, un 4% percibe que es muy favorable, un 40% lo considera medio, un 6% piensa que es desfavorable en tanto que otro 6% señaló que es muy desfavorable; en cuanto a la realización personal un 12% lo considera como muy favorable, un 34% siente que es favorable, un 36% lo calificó como medio, un 14% señaló desfavorable y un 4% muy desfavorable; respecto al involucramiento laboral se tiene que un 56% considera que es favorable, un 26% piensa que es muy favorable, un 14% piensa que es medio, un 2% la califica como desfavorable en tanto que un 2% considera que es muy desfavorable; sobre la supervisión un 56% considera que es bueno, un 10% lo percibe como muy favorable, un 30% señaló como nivel medio, un 10% piensa que es favorable, un 2% indicó que es desfavorable y otro 2% considera que es muy desfavorable; sobre la comunicación un 52% la considera favorable, un 6% señaló que es muy favorable, un 34% piensa que está en un nivel medio, un 4% piensa que es desfavorable en tanto que otro 4% lo considera muy desfavorable; en relación a las condiciones laborales se tiene que un 30% considera que son favorables, un 4% piensa que es muy favorable, un 48% piensa que está en un nivel medio, un 10% lo percibe como desfavorable en tanto que un 8% señaló que es muy desfavorable; y finalmente en base a los resultados se evidenció que el ambiente laboral es apropiado para el fortalecimiento del desempeño y relaciones interpersonales.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Clima Organizacional:**

El ensayista cree que el ambiente organizativo considera a los empleados como núcleo intangible más valioso de la entidad, ya que los colaboradores resultan siendo el recurso trascendente para la marcha institucional; por ende, se tiene el provecho de generar un clima

organizacional positivo a fin de que se consideren importantes y consiguientemente desarrollen sus funciones de manera eficaz, lo cual va a aportar al progreso institucional. (Aldaz et al, 2022). Las constantes evoluciones ya sea en el plano de las finanzas, administración, tecnología y formativo requiere que los directivos proporcionen a los encargados de instrumentos para indicar a los procesos cambiantes en el entorno institucional, exigiéndoles efectuar continuamente técnicas que coadyuven al mejoramiento de las entidades públicas. El avance tele comunicacional en el plano nacional está determinando un cambio dramático en el acervo de competencias institucionales, incluidos los procesos de investigación que asistan al proceso tecnológico.

La supervivencia institucional depende en gran parte de las cabidas, destrezas y sapiencias de sus colaboradores, por ende es extremadamente trascendental que la institución cuente con colaboradores competentes; en ese sentido, para comprender si el colaborador está cumpliendo con sus funciones, se debe realizar evaluaciones de desempeño, que pueden coadyuvar a optimizar la eficiencia e implementar tácticas; razón por la cual se puede indicar que en lo laboral, la productividad es una de las ventajas organizacionales más importantes, por ello se convierte en situación necesaria para obtener resultados llevaderos en el tiempo (Chanca, 2021).

Reside en un conjunto de características y factores, que servirían de elemento distintivo, que diferencian a los colaboradores en general y a los individuos, el elemento en cuestión puede contribuir o desestabilizar el clima organizacional. Carrillo et. al. (2020).

El clima organizacional es intangible e invisible, pero es real porque afecta todo lo que sucede en la institución y al mismo tiempo es afectado e influye por todo lo que ocurre dentro de la organización; puede ser medido e intervenir en las particularidades de comportamiento de los individuos en una institución. Por lo tanto, el análisis del clima organizacional consta de varios aspectos, como:

- ✓ Liderazgo: Es el dominio de alguien, especialmente un jefe, para obtener resultados de los demás. No tiene un esquema fijo porque pende de diversas circunstancias del entorno social, como valores, reglas y ordenamientos, y además es de naturaleza situacional.
- ✓ Responsabilidad: Considerarse profesor, no es necesario mirar todas las salidas y tienen claramente una comprensión de sus funciones.
- ✓ Motivación: Se recuenta a las circunstancias motivacionales para los colaboradores,

a participar más o menos en la labor institucional; asimismo, es un conjunto de metas y perspectivas de los colaboradores en el entorno institucional. Asimismo, formula las reacciones físicas y actitudes de un individuo cuando se presentan ciertos estímulos en el entorno.

- ✓ Normas: La institución fija niveles de desempeño y productividad de los empleados, capacita y monitorea e informa respecto a las labores, métodos, objetivos y resultados esperados.
- ✓ Colaboración: Los miembros de la organización sienten que los directivos y otros líderes de la organización están dispuestos a ayudarse mutuamente.
- ✓ Comunicación: Este aspecto se cimienta en la red de que existe en institución y los medios disponibles para que los trabajadores expresen sus quejas a la dirección.
- ✓ Identidad: Es el sentimiento de pertenencia institucional, es un componente significativo y meritorio en el grupo de trabajo. Suele ser el componente que aparta los objetivos personales de los objetivos institucionales.
- ✓ Organización: La organización muestra si hay una forma eficiente y concreta de organizar los quehaceres, si existe un manual operativo o una estructura funcional que ayude a los colaboradores a realizar sus funciones.

Los expertos en gestión sugieren que, además de ser una variable altamente monitoreada, la satisfacción laboral también es una variable que influye significativamente en el desempeño laboral, las intenciones de rotación, la satisfacción y la rotación laboral y que debido de la importancia de esta variable, se han efectuado estudios con el fin de establecer los efectos del clima organizacional y la justicia en la satisfacción laboral; la hipótesis de trabajo probada en esta indagación se centra en encontrar una relación positiva significativa entre el clima y la imparcialidad institucional y la satisfacción laboral. Este instrumento de comprobación fue aplicado a 307 docentes de educación superior y los resultados manifestaron que se relacionan significativamente positiva con diversas dimensiones de la satisfacción institucional (Navarrete et. al., 2023).

La visión institucional es la dirección de la entidad y sus perspectivas de futuro, adonde quieres llegar lo cual se ha transformado en una tendencia empresarial. Los valores esenciales de la entidad son un modelo de operación al interior y al exterior de la organización; por lo que Sumba et al. (2022) afirmaron en su artículo que las instituciones actualmente ponen gran énfasis en mantener el ambiente laboral, toda vez que impulsa la

formación de valores y actitudes de los colaboradores que son ineludibles para el logro de metas y el éxito tanto profesional como empresarial; asimismo, existen diversos criterios mediante los cuales se puede evaluar el desempeño de los servidores civiles en diferentes entidades.

En las instituciones suelen coexistir diferentes sistemas laborales, las divergencias entre ellos tales como sueldos, entornos laborales, entre otros, pueden ser estar a la mira del personal y se consideran injustas; por lo tanto, la evaluación continua del desempeño consentirá a las instituciones monitorear, recompensar e implantar oportunidades para los colaboradores de la entidad, evitar rotaciones continuas de trabajadores y aumentar su rendimiento. (Espinoza et. al., 2021).

En el plano administrativo, es de suma importancia comprender las diferencias entre esta terminología, que son equivalentes en la forma pero sus significados son diferentes; aún resulta equívoco para los nuevos gestores utilizar estos términos, pero categorizarlos de escuetos a complicados puede eliminar dicha confusión. Iniciando por la eficacia, la capacidad de lograr una meta labor o resultado esperado. En esencia, si se implementara, su impacto sería independiente del uso o abuso de la disponibilidad de recursos; pasando a la eficacia es decir el mejor uso de la disponibilidad de recursos para conseguir eficiencia, es decir, priorizar el menor uso posible de la disponibilidad de recursos en cualquier proceso; por ende, posteriormente está la eficiencia, que representa el nivel de ejecución del proceso mediante el uso de diferentes recursos para el logro del rendimiento máximo resultado, es decir se refiere a utilizar las herramientas adecuadas, ya sea energía, tiempo o herramientas físicas, para tener éxito en las actividades emprendidas. (Martínez, 2021)

La competencia podría considerarse como el desarrollo ideal de actitudes, habilidades cualidades y destrezas humanas para el desempeño de determinadas funciones en cualquier institución y el correspondiente desarrollo de funciones organizativas; entre las numerosas estrategias ofrecidas, puede puntualizarse como una serie de actividades que se planifican y ejecutan sistemáticamente para el logro de objetivos concretos determinados por la institución, dando como resultado la mejora continua en el servicio al cliente. Las estrategias presentadas en esta investigación son los principales pilares de diversos autores, tales como Chiavenato (2019), quien considera la implementación de personas para cambiar un clima organizacional positivo, lo cual es considerado como un valor prioritario institucional. Estos temas necesitan ser reiterados en la continua capacitación de directivos y son de suma

importancia y alcance para un buen servicio al usuario, entre otros están la asociación, el servicio, la cortesía hacia los usuarios y finalmente el diseño, la innovación del producto concluyente.

