



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL
PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES
CIVILES DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL
GOBIERNO REGIONAL PIURA, 2023.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

CARRASCO MARTINEZ, DEISY MARIELA

ORCID: 0009-0004-6347-362X

ASESORA

MGTR. ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA

ORCID: 0000-0001-9618-6177

CHIMBOTE – PERÚ

2023



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0005-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **18:40** horas del día **09** de **Enero** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL Presidente
ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA Miembro
LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Miembro
Mgr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA, 2023.**

Presentada Por :
(1211090005) **CARRASCO MARTINEZ DEISY MARIELA**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **MAYORIA**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración.**

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LIMO VASQUEZ MIGUEL ANGEL
Presidente

ZENOZAIN CORDERO CARMEN ROSA
Miembro

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Miembro

Mgr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA, 2023. Del (de la) estudiante CARRASCO MARTINEZ DEISY MARIELA, asesorado por ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 4% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 13 de Marzo del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A Dios, a mis padres Wilter y Loyola, ya que gracias a su inmenso amor y esfuerzo he logrado superarme en mi vida personal y profesional y, me motivan a ser perseverante y dedicada.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad por brindarme las herramientas necesarias, a la asesora por su orientación y asesoramiento para guiar mis ideas. Además, agradezco a los servidores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura por haber permitido la aplicación de los cuestionarios.

ÍNDICE GENERAL

Caratula	I
Jurado	II
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Índice GENERAL	VI
LISTA DE TABLAS	VIII
LISTA DE FIGURAS	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	18
III. METODOLOGIA	25
3.1. Nivel, tipo y diseño de la investigación	25
3.2. Población y muestra	26
3.3. Variables, definición y operacionalización	26
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de información	28
3.5. Método de análisis de datos	29
3.6. Aspectos éticos.....	29
IV. RESULTADOS.....	30
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	49

VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS	60
Anexo 01 – Matriz de Consistencia	60
Anexo 02 – Instrumento de recolección de información	62
Anexo 03 – Validez del instrumento.....	66
Anexo 04 – Confiabilidad del instrumento	81
Anexo 05 – Formato de Consentimiento Informado.....	83
Anexo 06 – Documento de aprobación de institución para la recolección de información	84
Anexo 07 – Evidencias de ejecución.	85

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización	27
Tabla 2 Clima organizacional de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.	30
Tabla 3 Desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023	32
Tabla 4 Prueba de normalidad	33
Tabla 5 Correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral.....	34
Tabla 6 Correlación entre realización personal y desempeño laboral	35
Tabla 7 Correlación entre involucramiento laboral y desempeño laboral.....	36
Tabla 8 Correlación entre supervisión y desempeño laboral.....	37
Tabla 9 Análisis FODA	41
Tabla 10 Indicadores de gestión	42
Tabla 11 Problemas	43
Tabla 12 Soluciones	44
Tabla 13 Estrategias y Recursos	45
Tabla 14 Cronograma de actividades	47

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Clima organizacional de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.	31
Figura 2 Desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.	33

RESUMEN

El propósito de la investigación fue establecer una propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023; cuyo objetivo general fue determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos; como técnicas y herramientas de recopilación de datos se utilizó encuesta y cuestionario de 32 preguntas, tipo de investigación fue cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental transversal, la población fue de 30 servidores y la muestra fue censal. Los resultados muestran que 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; 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; 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; la dimensión Supervisión de la variable Clima Organizacional ostenta una muy alta correlación con el Desempeño Laboral; se diseñó una propuesta de mejora con base a resultados de la investigación, a fin de mejorar el clima organizacional y desempeño laboral para lograr elevar el nivel de satisfacción y motivación de los colaboradores.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, motivación.

ABSTRACT

The purpose of the research was to establish a proposal to improve the organizational climate for the work performance of the employees of the Human Resources Office of Piura's Regional Government 2023; whose general objective was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the civil servants of the Human Resources Office; as data collection techniques and tools, a survey and a 32 question questionnaire was used, the type of research was quantitative, correlational level, non-experimental cross-sectional design, the population was 30 servers and the sample was census. The results has shown that the relationship between organizational climate and work performance around the 30 Human Resources employees of the Regional Government of Piura is positive and has a very high level; the personal fulfillment dimension of the organizational climate has a very high correlation with work performance, verifying what was reviewed in previous published works and demonstrating the positive hypothesis proposed; the work involvement dimension of work climate is satisfactorily correlated with work performance, demonstrating the positive hypothesis outlined, in line with various research carried out in other latitudes; the supervision dimension of the organizational climate variable has a very high correlation with work performance; an improvement proposal was designed based on research results, in order to improve the organizational climate and work performance to raise the level of satisfaction and motivation of collaborators .

Keywords: Organizational climate, work performance, motivation.

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, toda vez que éste es un ambiente fomentado por emociones de los servidores civiles de una entidad pública, conformado por factores institucionales diversos ya sean internos o externos, que como resultado se tiene un ambiente favorable o desfavorable incidiendo de manera directa o indirecta en el desempeño laboral de los servidores públicos. Aunado a ello, dependiendo del nivel del clima organizacional que se fomente ya sea favorable o desfavorable, se identifican dimensiones relacionadas a la carencia de dirección del recurso humano, remuneraciones bajas, carencia de motivación, carencia de incentivos, falta de compañerismo, entre otros, toda vez que si no se tiene un buen liderazgo en una entidad, los trabajadores forjarán sus perspectivas conforme a sus emociones.

Al respecto, el clima organizacional a nivel mundial es de vital importancia para las entidades, puesto que esté encamina al cumplimiento de los objetivos institucionales, por ende se invierte en contratar profesionales expertos para explotar sus habilidades, logrando mayores niveles de desempeño laboral institucional, para lo cual un factor clave es el estado emocional de los individuos. Además, se tiene que varios investigadores refieren que el clima organizacional debe propiciar relación entre directivos y subordinados a través de acciones estratégicas en los diversos niveles de la entidad consiguiendo efectuar propuestas y aplicación de mecanismos que accedan a medir el desempeño laboral institucional, tal como se tiene actualmente las NC ISO 9000:2015 y NC ISO 9004 u otras herramientas TIC aplicables en el plano internacional.

Igualmente en América Latina, el clima organizacional es un tema meritorio frente a los diversos desafíos que afrontan las instituciones, puesto que un clima laboral favorable es primordial tanto para el crecimiento institucional como para el desarrollo de personas, es elemental para el crecimiento de las entidades, que además se forja por las relaciones interpersonales que se tiene en el quehacer diario donde se puede promover los mejores lugares para trabajar, realizándose para ello un ranking toda vez que se detallan una relación

de factores que conllevan a un clima organizacional bueno, teniendo como resultado el crecimiento institucional.

De la misma forma en el plano nacional, se viene desplegando herramientas de gestión pública ajustables para las entidades de la administración pública, estableciendo lineamientos o protocolos estratégicos que bosquejen un clima organizacional óptimo; en razón de ello, las instituciones públicas tales como la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, entre otros, vienen desarrollando normas que amparen la protección de los servidores públicos con la finalidad de suscitar la continua mejora con el único objetivo de lograr un entorno saludable, cuidando el bienestar ya sea de forma individual como en lo general.

En ese orden de ideas, la Consultora Especializada en Estrategia, Cultura y Transformación Integral – DENCH, en su artículo publicado en el año 2021 en el diario El Comercio, en torno a la encuesta aplicada encontró que un 73% de colaboradores están dispuestos a cambiar el trabajo actual, siendo que un 26% precisó que se cambiaría de trabajo por temas emocionales de agotamiento y estrés por no contar con los medios tecnológicos adecuados, en tanto un 24% indicaron que renunciarían por el pésimo clima y cultura organizacional que yace en su trabajo; asimismo, un 20% señaló que podrían renunciar debido a la incertidumbre que hay en el país a consecuencia de pandemia y contexto político; por otro lado, un 15% precisó que podría buscar trabajo con un salario mejor; además un 8% indicó que emprenderían su negocio propio; en tanto que un 7% señaló que optaría por el crecimiento profesional donde asuman nuevos riesgos. En ese sentido, este artículo resaltó la flexibilidad horaria, felicitaciones, reconocimientos y una buena comunicación fluida, razón por la cual es en donde los colaboradores se sienten escuchados y apoyados, jugando un papel primordial con el fin de retener y poder atraer el talento en las instituciones y finalmente los resultados de la encuesta arrojaron que el 54% de colaboradores señalaron que han sido reconocidos por buen desempeño, en tanto un 43% precisaron que no han recibido nada en el último año.

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.

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 ese sentido 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.

Castro et. al., 2019, diseñaron un instrumento con la escala de Likert de cincuenta ítems para explorar el clima organizacional determinada operacionalmente como la apreciación del colaborador en torno al ambiente laboral y en base a aspectos afines como posibilidades relacionadas a realización personal, involucramiento con la labor fijada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su labor en acoplamiento con sus compañeros así como con condiciones laborales a fin de facilitar su labor. En ese sentido, respecto a la autorrealización refieren que es la apreciación del colaborador respecto a las posibilidades que el ambiente laboral beneficie el desarrollo ya sea en el nivel personal como en el profesional sujeta a la labor y con perspectiva factura; por otro lado en cuanto al involucramiento laboral, refieren que es la identificación de los colaboradores con los valores institucionales y compromiso con miras al desarrollo institucional y; además, en cuanto a la supervisión, refieren que es la apreciación en cuanto a la funcionalidad y

significación de los directivos en base a la supervisión dentro de la diligencia laboral, en cuanto exista relación de soporte u orientación para labores de su quehacer diario.

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.

Teniendo en cuenta lo esbozado, se debe precisar que en el Gobierno Regional Piura, se desconoce: i) el nivel del clima organizacional institucional, ii) el despliegue de acciones orientadas a la formación de valores de sus colaboradores, iii) si se concede herramientas suficientes para la mejora del desempeño laboral, debiendo profundizar en la forma de interacción de los colaboradores, iv) estado situacional del ambiente laboral de los colaboradores de investigación, v) 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 esbozó la interrogante de investigación: ¿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?; asimismo, para solucionar el problema se esbozaron los problema 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?; y, ¿Cuál es la propuesta de plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023?

La investigación se justificó teóricamente, puesto que se mostró la relación entre el clima

organizacional y desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023; lo cual permitió 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. Asimismo, se justificó de una forma práctica, debido a que los resultados que arrojó el estudio, han sido tomados como una línea base de consulta, para implementar herramientas y estrategias para mejorar el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura; y, se tomó como 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; por otro lado, se justificó metodológicamente, puesto que se estableció una investigación correlacional de tipo no experimental, descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo; se empleó la técnica de la encuesta, se recurrió para ello a cuestionarios con una escala tipo Likert, los mismos que fueron validados por tres expertos.

En ese sentido, en la presente investigación se esbozó como 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; y además se planteó los objetivos específicos siguientes: i) 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; ii) 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; iii) 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; y, iv) Establecer una propuesta de plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales.

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 ± 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 ± 1.6 puntos; en cuanto a la recompensa se obtuvo un promedio de 7.3 ± 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 ± 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 ± 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 ± 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 ± 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 ± 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 ± 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 ± 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 ± 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 ± 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 permitirá un exhaustivo análisis de las variables materia de estudio.

Nacionales

Tiza (2023), en su tesis de pregrado para la Universidad Católica Los Angeles 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 educandos; técnica: encuesta; instrumento: cuestionario para la recolección de datos, que fueron procesados estadísticamente, cuyos resultados fueron los siguientes; se determinó correlación significativa p-valor 0.000, entre el clima organizacional y 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 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.

Romero (2023), en su tesis de maestría de la Universidad Nacional de Tumbes *clima*

organizacional y desempeño laboral de trabajadores 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.