La literatura muestra que las instituciones experimentan cambios organizacionales cada vez más rápidos que conducen al desempleo en ciertas instituciones, pero que no siempre se tienen resultados negativos. La mayor parte de instituciones afrontan cambios ineludibles mientras se esfuerzan por lograr sus objetivos a fin de establecer resultados beneficios positivos. Por ende, aunque la transformación es una concepción que aqueja de cierta forma el entorno interno o el entorno externo organizacional, resultaría preciso considerar las secuelas y predicciones futuras que la gestión puede proporcionar; finalmente se puede precisar que el cambio es uno de los elementos que hacen que las entidades quieren perdurar en un ambiente que cada vez es más competidor y dinámico. (Gómez, 2021).

Dimensiones del clima organizacional:

- Liderazgo: Es la apreciación de los empleados, tomando en consideración que el lugar de trabajo favorece a su desarrollo y crecimiento profesional.
- Involucramiento laboral: Referido a la conexión personal que los empleados hacen con la organización a la luz de las metas y valores ineludibles para el buen servicio
- Supervisión: Es una medida para observar el progreso y desempeño diario de los empleados y ayudan a los colaboradores a mejorar su productividad.
- Comunicación: Referido a la interacción e intercambio de información, teniendo en cuenta la facilidad, conexión y rapidez en la entidad, con el objetivo de desplegar un buen desempeño y buenas relaciones con los demás empleados.
- Condiciones laborales: Referido a la atención del personal y es el proceso mediante el cual la entidad proporciona elementos precisos a los colaboradores, incluyendo materiales, instrumentos y ambiente laboral adecuado para el desarrollo funcional.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

Como reflejo de la etimología de la palabra "desempeño laboral", esta se remonta a inicios del siglo XX en Estados Unidos y se utilizó por primera vez a los contratistas gubernamentales; tomando como ejemplo al ejército estadounidense, aunque la palabra "desempeño laboral" está allí, abarca varias técnicas; la aplicación implica asignar patrones

a cada individuo y asignar colores según el nivel de desempeño que demuestran. (Argoti, 2020)

Finalmente, Morales (2020) afirmó que el desempeño laboral es el cimiento principal para la eficiencia y éxito institucional, por lo cual a los gerentes no sólo les interesa medirlo, sino también mejorar el desempeño laboral. Al respecto, el desempeño laboral se refiere a las diferentes actividades, cualidades y actuaciones desarrolladas por los colaboradores para el logro de metas institucionales relacionadas con sus responsabilidades en la entidad, por ende la valoración de estos procesos establece desarrollo organizacional. (Aguilar et al., 2020).

Para Salazar, M (2019), el desempeño laboral es concebido como la mezcla de particularidades personales referidas a: capacidades, destrezas, cualidades, interacción institucional, toda vez que estas particularidades influyen en los resultados y cambios sin antecedentes, que acontecen en las entidades modernas; por ende, es ese contexto, Chiavenato (2019) refiere que el desempeño laboral, termina jugando un rol importante en la productividad laboral, y es la eficiencia que exteriorizan los trabajadores en la realización de sus labores, que es requerido en las entidades; y por ende, actualmente se transforma en ventaja competitiva organizacional. La productividad laboral se relaciona con las peculiaridades individuales, conteniendo cualidades, destrezas y preparaciones adquiridas que coadyuvan a la competitividad organizacional. (Rosello et.al, 2020).

Existen diversos modelos teóricos que fundamentan el desempeño laboral, tales como:

La Organización Internacional del Trabajo de la CEPAL (2023), desarrollo una taxonomía de elementos del desempeño laboral que puede usarse para detallar la estructura subyacente de la productividad laboral. Estos elementos son: área concreta de trabajo, capacidad del individuo para hacer tareas, habilidades relacionadas con actividades no relacionadas con la labor y habilidades no definidas del puesto pero esperadas por el empleador, comunicación verbal y escrita, incluida la capacidad del empleado para exponer, mantener la disciplina individual, incluyendo evitar comportamientos negativos en el trabajo.

El modelo de productividad de Campbell fue desarrollado a raíz de la revisión del Ciclo 20 del Ejército Norteamericano, donde se les pidió medir el desempeño en varios niveles, resultó que el modelo elaborado por Murphy ya existía en ese momento e incluyó 4 componentes, pero no describir todos, podrían ser componentes de una estimación correcta (Gavini, 2018), y cuando fueron insuficientes, Campbell combinó 4 de ellos en comportamientos concretos del puesto y comportamientos que respaldan el entorno

institucional. (Portalanza & Vásquez, 2022)

Lorenzo (2022) considera que el modelo Campbell es un pilar teórico de la valoración del desempeño, ya que es una base multidimensional que pretende ser los componentes principales que fijan el desempeño y ayudan a desarrollar estrategias con el fin de lograr metas institucionales, toda vez que se centra en el proceder de los colaboradores y en cómo controlan los resultados.

El modelo de Campbell nace de la necesidad de medir holísticamente la productividad laboral y se considera como un pilar teórico de la evaluación de la productividad laboral, por ser una estructura multidimensional dirigida a los componentes primordiales de la medición productiva. Igualmente de estrategias para el logro de metas, sus elementos también refieren la estructura básica de todas las actividades del puesto. (Ticlihuanca, 2021).

Promueve el nivel de trabajo en equipo con colegas, monitorear acciones. (González y Morales, 2020).

Dimensiones de desempeño laboral:

Desempeño profesional: Referido a las funciones desarrolladas por el colaborador antes y durante la acción, como planeación, ejecución de estrategias y otras actividades relacionadas a con las funciones establecidas (Rodríguez & Lechuga, 2019).

Desempeño personal: Referida a la actividad de un directivo o funcionario que incidiría en el desarrollo de los colaboradores y el suyo, acudiendo a una actitud crítica, innovadora, creativa y perseverante, por ello se instruye y se restablece en su respectiva área y a la vez colabora con sus pares para el desarrollo institucional.

Desempeño Social: Referido al proceso mediante el cual se establecen funciones de los individuos en la sociedad, rol de liderazgo que susciten el progreso en la entidad y por ende su labor impacte en la sociedad.

### 2.3. Hipótesis

#### **Hipótesis General:**

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.

### **Hipótesis Específicas:**

- El clima organizacional se relaciona significativamente con la realización personal de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.
- El clima organizacional se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.
- El clima organizacional se relaciona con la supervisión de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.

**1**

## **III. METODOLOGIA**

### **3.1. Nivel, tipo y diseño de la investigación**

#### **Nivel de investigación**

Según Hernández y Mendoza (2018), refieren que los estudios del nivel correlacional, buscan relacionar concepciones, contextos, situaciones, variables o hechos; buscan medir las variables y su relación en términos estadísticos.

En ese sentido, la presente investigación estuvo enmarcada dentro de la investigación correlacional ya que buscó responder a las preguntas de investigación.

#### **Tipo de investigación**

Ruiz (2022), refiere que la investigación cuantitativa es aquella estrategia de exploración enfocada en recopilar y analizar datos cuantitativos, que se moldea por el enfoque deductivo que enfatiza la prueba de teorías y esta moldeado por las filosofías del empirismo y el positivismo; razón por la cual, el presente estudio fue de tipo cuantitativo, ya que estuvo estructurado para medir, toda vez que se empleó herramientas de medición y evaluación.