Aliaga (2023), en su tesis de pregrado de la Universidad Autónoma del Perú *Clima organizacional desempeño laboral de los colaboradores del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima, 2022*, tuvo como objetivo establecer el nivel de relación que refleja el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima en el año 2022, cuyo estudio fue de nivel correlacional, tipo aplicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con corte transversal; la población se conformó por 200 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que englobó 38 items para el clima organizacional y 21 para el desempeño laboral, su confiabilidad se determinó mediante el alfa de cronbach arrojando para el clima organizacional un nivel de 0,957 y para el desempeño laboral su nivel fue de 0,940; y, los

resultados arrojados fueron satisfactorios toda vez que se evidenció una alta correlación a través del R de Pearson de 0.884 con un grado de significancia de 0.000 y se concluyó que en tanto las condiciones del clima organizacional se mejoren en el Archivo General de la Nación genera mejora en el nivel de desempeño laboral de los servidores en beneficio del logro institucional.

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.

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.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1 Clima Organizacional.

El ensayista cree que el contexto organizativo considera a los trabajadores como núcleo impalpable 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 versátiles 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 transcendental 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 acumulado de factores y características que servirían de mecanismo distintivo, que distinguen a los colaboradores en general y a los sujetos, el elemento en cuestión puede coadyuvar o desequilibrar 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 ambiente social, 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 deseados.

- ✓ Colaboración: Los colaboradores de la entidad consideran que los directivos y otros líderes de la institución están preparados para la mutua ayuda.
- ✓ Comunicación: Este aspecto se cimienta en la red de que existe en la institución y medios disponibles para que los trabajadores expresen quejas ante la dirección.
- ✓ Identidad: Es el sentimiento de pertenencia institucional, es un componente significativo y meritorio en el grupo de labores. Suele ser el componente que aparta los objetivos personales de los objetivos institucionales.
- ✓ Organización: Ésta 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).

Tiza (2023), en cuanto a las dimensiones del clima organizacional, considera lo siguiente:

- Realización personal; es la evaluación del entorno organizacional del empleado en cuanto a oportunidades de crecimiento personal y profesional en función de las tareas y perspectivas de futuro, estableciendo como indicador la toma de decisiones.
- 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.

Asimismo, Tiza (2023) refiere como indicadores:

- Toma de decisiones: son aquellas decisiones de la organización que corresponden a opciones críticas que requieren elegir entre varias opciones para definir un proceso de organización e implementación de decisiones que incluyan aspectos humanos y técnicos efectivos, para que estas decisiones sean consistentes con los planes institucionales.
- Trabajo colaborativo: Los miembros de la organización sienten que los directivos y otros líderes de la organización están dispuestos a ayudarse mutuamente.
- 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.

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 coadyuven 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. (Ticliahuana, 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.

En ese sentido, la presente evaluación bosquejó como 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. Asimismo, se planteó las hipótesis específicas siguientes: i) 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, ii) 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 y iii) El clima organizacional se relaciona con la supervisión de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.

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) refiere 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 del Gobierno Regional Piura fue de 30 colaboradores según información publicada en el portal de transparencia estándar del Gobierno Regional Piura 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.

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
Clima organizacional	Se refiere al ambiente existente entre todos los que son parte de una organización; se encuentra estrechamente conexo con la motivación de los colaboradores y expresa concretamente las cualidades motivadoras del ambiente institucional. Chiavenato (2019)	Realización personal	Toma de decisiones.	Escala de Likert	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Involucramiento laboral	Trabajo colaborativo.		
		Supervisión	Liderazgo		

Desempeño laboral	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. Chiavenato (2019)	Desempeño profesional	Dominio funcional y Reconocimientos.	Escala de Likert	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Desempeño personal	Compromiso.		
		Desempeño social	Expresión de ideas e Integración institucional.		

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

Ruiz (2022) y Mendoza (2018), 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 con escala de Likert, 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; en ese sentido los instrumentos (cuestionarios) que se utilizaron en la presente

investigación, fueron validados por el juicio de 03 expertos quienes valoraron si las interrogantes esbozadas en los cuestionarios muestran coherencia y son equivalentes al tema de estudio, para lo cual se determinó que los instrumentos que se elaboraron estaban aptos para su respectiva aplicación tal como se evidencia en los Formatos de Ficha de validación, contenidos en el Anexo 03 – Validez del instrumento. Asimismo, respecto a la confiabilidad de los cuestionarios se recurrió al coeficiente del Alfa de Cronbach y se determinó para la variable clima organizacional un coeficiente de 0,953, en tanto que para la variable desempeño laboral se determinó un coeficiente de 0,967; por ende se estableció que los instrumentos de medición elaborados han sido de solidez interna y alta tendencia, tal como se evidencia en el Anexo 4 – Confiabilidad del instrumento.

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
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 desempeño.	1	3.3%	4	13.3%	9	30.0%	9	30.0%	7	1	30	100.00
	11	Existe compromiso de los empleados para con la institución.	0	0.0%	2	6.7%	13	43.3%	6	20.0%	9	0	30	100.00
Supervisión	12	Se recibe preparación para hacer el trabajo.	0	0.0%	5	16.7%	12	40.0%	7	23.3%	6	20.0%	30	100.00
	13	Existen canales de comunicación adecuados.	0	0.0%	5	16.7%	8	26.7%	8	26.7%	9	30.0%	30	100.00
	14	Los jefes de áreas reconocen los logros.	1	3.3%	6	20.0%	7	23.3%	7	23.3%	9	30.0%	30	100.00
	15	Las funciones del puesto se encuentran claramente determinadas.	0	0.0%	2	6.7%	11	36.7%	6	20.0%	11	36.7%	30	100.00
	16	Tiene la oportunidad de efectuar el trabajo lo mejor posible.	0	0.0%	1	3.3%	6	20.0%	11	36.7%	12	40.0%	30	100.00

Nota: Encuesta aplicada a servidores de la Oficina de Recursos Humanos

Nota: Tabla 2

Figura 1 Clima organizacional de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.

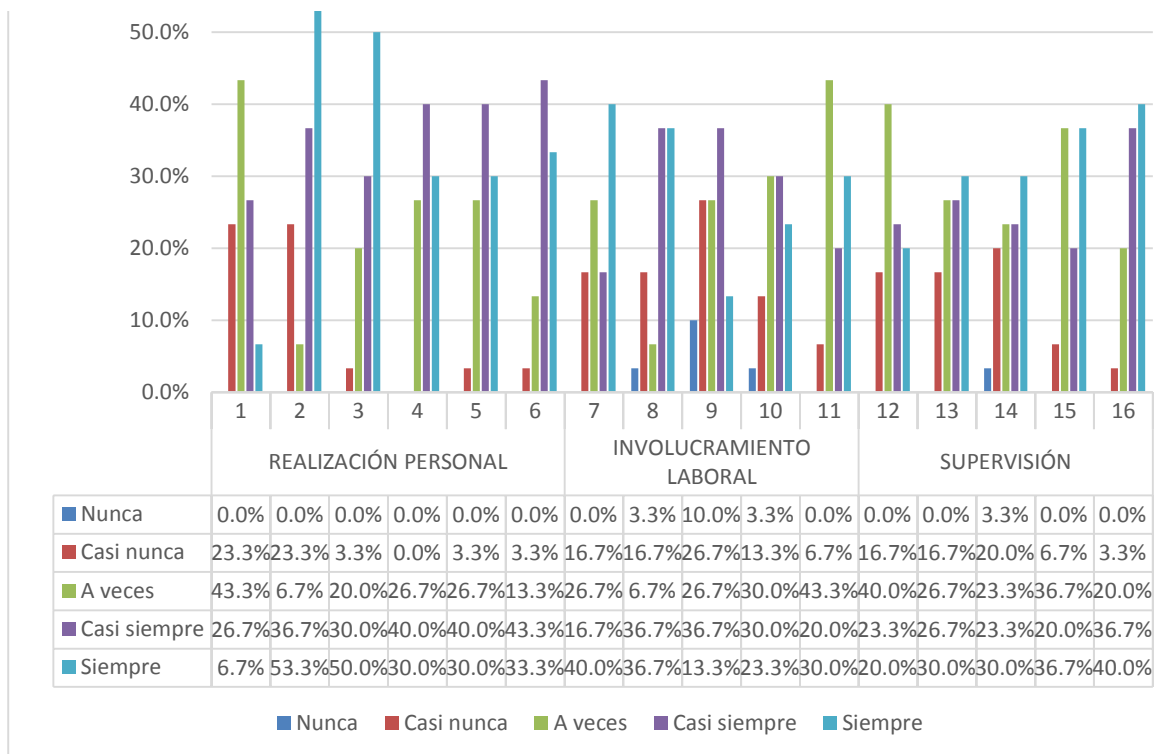


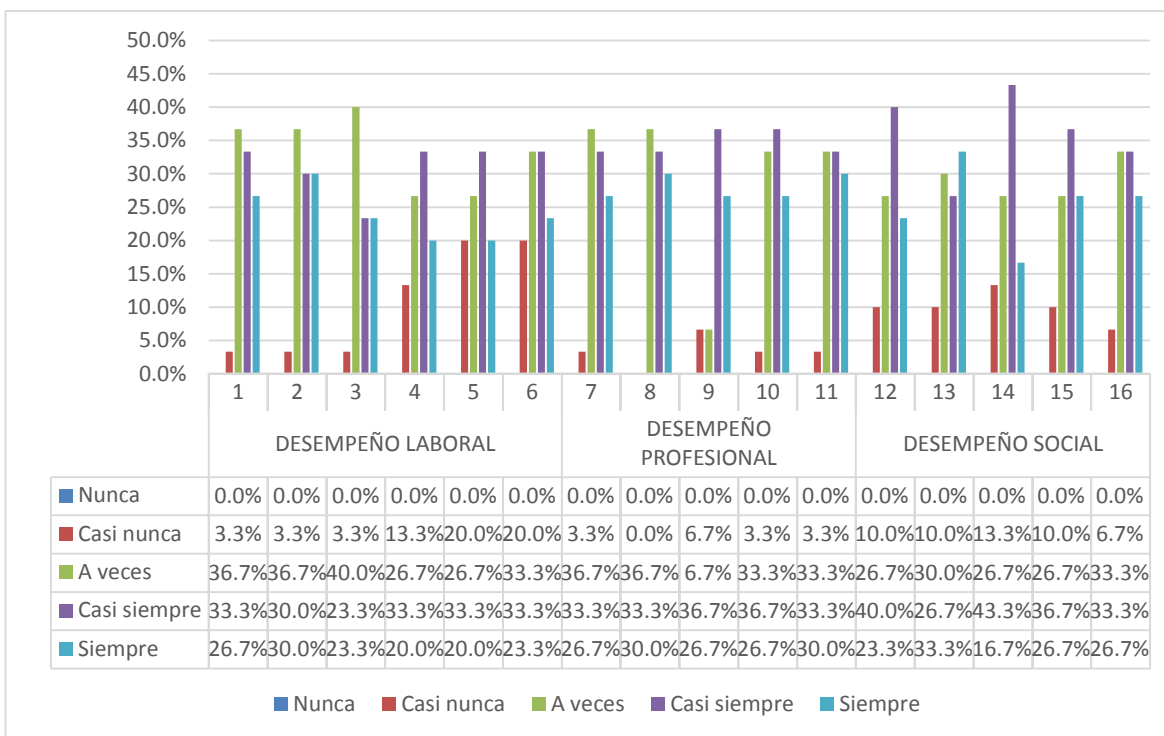
Tabla 3

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

Nota: Encuesta aplicada a servidores de la Oficina de Recursos Humanos

Figura 4 Desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.