#### **Diseño de investigación**

Respecto a la investigación no experimental, Ruiz (2022), refiere que aquí se observan fenómenos o eventos en un contexto natural para ser analizados posteriormente, en el que la situación no está allí, sino observar situaciones existentes; es decir, será no experimental ya que se utilizará sin manipulación deliberada, ya que los acontecimientos serán observados en su contexto natural.

Respecto a la investigación transversal, conforme Ruiz (2022), aquí se observa a un

conjunto de individuos o compila cierta información durante un periodo de tiempo.

En ese sentido, la presente investigación se desarrolló durante un periodo de tiempo con un principio y un final (2023).

### **3.2. Población y muestra**

Respecto a la población, Ruiz (2022) y el INE (2019) refieren como el grupo o conjunto de individuos o el conjunto de elementos estudiados, que podrían ser cosas, sucesos, contextos en un área geográficamente determinada, sobre los que se quiere saber algo o conocer en un estudio.

En ese sentido conforme lo esbozado en el párrafo precedente, en el presente estudio la población estuvo conformada por los 30 servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos.

Por otro lado en cuanto a la muestra, Ruiz (2022) y Hernández (2020) refieren que es un subconjunto o grupo de ciertos elementos representativos de la población en el que se realizará un estudio y que será utilizada para estudios estadísticos.

Al respecto, es de vital importancia precisar que la muestra de la investigación quedó conformada por los 30 servidores civiles, toda vez que la PEA de la Oficina de Recursos Humanos fue de 30 colaboradores y por ende la muestra fue igual a la población, donde  $N=n$ . De igual forma en cuanto al muestreo censal, Ríos (2022) y Espinoza (2016) refieren que es una muestra que toma en cuenta todas las unidades de estudio y por ende a la población de estudio se le llama censal ya que es un universo, una población y una muestra al mismo tiempo.

En ese sentido, cabe destacar que la muestra de este estudio fue censal, ya que los cuestionarios se aplicaron a la totalidad de los servidores civiles precisados en la población y en la muestra.

### **1** **3.3. Variables, definición y operacionalización**

#### **Clima organizacional**

**Definición conceptual**, referida a una apreciación hipotética del entorno laboral, que aparte de los procesos de comunicación y las circunstancias de trabajo, también incluye una combinación de varios elementos como: **i)** autorrealización, **ii)** involucramiento laboral y **iii)** supervisión.

**Definición operacional**, referida a la interrelación de la institución y los trabajadores, lo que resulta en una sucesión de contextos valorados por los colaboradores, en los que la entidad recoge aportaciones y acotaciones de los servidores para beneficio de la institución, los mismos que se consideran significativos.

**Desempeño laboral:**

**Definición conceptual**, es la manera para que los colaboradores consideren el tiempo, el valor y el logro de objetivos al realizar las funciones asignadas.

**Definición operacional**, referida a la manera cómo actúan los trabajadores, su profesionalismo, metodología y técnicas, encuadrado en un plan de acción implementado por los empleados y relacionado con los resultados esperados por la institución.

**Matriz de operacionalización de las variables:**

**Tabla 1**  
Matriz de operacionalización

Variables	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o valorización
<b>Clima organizacional</b>	Se refiere al ambiente existente entre todos los que son parte de una organización; se encuentra estrechamente cono con la motivación de los colaboradores y expresa concretamente las cualidades motivadoras del ambiente institucional. Chiavenato (2019)	Realización personal	El colaborador asegura su nivel de logro laboral.	Escala de Likert	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Involucramiento laboral	Los compañeros cooperan laboralmente entre sí		
		Supervisión	El supervisor da apoyo para vencer las dificultades presentadas.		
<b>Desempeño laboral</b>	Es la eficiencia que exteriorizan los	Desempeño profesional	Los colaboradores evidencian dominio	Escala de Likert	1 = Nunca 2 = Casi nunca

trabajadores en la realización de sus labores, que es requerido en las entidades; y por ende, actualmente se transforma en ventaja competitiva organizacional. Chiavenato (2019)		en el desarrollo de sus funciones.	3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
	Desempeño personal	Los colaboradores evidencian su vocación de servicio.	
	Desempeño social	Los colaboradores participan y se integran a las actividades institucionales.	

### **1** 3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información

#### **Técnica**

Al respecto Ruiz (2022) y Mendoza (2018), consideran a la técnica como proceso y labor realizada para conseguir información y verificar evidencia que coadyuve a simplificar el problema de juicio profesional, dando respuesta a la misma. En el presente caso la técnica que se utilizó es la encuesta, ya que por medio de esta se obtuvieron datos de un grupo de personas cuyas percepciones u opiniones fueron de vital importancia para el investigador.

#### **Instrumento**

Asimismo respecto a la encuesta, Ruiz (2022) y Mendoza (2018), refieren que es el método usado para efectuar un estudio y consta de un conglomerado de preguntas sobre una o más variables de medición; en razón de ello, la técnica que se utilizó en este estudio para recoger información fue la encuesta por ser un método que se diseñó para obtener información de un número de personas con opiniones objetivas que han sido de interés para el investigador, la misma que contó con exigencias de confiabilidad y validez ineludibles para analizar los niveles de medición que se requirieron para los diversos aspectos del estudio. Asimismo, refieren que el cuestionario es el conjunto de preguntas estructuradas y organizadas que se utiliza para obtener información relacionada con los objetivos en la investigación.

En ese sentido, el instrumento que se utilizó en este estudio fueron cuestionarios que contenían una lista de 32 preguntas de las cuales 16 fueron para la variable clima organizacional y 16 fueron para desempeño laboral.

Por otro lado en cuanto a la validez, Sampieri & Mendoza (2018) y Bernal (2010) refieren que la herramienta utilizada debe ser evaluada por expertos, los mismos que reiteran que el análisis de la información debe ser relevante ya sea para las preguntas o para el objetivo de la investigación y debe crear una comprensión de los requisitos previos para la publicación pertinente.

### **3.5. Método de análisis de datos**

Para el análisis de datos que se realizó en el presente estudio, se recurrió al consentimiento informado mediante el cual se accedió a la entidad, posteriormente se utilizó los instrumentos elaborados mediante los cuales se recolectó información de la muestra de investigación, una vez que se recabó la información se procesó a través del excell, tabulando la información y se sistematizó estadísticamente mediante el programa SPSS V20, se utilizó para ello la estadística descriptiva para calcular ciertos parámetros y se preparó gráficos estadísticos que resumieron un conjunto de valores o variables y dimensiones basado en tablas de frecuencias.

### **3.6. Aspectos éticos**

Esta investigación, se realizó de acuerdo con los principios éticos del Reglamento de Integridad Científica en la Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

**Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** Los participantes de la investigación estuvieron protegidos por la privacidad y no se incluyeron en el consentimiento informado y en los cuestionarios, datos personales referidos a números de teléfono y domicilios; además, no se tomaron fotografías y se hizo de conocimiento de cada uno de los encuestados que la información proporcionada solo tenía fines de investigación.

**Cuidado del medio ambiente:** Con el fin de promover la protección del medio ambiente, proteger la naturaleza prescindir de la discriminada tala de árboles, el cuestionario aplicado fue impreso en papel reciclado; asimismo, la energía se utilizó moderadamente, se evitó la carga prolongada de las computadoras portátiles durante el desarrollo del trabajo de investigación.

**Libre participación por propia voluntad:** El cuestionario se aplicó de forma posterior al haberse hecho de conocimiento el propósito del estudio teniéndose en cuenta el

consentimiento informado y además se aclaró las inquietudes sobre la información que se proporcionó y se hizo más segura su intervención.

**Beneficencia, no maleficencia:** Se precisó a los encuestados que no serían perjudicados con su participación en el estudio y se mantuvo el anonimato de sus respuestas.