Nota: 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 de Recursos Humanos 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	Coefficiente de correlación	1	,853**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
PEARSON	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,853	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 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

			Realización personal	Desempeño laboral
R DE PEARSON	Realización personal	Coefficiente de correlación	1	,791**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	30	30
	desempeño laboral	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 de Recursos Humanos 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

			Involucramien to laboral	Desempeño laboral
	Involucramiento laboral	Coefficiente de correlación	1	,809**
		Sig. (bilateral)		,000
R DE		N	30	30
PEARSON	desempeño laboral	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
	Supervisión	Coefficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	,802**
		N	30
R DE PEARSON	desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,802
		Sig. (bilateral)	,000
		N	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 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 Aliaga (2023), en su estudio efectuado de nivel correlacional, tipo aplicativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con corte transversal; evidenció la existencia de 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 Romero (2023), en su investigación cuantitativa, correlacional y transversal no experimental, que indica que el resultado que se obtuvo en la prueba de hipótesis demostró que el clima organizacional y el desempeño laboral están relacionados significativamente muy altos de conformidad con la percepción de los servidores del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima – 2022.

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 Aliaga (2023) en el estudio elaborado en el Cercado de Lima, en el que concluye que existe influencia directa y favorable del clima organizacional en relación al desempeño laboral de los colaboradores del Archivo General de la Nación. 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 el Cercado de Lima por Aliaga (2023), donde obtiene una relación de estas dos variables, también en un nivel muy alto ya que 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.

1. Datos generales.

Nombre o razón social: Gobierno Regional Piura.

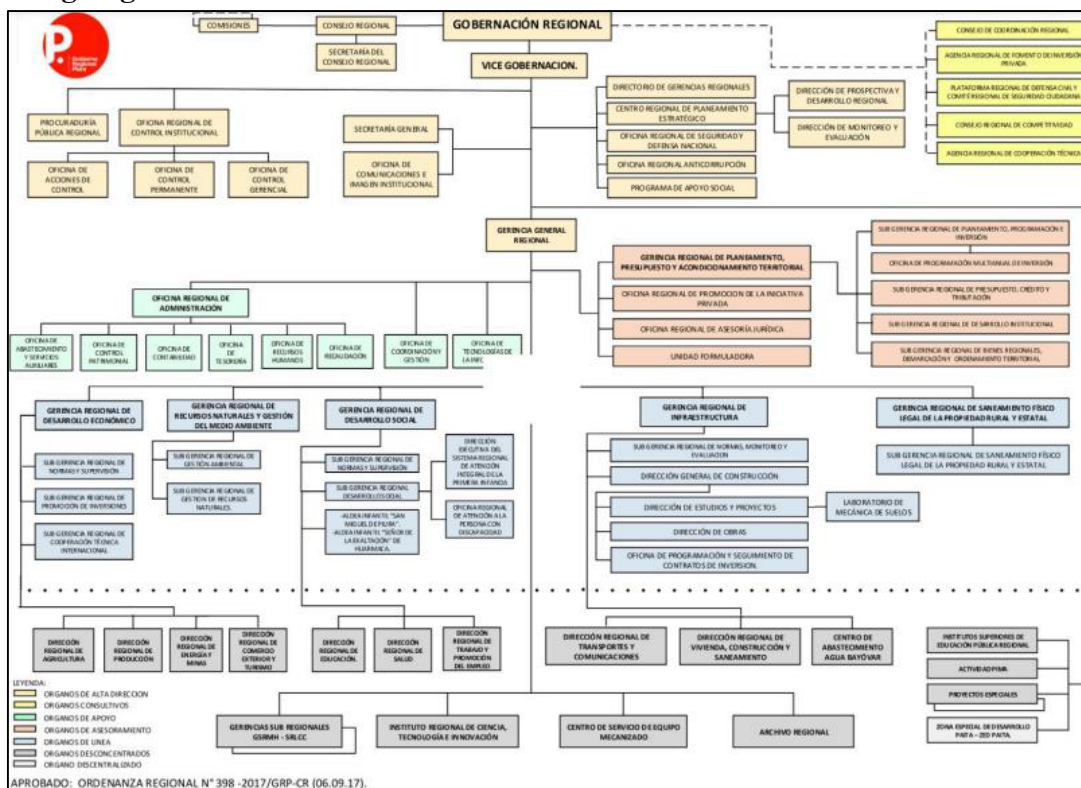
Ruc: 20484004421

Dirección: Av. San Ramón s/n, Urbanización San Eduardo, El Chipe, Piura.

2. Misión.

Conducir y promover el desarrollo sostenible, integral e inclusivo de la población del departamento de Piura, con acceso a bienes y servicios oportunos y de calidad con tecnología e innovación con énfasis en la primera infancia, y reducción en la vulnerabilidad del territorio.

3. Organigrama.



4. Objetivos.

- Optimizar la participación de los servidores al 100% promoviendo reiteradas reuniones.
- Optimizar el clima organizacional en un 100% mediante un plan de reconocimientos.
- Promover el desarrollo profesional al 100% por medio de un plan de desarrollo de personas.

5. Diagnóstico general.

Tabla 9
Análisis FODA

	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo articulado con las diversas unidades de organización. • Afianzar alianzas estratégicas con organismos no gubernamentales y organismos internacionales. • Desarrollo de capacidades de los servidores. • Reconocimientos por el cumplimiento de metas institucionales. • Lograr nuevas experiencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Política inestable. • Malas prácticas en las contrataciones de personal. • Normativa o lineamientos cambiantes. • Documentos de gestión desactualizados.
FORTALEZAS	FORTALEZAS - OPORTUNIDADES	FORTALEZAS - AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Se tiene Plan Estratégico Institucional y Plan Operativo Institucional que contienen objetivos claramente establecidos. • Profesionales experimentados en gestión pública. • Permanencia laboral. • Inducción a colaboradores que ingresan a la entidad para su adaptación laboral. • Colaboradores académicamente calificados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres o charlas de trabajo colaborativo. • Difusión de documentos de gestión institucional. • Organización de eventos de capacitación para fortalecer el desarrollo de las capacidades de los servidores. • Aprobación de lineamientos para el reconocimiento por cumplimiento de normas institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización de documentos de gestión institucionales. • Elaboración y aprobación de lineamientos para la selección de personal en el Gobierno Regional Piura. • Actualización de normativa o lineamientos conforme las políticas de estado.