**Integridad y honestidad:** A cada encuestado se le informó que los datos proporcionados como nombre y apellidos, sólo se tendrían en cuenta en el formato de consentimiento informado y además se informó que las respuestas obtenidas serían utilizadas exclusivamente para el desarrollo del estudio.

**Justicia:** Todos los encuestados fueron tratados con cordialidad y se les informó el motivo y la importancia del estudio y su cooperación, se les proporcionó para ello el formato del consentimiento informado y se precisó que se realizarían las mismas interrogantes.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Resultados de las variables

**Tabla 2**

Clima organizacional de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.

Dimensiones	Nº	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
			fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Realización personal	1	Existen oportunidades de progreso en la entidad.	0	0.0%	7	23.3%	13	43.3%	8	26.7%	2	6.7%	30	100.00
	2	Se considera comprometido con el éxito.	0	0.0%	1	3.3%	2	6.7%	11	36.7%	16	53.3%	30	100.00
	3	Accede a la información que se necesita para cumplir con la labor.	0	0.0%	0	0.0%	6	20.0%	9	30.0%	15	50.0%	30	100.00
	4	Los compañeros de labores cooperan entre sí.	0	0.0%	1	3.3%	8	26.7%	12	40.0%	9	30.0%	30	100.00
	5	Cada trabajador asegura su propio nivel de desempeño.	0	0.0%	1	3.3%	8	26.7%	12	40.0%	9	30.0%	30	100.00
	6	Participa en el establecimiento de metas y en la toma de decisiones para alcanzarlas.	0	0.0%	0	0.0%	4	13.3%	13	43.3%	10	33.3%	30	100.00
Involucramiento laboral	7	Cada trabajador es considerado factor clave en el éxito de la institución.	0	0.0%	5	16.7%	8	26.7%	5	16.7%	12	0	30	100.00
	8	La evaluación del puesto ayuda a mejorar las labores.	1	3.3%	5	16.7%	2	6.7%	11	36.7%	11	1	30	100.00
	9	Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones	3	10.0%	8	26.7%	8	26.7%	11	36.7%	4	3	30	100.00
	10	Se aprecia los altos niveles de	1	3.3%	4	13.3%	9	30.0%	9	30.0%	7	1	30	100.00



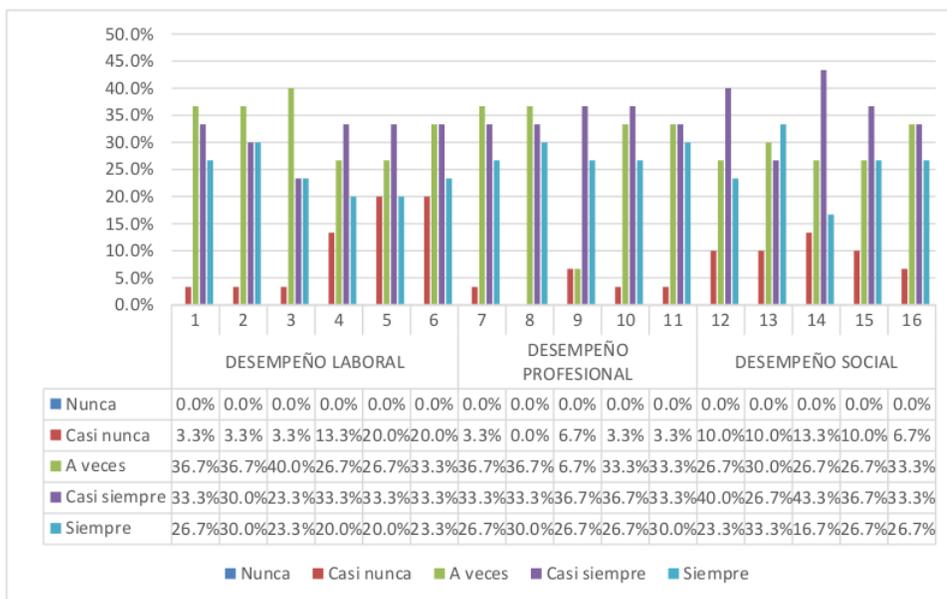
**Tabla 3**

Desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.

Dimensiones	Nº	Ítems	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
			fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Desempeño laboral	1	Los trabajadores demuestran capacidad para realizar tareas.	0	0.0%	1	3.3%	11	36.7%	10	33.3%	8	26.7%	30	100.00
	2	Los trabajadores se preocupan por el desempeño y el aprendizaje.	0	0.0%	1	3.3%	11	36.7%	9	30.0%	9	30.0%	30	100.00
	3	Los trabajadores están motivados para realizar sus funciones.	0	0.0%	4	13.3%	12	40.0%	7	23.3%	7	23.3%	30	100.00
	4	Los trabajadores utilizan documentos de gestión para mejorar sus funciones.	0	0.0%	6	20.0%	8	26.7%	10	33.3%	6	20.0%	30	100.00
	5	Los trabajadores desempeñan sus funciones de acuerdo con el Código de Conducta.	0	0.0%	6	20.0%	8	26.7%	10	33.3%	6	20.0%	30	100.00
	6	Los trabajadores entregan con la debida antelación las tareas asignadas.	0	0.0%	0	0.0%	10	33.3%	10	33.3%	7	23.3%	30	100.00
Desempeño profesional	7	Los trabajadores demuestran su vocación de servicio.	0	0.0%	1	3.3%	11	36.7%	10	33.3%	8	26.7%	30	100.00
	8	Los trabajadores muestran satisfacción y compromiso para realizar funciones.	0	0.0%	0	0.0%	11	36.7%	10	33.3%	9	30.0%	30	100.00
	9	Los trabajadores contribuyen a la práctica de valores en la entidad.	0	0.0%	2	6.7%	2	6.7%	11	36.7%	8	26.7%	30	100.00
	10	Los trabajadores respetan el horario de trabajo.	0	0.0%	1	3.3%	10	33.3%	11	36.7%	8	26.7%	30	100.00
	11	Los trabajadores se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño laboral.	0	0.0%	1	3.3%	10	33.3%	10	33.3%	9	30.0%	30	100.00
Desempeño social	12	Los trabajadores participan y están integrados en actividades de la entidad.	0	0.0%	3	10.0%	8	26.7%	12	40.0%	7	23.3%	30	100.00
	13	Los trabajadores muestran confianza e identificación con la entidad.	0	0.0%	3	10.0%	9	30.0%	8	26.7%	10	33.3%	30	100.00
	14	Los trabajadores brindan instrucciones y consejos a sus compañeros sobre cualquier tema.	0	0.0%	4	13.3%	8	26.7%	13	43.3%	5	16.7%	30	100.00
	15	Los trabajadores demuestran y ejemplifican el trabajo, los valores y las virtudes en la entidad.	0	0.0%	3	10.0%	8	26.7%	11	36.7%	8	26.7%	30	100.00
	16	Los trabajadores crean una atmósfera amigable en la oficina.	0	0.0%	2	6.7%	10	33.3%	10	33.3%	8	26.7%	30	100.00

**Fuente:** Encuesta aplicada a servidores de la Oficina de Recursos Humanos

**Figura 2** Desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.



**Fuente:** Tabla 3

#### 4.2. Prueba de Normalidad

**Tabla 4**

Prueba de normalidad

	Shapiro - wilk		
	Estadístico	gl	Sig
Clima organizacional	,949	30	,155
Desempeño laboral	,939	30	,085

**Nota.** Base de datos del cuestionario aplicado a los servidores civiles de la Oficina Regional Anticorrupción del Gobierno Regional Piura, 2023.

#### Evaluaciones:

Se ha obtenido el valor encima de 5%, por lo tanto aceptamos el supuesto de normalidad:

Existe homogeneidad en las variables.

Debido a ello, usaremos r de Pearson.

### 4.3. Resultados del objetivo general

**Tabla 5**

Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño laboral
R DE PEARSON	Clima organizacional	1	,853**
			,000
	N	30	30
PEARSON	Desempeño laboral	,853	1
		,000	
	N	30	30

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

**Nota.** Base de datos del cuestionario aplicado a los servidores civiles de la Oficina Regional Anticorrupción del Gobierno Regional Piura, 2023.

- La tabla 5 revela el cómputo del nivel de correlación que existe entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral del estudio de 30 servidores civiles del Gobierno Regional de Piura.
- Al analizar el valor de Sig (bilateral) podemos inferir que siendo de 0,000, inferior al valor de la medida del SPSS (0,01), se contradice la Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores civiles del Gobierno Regional de Piura 2023.
- En razón a ello, se acepta la Hi: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los servidores civiles del Gobierno Regional de Piura 2023, en su extremo sobre la existencia de la correlación.
- Al haber obtenido un coeficiente de correlación de 0,853, podemos indicar que la correlación es directa y muy alta.

### 4.4. Resultados de los objetivos específicos

**Tabla 6**

Correlación entre realización personal y desempeño laboral

			<b>Realización personal</b>	<b>Desempeño laboral</b>
R DE PEARSON	<b>Realización personal</b>	Coefficiente de correlación	1	,791**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	<b>desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	,791	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

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

**Nota.** Base de datos del cuestionario aplicado a los servidores civiles de la Oficina Regional Anticorrupción del Gobierno Regional Piura, 2023.

- La tabla 6 visualizamos el resultado del nivel de correlación de la dimensión de realización personal de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral.
- Con el valor de Sig (bilateral) deducimos que con un valor de 0,000, menor al valor del SPSS (0,01), se contradice la Ho: El desempeño laboral no se relaciona significativamente con la realización personal de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.
- Por esa razón, se acepta la Hi: El desempeño laboral se relaciona significativamente con la realización personal de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023, en el extremo de la existencia de la correlación.
- Con un coeficiente de correlación de 0,791, estamos en condiciones de manifestar que la correlación es alta y positiva.
- En razón a ello, al cumplirse Hi, existe una correlación alta y positiva entre la dimensión realización personal de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

**Tabla 7**

Correlación entre involucramiento laboral y desempeño laboral

			<b>Involucramien to laboral</b>	<b>Desempeño laboral</b>
<b>R DE PEARSON</b>	<b>Involucramiento laboral</b>	Coefficiente de correlación	1	,809**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	<b>desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	,809	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

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

**Nota.** Base de datos del cuestionario aplicado a los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.

- La tabla 7 vemos el resultado del nivel de correlación de la dimensión de involucramiento laboral de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral.
- El valor de Sig (bilateral) inferimos que con un valor de 0,000, menor al valor del SPSS (0,01), se contradice la Ho: El desempeño laboral no se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.
- De allí que se admite la Hi: El desempeño laboral se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023, en el extremo de la existencia de la correlación.
- Siendo el coeficiente de correlación de 0,809, podemos manifestar que la correlación es muy alta y positiva.
- Por ello, al cumplirse Hi, existe una correlación muy alta y positiva entre la dimensión involucramiento laboral de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

**Tabla 8**

Correlación entre supervisión y desempeño laboral

			Supervisión	Desempeño laboral
R DE PEARSON	<b>Supervisión</b>	Coefficiente de correlación	1	,802**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	<b>desempeño laboral</b>	Coefficiente de correlación	,802	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	30	30

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

**Nota.** Base de datos del cuestionario aplicado a los servidores civiles de la Oficina Regional Anticorrupción del Gobierno Regional Piura, 2023.

- La tabla 8 advertimos el resultado del nivel de correlación de la dimensión de supervisión de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral.
- El valor de Sig. (bilateral) inferimos que con un valor de 0,000, menor al valor del SPSS (0,01), se contradice la Ho: El desempeño laboral no se relaciona con la supervisión de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.
- De allí que se admite la Hi: El desempeño laboral se relaciona significativamente con el supervisión de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023, en el extremo de la existencia de la correlación.
- Siendo el coeficiente de correlación de 0,802, podemos manifestar que la correlación es muy alta y positiva.
- Por ello, al cumplirse Hi, existe una correlación muy alta y positiva entre la dimensión supervisión de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

## V. DISCUSIÓN

En la Tabla 5 observamos la correlación de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral sobre el personal colaborador en el estudio. Con una Sig. (bilateral) de cero (0), que comparado con el parámetro de 1% = 0,01, viene a ser inferior, lo que nos lleva a negar la

hipótesis general nula  $H_0$  y admitir la hipótesis general positiva  $H_1$  con relación a que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal del Gobierno Regional de Piura, en un nivel muy alto, resultado que concuerda con Govea y Zuñiga (2020) quienes en su estudio desarrollado en Ecuador, establecieron que existía una relación favorable entre el clima organizacional y la satisfacción labora. Sobre ello Chiavenato (2019) refiere que el desempeño laboral, termina jugando como rol importante en el rendimiento laboral, siendo la eficiencia que exteriorizan los trabajadores en la realización de sus labores.

En la Tabla 6, tenemos el valor de la correlación entre la dimensión realización personal de la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral, con un P valor de cero (0), que al compararse con el parámetro de  $1\% = 0,01$ , resulta siendo inferior, lo que nos conduce a apartar la hipótesis nula  $H_0$ , y aceptar la hipótesis alternativa  $H_1$  referente a que el desempeño laboral se relaciona significativamente con la realización personal de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, en un alto nivel. Resultado que se cimienta en las conclusiones a las que llega Tapia y Quisbert (2022), en su trabajo de investigación, cuando se determina la existencia de un mal clima organizacional que genera un desempeño laboral bajo en la calidad de los servicios de atención a los usuarios del municipio. La evaluación continua del desempeño consentirá a las instituciones para monitorear, recompensar e implantar oportunidades para los colaboradores de la entidad, evitar rotaciones continuas de trabajadores y aumentar su rendimiento para su realización personal. (Espinoza et al, 2021).

La Tabla 7 indica la correlación entre la dimensión involucramiento laboral de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, que con una Sig. (bilateral) = 0, que comparada con el parámetro de  $1\% = 0,01$ , viene siendo inferior y que nos conduce a refutar la hipótesis general nula  $H_0$ , consintiendo la hipótesis general positiva  $H_1$  en torno a que el desempeño laboral se relaciona significativamente con el involucramiento laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, con un nivel muy alto, justificándose en lo hallado por Tiza (2023) en el estudio elaborado en Chimbote, en el que concluye que existe influencia directa y favorable del clima organizacional en relación al desempeño laboral de los docentes del instituto. A ello, Sumba

et al. (2022) afirmaron en su evaluación que las instituciones actualmente ponen mayor énfasis en mantener el ambiente laboral, toda vez que impulsa la formación de valores y actitudes de los colaboradores que son ineludibles para el logro de metas y el éxito tanto profesional como empresarial.

La Tabla 8 nos muestra la relación que hay entre la dimensión Supervisión de la variable Clima Organizacional y la variable Desempeño Laboral, con un P valor de cero (0), que cotejado con el parámetro de  $1\% = 0,01$ , resulta en inferior, conllevándonos a descartar la hipótesis general nula  $H_0$ , consintiendo la hipótesis general positiva  $H_1$  sobre que el desempeño laboral se relaciona con la supervisión de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, en un muy alto nivel, resultado que concuerda con la investigación llevada cabo en Huánuco por Sánchez (2019), donde obtiene una relación de estas dos variables, también en un nivel muy alto. La Supervisión, según teoriza Choi et. al (2018), constituyen las evaluaciones que buscan corroborar que estén funcionando los dispositivos del control interno y comunicar las posibles deficiencias para tomar las acciones correctivas.

### **PLAN DE MEJORA**

Este plan de mejora, esboza estrategias de clima organizacional para optimar el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura; siendo así para su desarrollo se ha previsto enfoques teóricos que admitan respaldar las estrategias de clima organizacional y, asimismo, se bosqueja como opción para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, las mismas que se trabajarán en concordancia con el Plan Estratégico Institucional (PEI), Plan Operativo Institucional (POI), necesidades de los colaboradores y resultados conseguidos en la investigación, a fin de alcanzar los objetivos y metas de la unidad de organización.