DEBILIDADES	DEBILIDADES - OPORTUNIDADES	DEBILIDADES - AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Poca comunicación entre funcionarios y servidores. • Reducidas capacitaciones de carácter motivacional. • Limitado compromiso en pro del servicio público. • Pocos incentivos no económicos. • Constantes cambios de funcionarios de cargos de confianza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de coordinación con participación de funcionarios y servidores que refleje trabajo colaborativo. • Programación y organización de más eventos de capacitación en materia motivacional. • Reconocimiento por cumplimiento de normas institucionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de lineamientos aprobados para la selección de personal en el Gobierno Regional Piura. • Implementación del Sistema de Control Interno (SCI). • Difusión de normativa o 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	Escaza 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	No existe un efectivo liderazgo en fomento participativo y colaborativo y existen un bajo nivel de compañerismo.

compañeros.	
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. Implantar soluciones

Tabla 12

Soluciones

INDICADOR	PROBLEMA	ACCIÓN DE MEJORA
Trabajo colaborativo	El 26.7% percibe que a veces hay compañerismo y cooperación.	Eventos de capacitación relacionados a liderazgo para impulsar intercambio de ideas con la finalidad de tener diversidad de propuestas de los colaboradores, puesto que a través de esto se fomenta protocolos de solución de problemas, se hacen innovaciones y por ende promueve el compromiso de los servidores civiles. Al respecto, lo indicado se logra con la técnica de lluvia de ideas que proporciona ideas nuevas respecto de temas específicos.
Toma de decisiones	El 26.7% consideró que a veces los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones	Utilizar técnica por grupos de discusión, a efectos de recopilar y examinar información en relación a temas seleccionados; planificándose para ello reuniones mensuales.
Reconocimientos	El 23.3% consideró que a veces los jefes de áreas reconocen sus logros	Establecer protocolos de reconocimientos a los servidores civiles por su contribución a la entidad, ya que de esta manera se logra la mejora del clima organizacional, impulsa mejores niveles de productividad y motivación.
Expresión de ideas	El 26.7% considera que sólo a veces hay canales de comunicación adecuados para expresar sus ideas ante los	Aplicar protocolos para impulsar la participación activa de los servidores civiles a través de la técnica de Philips 66.

	funcionarios y ante sus compañeros.	
Liderazgo	40% considera que a veces se recibe orientación o preparación para hacer el trabajo	Eventos de capacitación respecto a temas de liderazgo transformacional orientada a que los líderes o directivos conozcan los beneficios de emplear estilos de liderazgo.

9. Recursos para la ejecución de estrategias

Tabla 13

Estrategias y Recursos

ESTRATEGIAS	RECURSO HUMANO	RECURSO ECONÓMICO	RECURSO TECNOLÓGICO	TIEMPO
Eventos de capacitación relacionados a liderazgo para impulsar intercambio de ideas con la finalidad de tener diversidad de propuestas de los colaboradores, puesto que a través de esto se fomenta protocolos de solución de problemas, se hacen innovaciones y por ende promueve el compromiso de los servidores civiles. Al respecto, lo indicado se logra con la técnica de lluvia de ideas que proporciona ideas nuevas respecto de temas específicos.	Jefe de área	S/ 3,000.00	Laptop y proyector	Enero a diciembre 2024
Utilizar técnica por grupos de discusión, a efectos de recopilar	Jefe de Oficina o	S/ 300.00	Laptop y proyector	Enero a diciembre

y examinar información en relación a temas seleccionados; planificándose para ello reuniones mensuales.	especialista designado			2024
Establecer protocolos de reconocimientos a los servidores civiles por su contribución a la entidad, ya que de esta manera se logra la mejora del clima organizacional, impulsa mejores niveles de productividad y motivación.	Jefe de Oficina o Especialista designado	S/ 2,000.00	Laptop y proyector	Enero a diciembre 2024
Aplicar protocolos para impulsar la participación activa de los servidores civiles a través de la técnica de Philips 66.	Jefe de Oficina o Especialista designado	S/ 1,000.00	Laptop y proyector	Enero a diciembre 2024
Eventos de capacitación respecto a temas de liderazgo transformacional orientada a que los líderes o directivos conozcan los beneficios de emplear estilos de liderazgo.	Jefe de Oficina o Especialista designado	S/ 300.00	Laptop y proyector	Enero a diciembre 2024
Eventos de capacitación relacionados a liderazgo para impulsar intercambio de ideas con la finalidad de tener diversidad de propuestas de los colaboradores, puesto que a través de esto se fomenta protocolos de solución de	Jefe de Oficina o Especialista designado	S/ 300.00	Laptop y proyector	Enero a diciembre 2024

problemas, se hacen innovaciones y por ende promueve el compromiso de los servidores civiles. Al respecto, lo indicado se logra con la técnica de lluvia de ideas que proporciona ideas nuevas respecto de temas específicos.				
---	--	--	--	--

10. Cronograma de actividades

Tabla 14

Cronograma de actividades

ESTRATEGIAS	ANO 2024											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Eventos de capacitación relacionados a liderazgo para impulsar intercambio de ideas con la finalidad de tener diversidad de propuestas de los colaboradores, puesto que a través de esto se fomenta protocolos de solución de problemas, se hacen innovaciones y por ende promueve el compromiso de los servidores civiles. Al respecto, lo indicado se logra con la técnica de lluvia de ideas que proporciona ideas nuevas respecto de temas específicos.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Utilizar técnica por grupos de discusión, a efectos de recopilar y examinar información en relación a temas seleccionados; planificándose para ello reuniones mensuales.			x			x			x			x