Al respecto, desde el aspecto teórico se enmarca en dos teorías, como son la propuesta de Litwin y Stringer quienes admiten que el clima organizacional abarca un conjunto de propiedades que perciben los trabajadores ya sea de forma directa e indirecta en un entorno laboral; en tanto que la teoría de Likert lo concibe como el comportamiento que toman los trabajadores y por ende depende directamente del comportamiento administrativo de los directivos así como de las condiciones institucionales percibida por los trabajadores.



**5. Diagnóstico general.**

**Tabla 9**

Análisis FODA

	<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo articulado con las diversas unidades de organización.</li> <li>• Afianzar alianzas estratégicas con organismos no gubernamentales y organismos internacionales.</li> <li>• Desarrollo de capacidades de los servidores.</li> <li>• Reconocimientos por el cumplimiento de metas institucionales.</li> <li>• Lograr nuevas experiencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política inestable.</li> <li>• Malas prácticas en las contrataciones de personal.</li> <li>• Normativa o lineamientos cambiantes.</li> <li>• Documentos de gestión desactualizados.</li> </ul>
<b>FORTALEZAS</b>	<b>FORTALEZAS - OPORTUNIDADES</b>	<b>FORTALEZAS - AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se tiene Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional que contienen objetivos claramente establecidos.</li> <li>• Profesionales experimentados en gestión pública.</li> <li>• Permanencia laboral.</li> <li>• Inducción a colaboradores que ingresan a la entidad para su adaptación laboral.</li> <li>• Colaboradores académicamente calificados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres o charlas de trabajo colaborativo.</li> <li>• Difusión de documentos de gestión institucional.</li> <li>• Organización de eventos de capacitación para fortalecer el desarrollo de las capacidades de los servidores.</li> <li>• Aprobación de lineamientos para el reconocimiento por cumplimiento de normas institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de documentos de gestión institucionales.</li> <li>• Elaboración y aprobación de lineamientos para la selección de personal en el Gobierno Regional Piura.</li> <li>• Actualización de normativa o lineamientos conforme las políticas de estado.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<b>DEBILIDADES - OPORTUNIDADES</b>	<b>DEBILIDADES - AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poca comunicación entre funcionarios y servidores.</li> <li>• Reducidas capacitaciones de carácter motivacional.</li> <li>• Limitado compromiso en pro del servicio público.</li> <li>• Pocos incentivos no económicos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reuniones de coordinación con participación de funcionarios y servidores que refleje trabajo colaborativo.</li> <li>• Programación y organización de más eventos de capacitación en materia motivacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementación de lineamientos aprobados para la selección de personal en el Gobierno Regional Piura.</li> <li>• Implementación del Sistema de Control Interno (SCI).</li> <li>• Difusión de normativa o</li> </ul>

• Constantes cambios de funcionarios de cargos de confianza.	• Reconocimiento por cumplimiento de normas institucionales.	lineamientos actualizados conforme las políticas de estado.
--	--	---

## 6. Indicadores de gestión

**Tabla 10**

Indicadores de gestión

INDICADOR	PROBLEMA	CAUSA	CONSECUENCIA
Trabajo colaborativo	El 26.7% percibe que a veces hay compañerismo y cooperación.	El funcionario se enfoca en sus funciones y no se destina tiempo para la mejora del trabajo colaborativo.	Estrés laboral ocasionado por el trabajo individualizado y poco trabajo colaborativo y el no respeto a las opiniones de los compañeros.
Toma de decisiones	El 26.7% consideró que a veces los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones	Escasa comunicación y poco fomento por parte del funcionario para la participación de los servidores	Alto riesgo de adopción de malas decisiones.
Reconocimientos	El 23.3% consideró que a veces los jefes de áreas reconocen sus logros	Desinterés para implementación de lineamientos que aprueben sistemas de recompensas	Baja satisfacción laboral, debido a que los servidores consideran que pocas veces son reconocidos por sus logros.
Expresión de ideas	El 26.7% considera que sólo a veces hay canales de comunicación adecuados para expresar sus ideas ante los funcionarios y ante sus compañeros.	No existe un efectivo liderazgo en fomento participativo y colaborativo y existen un bajo nivel de compañerismo.	

Liderazgo	40% considera que a veces se recibe orientación o preparación para hacer el trabajo	Limitada orientación por parte del funcionario para la preparación e inducción del servidor para el desarrollo de su trabajo.	
-----------	---	---	--

## 7. Problemas

**Tabla 11**

Problemas

PROBLEMA	SURGIMIENTO DEL PROBLEMA
El 26.7% percibe que a veces hay compañerismo y cooperación.	El funcionario se enfoca en sus funciones y no se destina tiempo para la mejora del trabajo colaborativo.
El 26.7% consideró que a veces los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones	Escasa comunicación y poco fomento por parte del funcionario para la participación de los servidores
El 23.3% consideró que a veces los jefes de áreas reconocen sus logros	Desinterés para implementación de lineamientos que aprueben sistemas de recompensas
El 26.7% considera que sólo a veces hay canales de comunicación adecuados para expresar sus ideas ante los funcionarios y ante sus compañeros.	No existe un efectivo liderazgo en fomento participativo y colaborativo y existen un bajo nivel de compañerismo.
40% considera que a veces se recibe orientación o preparación para hacer el trabajo	Limitada orientación por parte del funcionario para la preparación e inducción del servidor para el desarrollo de su trabajo.

## 8. Estrategias para mejora de clima organizacional, Cronograma de Actividades

### Recursos

#### Estrategias de estructura:

Resulta de vital importancia que la entidad continúe desplegando eventos de capacitación relacionados a relaciones interpersonales, liderazgo y habilidades blandas

a fin de mejorar la relación entre jefe y colaboradores, así como establecer protocolos de comunicación para difusión de documentos de gestión y mejorar la implementación del Sistema de Control Interno a fin de promover el involucramiento de los colaboradores en cuanto a la estructura orgánica de la unidad de organización.

Se plantea como objetivo, organizar la estructura organizacional de la Oficina de Recursos Humanos y la meta es mejorar en gran porcentaje dicha estructura, para lo cual se prevé que las actividades proyectadas sean realizadas por los mismos servidores.

**Estrategias de responsabilidad:**

Las áreas están obligadas al cumplimiento de metas mediante los procedimientos institucionales establecidos, para lo cual se requiere de la responsabilidad y compromiso de los colaboradores así como de la difusión de aplicación de estos procedimientos.

Se traza como objetivo, delimitar apropiadamente las responsabilidades de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos y la meta es mejorar en gran porcentaje las responsabilidades de los colaboradores.

**Estrategias de recompensa:**

Las entidades deben promover el reconocimiento de logros de los colaboradores a través de ceremonias públicas e incentivar a seguir sobresaliendo por sus actividades desarrolladas, a fin de fomentar un buen clima organizacional y consiguientemente lograr la identificación institucional de los colaboradores para el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Se bosqueja como objetivo, optimar el sistema de recompensas mediante incentivos no económicos en la Oficina de Recursos Humanos y la meta es impulsar a los colaboradores para el cumplimiento de metas previstas.

**Estrategias de relaciones:**

Para una mejora de relaciones personales entre los servidores, es preciso desplegar diversas charlas de sensibilización bajo el liderazgo del superior inmediato, lo cual coadyuva a una mejora interna en los procedimientos de comunicación, generándose así excelentes resultados y un buen trabajo colaborativo de trabajadores y directivos.

Se delinea como objetivo, promover relaciones laborales amigables por medio de

actividades de fraternidad y la meta es optimar las relaciones humanas entre los colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos.

**Estrategias de cooperación:**

Las instituciones deben efectuar charlas entre los miembros de las áreas laborales, por lo que en el caso de la Oficina de Recursos Humanos se debe hacer reuniones con las demás áreas con las que se involucra, como es la Oficina Regional de Administración, Oficina de Contabilidad, Oficina de Tesorería, Oficina de Presupuesto, a fin de conseguir involucramiento hacia un mismo objetivo para el cumplimiento de metas institucionales.

Se esboza como objetivo, crear acciones de cooperación entre colaboradores de áreas relacionadas y la meta es optimar las acciones cooperativas entre colaboradores.

**Estrategias de conflicto:**

Propiciar charlas o talleres que estimulen el trabajo colaborativo y la mejora continua, toda vez que está evidenciado que el trabajo flexible acrecienta la productividad y minimiza costos debido a la rotación o ausentismo de trabajadores. Esta estrategia permite conseguir información importante para motivar a su equipo, otorgando flexibilidad de valoración y adaptación a sus propias necesidades personales, por ende conlleva a reducir conflictos personales o institucionales toda vez que como institución se preocupa por el bienestar de los colaboradores conllevando a un buen clima organizacional.

Se bosqueja como objetivo, mitigar conflictos laborales para el logro de objetivos institucionales y la meta es optimar la comunicación interna para minimizar conflictos.

**Tabla 12**  
Estrategias, Cronograma de Actividades y Recursos

<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RECURSO HUMANO</b>	<b>RECURSO ECONÓMICO</b>	<b>RECURSO TECNOLÓGICO</b>	<b>TIEMPO</b>
De estructura	Organizar la estructura organizacional de la Oficina de Recursos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectuar eventos informativos dirigidos a los colaboradores para la difusión de la estructura organizacional, acciones que se realizan en la unidad de organización y ruta de trámite y seguimiento de los diferentes expedientes administrativos.</li> </ul>	Jefe de área	S/ 3,000.00	Laptop y proyector	Enero a diciembre 2024
De responsabilidad	Delimitar apropiadamente las responsabilidades de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión explícita de las funciones previstas en el MOF dirigida a los colaboradores de la Oficina de Recursos Humanos.</li> <li>• Evaluaciones periódicas en torno al cumplimiento de actividades previstas.</li> <li>• Realizar reuniones motivacionales periódicas con el fin de promover ideas para una mejor productividad.</li> </ul>	Jefe de Oficina o especialista designado	S/ 300.00	Laptop y proyector	Enero a diciembre 2024
De recompensa	Optimar el	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar e implementar lineamientos de</li> </ul>	Jefe de	S/ 2,000.00	Laptop y proyector	Enero a

	sistema de recompensas mediante incentivos económicos en la Oficina de Recursos Humanos.	recompensas para el reconocimiento del esfuerzo de los servidores a fin de promover y fomentar la igualdad, productividad, motivación y clima laboral. •Elaborar e implementar lineamientos de incentivos no económicos, flexibilidad y fortalecimiento de capacidades mediante eventos de capacitación.	Oficina o Especialista designado			diciembre 2024
De relaciones	Promover relaciones laborales amigables por medio de actividades de fraternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacitar a los colaboradores en temas relacionados a trabajo colaborativo y mejora continua.</li> <li>• Realizar charlas o talleres de sensibilización referidas al apoyo entre compañeros de labores.</li> <li>•Hacer eventos de confraternidad para una mayor interrelación.</li> <li>•Organizar eventos deportivos para socialización de los colaboradores.</li> </ul>	Jefe de Oficina o Especialista designado	S/ 1,000.00	Laptop y proyector	Enero a diciembre 2024
De cooperación	Crear acciones de	• Reuniones entre directivos y	Jefe de	S/ 300.00	Laptop y proyector	Enero a

	cooperación entre colaboradores de áreas relacionadas.	colaboradores de áreas relacionadas con el trabajo. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer protocolos de comunicación efectiva entre colaboradores y directivo.</li> <li>• Establecer plazos de entrega de expedientes asignados.</li> </ul>	Oficina o Especialista designado			diciembre 2024
De conflicto	Mitigar conflictos laborales para el logro de objetivos institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnosticar al área con mayor proporción de conflictos, establecer causas y valorar las consecuencias y soluciones.</li> <li>• Puntualizar acciones de solución, detallar ventajas respecto del trabajo sin conflictos.</li> <li>• Desplegar charlas de comunicación efectiva.</li> </ul>	Jefe de Oficina o Especialista designado	S/ 300.00	Laptop y proyector	Enero a diciembre 2024

La entidad pública de estudio cuenta con profesionales calificados para ejecutar diversas actividades que se pueden llevar a cabo; y, por otro lado se puede generar alianzas estratégicas con diversos entes no gubernamentales u organismos internacionales para la realización de las diversas actividades propuestas.

## VI. CONCLUSIONES

1. En relación a las dimensiones del clima organizacional de la Oficina de Recursos Humanos, se tiene que para la **dimensión realización personal**, un 43.3% considera que a veces existen oportunidades de progreso en la entidad, un 26.7% indicó que casi siempre, un 6.7% señaló que siempre, un 23.% considera que a veces; en tanto que un 53.3% siempre se considera comprometido con el éxito de la entidad, un 36.7% señaló que casi siempre, un 6.7% precisó que a veces, un 3.3% indicó que casi nunca; por otro lado un 50% señaló que siempre acceden a la información necesaria para cumplir con su labor, un 30% indicó que casi siempre, un 20% consideró que a veces; además se tiene que un 40% percibe que casi siempre hay compañerismo y cooperación, un 30% indicó que siempre, un 26.7% señaló que a veces, un 3.3% indicó que casi nunca; asimismo, un 40% considera que casi siempre se asegura su nivel de desempeño, un 30% indicó que siempre, un 26.7% señaló que a veces, un 3.3% indicó que casi nunca; en tanto que un 43.3% considera que casi siempre participa en el establecimiento de metas y en la toma de decisiones para alcanzarlas, un 33.3% indicó que siempre, un 13.3% señaló que a veces. En cuanto a la dimensión **involucramiento laboral**, un 16.7% percibe que casi siempre el trabajador es considerado factor clave en el éxito institucional, un 26.7% indicó que a veces, un 16.7% señaló que casi nunca; por otro lado se tiene que 36.7% considera que casi siempre la evaluación del puesto ayuda a mejorar las labores, un 6.7% señaló que a veces, un 16.7% precisó que casi nunca, un 3.3% señaló que nunca; además se tiene que un 36.7% considera que casi siempre los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones, un 26.7% indicó que sólo a veces, un 26.7% precisó que casi nunca, un 10% señaló que nunca; en tanto que un 30% considera que casi siempre se aprecia los altos niveles de desempeño, un 30% señaló que sólo a veces, un 13.3% indicó casi nunca, un 3.3% precisó que nunca; además se tiene que un 20% precisó que a veces existe compromiso de los empleados para con la institución, un 43.3% indicó que a veces, un 6.7% señaló que nunca. En cuanto a la dimensión **supervisión** se tiene que un 40% considera que a veces se recibe preparación para hacer el trabajo, un 23.3% señaló que casi siempre, un 20% indicó que siempre, un 16.7% precisó que casi nunca; además se tiene que un 30% considera que siempre hay canales de comunicación adecuados, un 26.7% indicó que casi siempre, un 26.7% precisó que sólo a veces, un 16.7% indicó que casi nunca; asimismo, se tiene que un 30% considera que siempre los jefes de áreas

reconocen sus logros, un 23.3% indicó que casi siempre, un 23.3% señaló que a veces, un 20% percibe que casi nunca, un 3.3% indicó que nunca; por otro lado se tiene que un 36.7% considera que las funciones siempre se encuentran claramente establecidas, un 20% indicó que casi siempre, un 36.7% señaló que a veces, un 6.7% indicó que casi nunca; y, finalmente un 40% consideran que siempre se tienen oportunidad de efectuar su trabajo lo mejor posible, un 36.7% señaló que casi siempre, un 20% indicó que a veces y un 3.3% precisó que casi nunca.