Establecer protocolos de reconocimientos a los servidores civiles por su contribución a la entidad, ya que de esta manera se logra la mejora del clima organizacional, impulsa mejores niveles de productividad y motivación.		X										
Aplicar protocolos para impulsar la participación activa de los servidores civiles a través de la técnica de Philips 66.			X			X			X			X
Eventos de capacitación respecto a temas de liderazgo transformacional orientada a que los líderes o directivos conozcan los beneficios de emplear estilos de liderazgo.			X			X			X			X
Eventos de capacitación relacionados a liderazgo para impulsar intercambio de ideas con la finalidad de tener diversidad de propuestas de los colaboradores, puesto que a través de esto se fomenta protocolos de solución de problemas, se hacen innovaciones y por ende promueve el compromiso de los servidores civiles. Al respecto, lo indicado se logra con la técnica de lluvia de ideas que proporciona ideas nuevas respecto de temas específicos.					X				X			X

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 respetan 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 institucional 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.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J., Bautista, R., & Cienfuegos, R. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7, 109–121. <https://doi.org/https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Aldaz Quinto, A. d., A., T., & W. , Y. (2022). Clima organizacional y desempeño. *Ciencia Latina*, 1-12. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
- Aliaga Guerreros, C (2023) *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del Archivo General de la Nación, Cercado de Lima, 2022 (Tesis de pregrado; Universidad Autónoma del Perú)*. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2419>
- Argoti, E. (2020). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia & Salud*, 3(11), 41-46. Obtenido de <http://revistas.usc.edu.co/index.php/CienciaySalud/article/view/505>
- Arica Ico, O. W. (2023). *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 (Tesis de pregrado; ULADECH)*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/34698>
- Bautista, & Cienfuegos. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *researchgate*, 8(32), 1-6. <https://doi.org/DOI:10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernal, César A (2010), Metodología de la investigación. Tercera edición Pearson Educación, Colombia, 2010 ISBN: 978-958-699-128-5
- Carrillo , C., Redondo , R., & Arbeláez, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- Castro et. al. (2019), *Análisis del clima laboral basado en el Modelo CL-SPC en una Empresa de Seguridad y Vigilancia (Tesis de pregrado; Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo)*. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdaniviaCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf

- CEPAL, C. E. (2023). *Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe*. Santiago. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48899/5/S2300202_es.pdf
- Chanca Guerra, J. A. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), 270-290. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.22.14.270-290>
- Chiavenato, I (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones* (2ª edición). México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Décima edición) Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ma ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Domínguez, J (2017), Características tienen la Capacitación y las Tecnologías de la Información y Comunicación en las MYPE comerciales rubro lubricantes en el A.H. Los Algarrobos, Piura 2016 <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/1079>
- El Comercio (2021, 18 de junio) <https://elcomercio.pe/economia/peru/empleo-peru-el-73-de-trabajadores-peruanos-quiere-cambiar-de-empleo-segunencuesta-salario-pago-estres-clima-laboral-nndc-noticia/>
- Espinoza-Galvez , R., Ramos Huamán , O. d., Espinoza Gonzáles, M., & Asca Agama , P. G.(2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Gómez Álvarez, P. D. (2021). El cambio y su impacto en las organizaciones. *ACADEMO*, 8(2), 213-220. <https://doi.org/https://doi.org/10.30545/academo.2021.jul-dic.10>
- González Palacio, S. M. (2019). *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 (Tesis de Maestría; Universidad de Medellín)*. <http://hdl.handle.net/11407/6229>

- Govea Andrade, Karina, & Zuñiga Briones, Doménica. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios, Guayaquil. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.
- Hernández, E. (2020). 1. Población, Muestra, Variable. <https://sites.google.com/site/matematicasjuanmanuelista/matematicas-9/estadistica-9/1-poblacion-muestra-variable>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. En Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández- Metodología de la investigación.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, T. C. P. (2018). Metodología de la investigación. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. <https://bit.ly/3Cfrx7T>
- INE. (2019). ¿Qué es población?. Colombia. <https://www.ine.cl/ineciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/que-es-poblacion>
- Jara Carhuapoma, M. M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura-Perú 2022 (Tesis de pregrado; Universidad Señor de Sipán)*. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11396>
- Lorenzo, L. (2022). *Capacitación y desempeño laboral en el personal asistencial de un establecimiento de atención primaria en salud, Lima 2022*. [Tesis de grado de Gestión de servicios de la Salud repositorio de la Universidad César Vallejo], Lima-Perú. Obtenido de file:///E:/Descargas/Lorenzo_AL-SD.pdf
- Martínez Fajardo , R. K. (2021). *Instrucción virtual de pausa activa y la eficiencia laboral docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro en Durán. Piura 2021*. [Tesis de Grado de Administración de la Educación, repositorio de la Universidad César Vallejo], Piura- Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71384/Mart%c3%adnez_FRK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza Huerta, Z. R. (2019). *Propuesta de mejora de los factores relevantes del liderazgo para la gestión de calidad en las micro y pequeñas empresas del sector educación, rubro enseñanza pre escolar y primaria en la ciudad de Huaraz, 2019*

- (*ULADECH*). <https://hdl.handle.net/20.500.13032/24736>
- Morales Urrutia, D. C., & Gualli Atupaña, L. M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en los gobiernos autónomos descentralizados municipales, Ecuador 2021 (Tesis de Maestría; Universidad Técnica de Ambato)*. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32176>
- Morales, F. (2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Murillo. (2018). *Filosofía, Ética, Valores, Moral e Identidad*. Universidad Pedagógica de Durango <https://doi.org/https://redie.mx/librosyrevistas/libros/eticayvalores.pdf>
- Navarrete, M., Galarraga, N., Araujo, I., & Carmona, C. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Revista Ciencia Latina Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434
- Ortega, C. (2023). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/quesel-clima-organizacional/>
- Parrales Reyes, J. E., Castro Salazar, J. A., & Herrera Calle, M. (2023). Clima organizacional y motivación laboral: caso de estudio organizaciones de la comuna Sancan. *Polo del Conocimiento*, 8(2), 1038-1055. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i2>
- Perez Cruz, L. J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional - Huánuco 2020 (Tesis de Maestría; Universidad Nacional Hermili Valdizán)*. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6534>
- Portalanza, M. &. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Empresa Torres AJ, de la ciudad de Iquitos, año 2022*. [Tesis de Licenciatura en Administración, repositorio de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana], Iquitos, Perú. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/8852/Miguel_Tesis_Titulo_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, & Lechuga. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Universidad EAN*, 9(87), 79-101. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>