2. En relación a las dimensiones del desempeño laboral de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos, se tiene que para la **dimensión desempeño laboral**, un 36.7% consideran que los trabajadores a veces demuestran capacidad para realizar tareas, un 33.3% indicó que casi siempre, un 26.7% señaló que siempre, un 3.3% considera que casi nunca; en tanto que un 36.7% considera que los trabajadores a veces se preocupan por el desempeño y el aprendizaje, un 30% señaló que casi siempre, un 30% precisó que siempre, un 3.3% indicó que casi nunca; por otro lado un 40% señaló que los trabajadores a veces están motivados para realizar sus funciones, un 23.3% indicó que casi siempre, un 23.3% consideró que siempre, un 13.3% precisó que casi nunca; además se tiene que un 33.3% considera que los trabajadores casi siempre utilizan documentos de gestión para mejorar sus funciones, un 20% indicó que siempre, un 26.7% señaló que a veces, un 20% indicó que casi nunca; asimismo, un 33.3% considera que casi siempre los trabajadores desempeñan sus funciones de acuerdo con el código de conducta, un 20% indicó que siempre, un 26.7% señaló que a veces, un 20% indicó que casi nunca; en tanto que un 33.3% considera que los trabajadores casi siempre entregan con la debida antelación las tareas asignadas, un 23.3% indicó que siempre, un 33.3% señaló que a veces. En cuanto a la dimensión **desempeño profesional**, un 36.7% percibe que los trabajadores a veces demuestran vocación de servicio, un 33.3% indicó que casi siempre, un 26.7% señaló que siempre, un 3.3% indicó que casi nunca; por otro lado se tiene que 36.7% considera que los trabajadores sólo a veces muestran satisfacción y compromiso para realizar funciones, un 33.3% señaló que casi siempre, un 30% precisó que siempre; además se tiene que un 36.7% considera que los trabajadores casi siempre contribuyen a la práctica de valores institucionales, un 26.7% indicó que siempre, un 6.7% precisó que a veces, un 6.7% señaló que casi nunca; en tanto que un 36.7% considera que los trabajadores casi siempre

respectan el horario laboral, un 26.7% señaló que siempre, un 33.3% indicó que a veces, un 3.3% precisó que casi nunca; además se tiene que un 33.3% precisó que los trabajadores sólo a veces se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño laboral, un 33.3% indicó que casi siempre, un 30% señaló que siempre, un 3.23% indicó que casi nunca. En cuanto a la dimensión **desempeño social** se tiene que un 40% considera que los trabajadores casi siempre participan y están integrados en actividades institucionales, un 23.3% señaló que siempre, un 26.7% indicó que a veces, un 10% precisó que casi nunca; además se tiene que un 33.3% considera que los trabajadores siempre muestran confianza e identificación institucional, un 30% indicó que a veces, un 26.7% precisó que casi siempre, un 10% indicó que casi nunca; asimismo, se tiene que un 43.3% considera que los trabajadores casi siempre brindan instrucciones y consejos a sus compañeros sobre cualquier tema, un 16.7% indicó que siempre, un 26.7% señaló que a veces, un 13.3% percibe que casi nunca; por otro lado se tiene que un 36.7% considera que los trabajadores siempre demuestran y ejemplifican el trabajo, los valores y las virtudes en la entidad, un 26.7% indicó que siempre, un 26.7% señaló que a veces, un 10% indicó que casi nunca; y, finalmente un 33.3% consideran que los trabajadores casi siempre crean una atmósfera amigable en la oficina, un 26.7% señaló que siempre, un 33.3% indicó que a veces y un 6.7% precisó que casi nunca.

3. La relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en torno a los 30 servidores de Recursos humanos del Gobierno Regional de Piura, es positiva y tiene un nivel muy alto. De allí se desprende que, teniendo un mejor clima organizacional, más eficiente será el desempeño laboral, confirmando la hipótesis positiva planteada, reconociendo lo hallado estudios preliminares, así como en la bibliografía consultada alrededor de esta temática, corroborando de esta manera, que el clima organizacional es uno de los aspectos medulares para un desempeño laboral eficiente y eficaz, que trae consigo el cumplimiento de objetivos institucionales y la sostenibilidad de la organización, y que de no advertirse, acabaría afectando la eficacia operacional.
4. La dimensión realización personal del Clima Organizacional tiene una muy alta correlación con el desempeño laboral, verificándose lo revisado en anteriores trabajos publicados y demostrando la hipótesis positiva planteada, pudiendo confirmar lo

significativo que es contar con servidores motivados con su crecimiento personal, que les permita desarrollar sus habilidades en el desempeño de sus funciones habituales, que de no tomarse en consideración, repercutiría negativamente en la consecución de las metas trazadas y los resultados organizacionales esperados, así como en una baja eficiencia en sus labores realizadas.

5. La dimensión involucramiento laboral de Clima Laboral se correlaciona satisfactoriamente con el Desempeño Laboral, con lo que se demuestra la hipótesis positiva trazada, en la línea con diversas investigaciones ejecutadas en otras latitudes, como se ha podido deducir de los trabajos de investigación analizados, lo que nos permite manifestar que el compromiso activo para hallar valor innato en el cumplimiento de sus labores, de manera libre, voluntaria y participativa, constituye elemento básico y de alto influjo en el desempeño de sus labores en una organización, de allí que su atención debe ser prioritaria, pues su abandono traería consigo la aparición de riesgos en la consecución de los objetivos planificados en la organización.
6. La dimensión Supervisión de la variable Clima Organizacional ostenta una muy alta correlación con el Desempeño Laboral, lo que corrobora investigaciones ejecutadas, afirmando las contribuciones teóricas de la materia y demostrando la hipótesis positiva planteada, aseverando la necesidad de realizar evaluaciones periódicas de los mecanismos de inspección a fin de comprobar su adecuada marcha y enmendar deficiencias posibles, limitando la aparición de dificultades que causarían efectos funestos en las operaciones institucionales.
7. Se diseñó una propuesta de mejora con base a resultados de la investigación, a fin de mejorar el clima organizacional y desempeño laboral, logrando de esta manera elevar el nivel de satisfacción y motivación de los colaboradores, toda vez que mediante esto se logra que los servidores se sientan identificados con la entidad, trabajo colaborativo e intervención en la adopción de decisiones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Referente a la relación que se tiene entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral, entendiéndose que vienen a ser aspectos que según bibliografía, tienen que circular en

dirección afín, pues con ello se pueden conseguir los objetivos institucionales planeados, es recomendable que las autoridades y funcionarios del Gobierno Regional de Piura realicen esfuerzos mayores para dictar capacitaciones el desempeño laboral y su importancia en la sostenibilidad de toda institución.

2. Ante el resultado que testifica una relación alta de la dimensión realización personal de la variable Clima Organizacional con el Desempeño Laboral, sabiendo que los estudios de investigación sostienen que la autorrealización significa la obtención de las motivaciones y ambiciones de una persona, funcionarios y servidores del área de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Piura aunar esfuerzos para obtener capacitaciones en aptitudes y habilidades blandas que contribuyan con alcanzar su potencial máximo que los satisfaga y permita tener un mejor rendimiento laboral, en bien de la institución y de la población.
3. Frente a la dimensión involucramiento laboral, con muy alta correlación con el desempeño laboral, considerando que para la literatura revisada constituye un elemento que debe prestársele atención especial, el área Recursos Humanos del Gobierno Regional de Piura debe revisar los documentos de gestión del Gobierno Regional de Piura y socializar la filosofía de la institución, metas y objetivos, así como dedicar tiempo a conocer a sus colaboradores y propiciar estímulos y reconocimientos por su trabajo.
4. Con los hallazgos que permiten ver la muy alta significancia de la dimensión Supervisión con el Desempeño Laboral, los investigadores de esta temática, deberían enfocar sus trabajos los cambios que viene teniendo esta variable, pues resulta ser de importancia capital si se busca tener una adecuada ejecución de actividades de seguimiento y control.
5. Realizar las acciones que correspondan para la implementación de la propuesta de mejora elaborada en concordancia con los resultados del estudio.



# TI-951-SC-ADM-DCARRASCOM-INFORME FINAL-TURNITIN-2023-02

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

4%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

[repositorio.uladech.edu.pe](https://repositorio.uladech.edu.pe)

Fuente de Internet

4%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 4%

Excluir bibliografía

Activo