- Romero Preciado, M. J. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022 (Tesis de Maestría; Universidad Nacional de Tumbes)*. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63970>
- Rosello Jauregui, M. J., Buendia Herrera, K. M., Soria Quijaite, J. J., & Geraldo Campos, L.A. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima – Perú. *Apuntes Universitarios*, 11((1)), 157 - 179. doi:<https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.17162%2Fau.v11i1.561>
- Rueda, M. (2020). *Importancia del Clima Organizacional como elemento base del desempeño organizacional*. [Trabajo de Grado, repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada], Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35756/RuedaAcostaMabelLucero2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ruiz, (2022). *Metodología de la investigación*. Perú: Universidad Nacional Autónoma de Tumbes. Daniel Hernández Morillo. <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/book/4>
- Salazar Marmolejo, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académicas de Ciencias Estratégicas*, 6(1), 47-67 <https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232>
- Sanchez Trujillo, L. G. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Churubamba, Huánuco - 2015 (Tesis de Pregrado, Universidad Católica Los Angeles de Chimbote)*. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/14787>
- Sumba B., Moreno G., & Villafuerte P. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral. *Rev. Dominio Científico*, 234-261. Obtenido de <https://dialnet.unrioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>
- Ticliahuanca S., F. I., P., M., & R., B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1), 86-98. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
- Tiza Dionicio, A. I. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del*

instituto de educación superior tecnológico público Carlos Laborde, Sepahua, 2023 (Tesis de pregrado; Univeridad Católica Los Ángeles de Chimbote).
<https://hdl.handle.net/20.500.13032/34764>

ANEXOS

Anexo 01 – Matriz de Consistencia

Título: Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Clima Organizacional	
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura 2023?	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?	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	Dimensiones: ✓ Realización personal. ✓ Involucramiento laboral. ✓ Supervisión.	Metodología: ✓ Tipo: Cuantitativo. ✓ Nivel: Correlacional. ✓ Diseño: No experimental transversal. Población y muestra: ✓ Población: 30 servidores civiles. ✓ Muestra: 30 servidores civiles. Técnica e Instrumento: ✓ Técnica: Encuesta. ✓ Instrumento: Cuestionario
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Desempeño Laboral	
PE1 ¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023?.	OE1 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.	HE1 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.	Dimensiones: ✓ Desempeño profesional. ✓ Desempeño personal. ✓ Desempeño social.	
PE2 ¿Existe relación entre el	OE2 Determinar la relación entre el involucramiento laboral y			

<p>involucramiento laboral y el desempeño laboral de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023?.</p> <p>PE3 ¿Existe relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023?.</p> <p>PE4 ¿Cuál es la propuesta de plan de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos del GORE Piura, 2023?</p>	<p>el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura 2023.</p> <p>OE3 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.</p> <p>OE4 Establecer una propuesta de plan de mejora del clima organizacional</p>	<p>HE2 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.</p> <p>HE3 El clima organizacional se relaciona significativamente con la supervisión de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.</p>		
---	--	---	--	--

Anexo 02 – Instrumento de recolección de información

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado servidor, el propósito de este cuestionario es conocer su opinión sobre el clima organizacional de la Oficina de Recursos Humanos, para lo cual cabe señalar que la información proporcionada se mantendrá confidencial y anónima y; asimismo, se agradece de antemano por su contribución.

Instrucciones: A continuación se presenta una lista de preguntas que deberá responder marcando con un aspa (X) la respuesta que crea correcta.

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: REALIZACIÓN PERSONAL						
1	Existen oportunidades de progreso en la entidad.					
2	Se considera comprometido con el éxito.					
3	Accede a la información que se necesita para cumplir con la labor.					
4	Los compañeros de labores cooperan entre sí.					
5	Cada trabajador asegura su propio nivel de desempeño.					
6	Participa en el establecimiento de metas y en la toma de decisiones para alcanzarlas.					
DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
7	Cada trabajador es considerado factor clave en el éxito de la institución.					
8	La evaluación del puesto ayuda a mejorar las labores.					
9	Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones					

10	Se aprecia los altos niveles de desempeño.					
11	Existe compromiso de los empleados para con la institución.					
DIMENSIÓN: SUPERVISIÓN						
12	Se recibe preparación para hacer el trabajo.					
13	Existen canales de comunicación adecuados.					
14	Los jefes de áreas reconocen los logros.					
15	Las funciones del puesto se encuentran claramente determinadas.					
16	Tiene la oportunidad de efectuar el trabajo lo mejor posible.					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado servidor, el propósito de este cuestionario es conocer su opinión sobre el desempeño laboral de los servidores de la Oficina de Recursos Humanos, para lo cual cabe señalar que la información proporcionada se mantendrá confidencial y anónima y; asimismo, se agradece de antemano por su contribución.

Instrucciones: A continuación se presenta una lista de preguntas que deberá responder marcando con un aspa (X) la respuesta que crea correcta.

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

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO PROFESIONAL						
1	Los trabajadores demuestran capacidad para realizar tareas.					
2	Los trabajadores se preocupan por el desempeño y el aprendizaje.					
3	Los trabajadores están motivados para realizar sus funciones.					
4	Los trabajadores utilizan documentos de gestión para mejorar sus funciones.					
5	Los trabajadores desempeñan sus funciones de acuerdo con el Código de Conducta.					
6	Los trabajadores entregan con la debida antelación las tareas asignadas.					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO PERSONAL						
7	Los trabajadores demuestran su vocación de servicio.					
8	Los trabajadores muestran satisfacción y compromiso para realizar funciones.					

9	Los trabajadores contribuyen a la práctica de valores en la entidad.					
10	Los trabajadores respetan el horario de trabajo.					
11	Los trabajadores se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño laboral.					
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO SOCIAL						
12	Los trabajadores participan y están integrados en actividades de la entidad.					
13	Los trabajadores muestran confianza e identificación con la entidad.					
14	Los trabajadores brindan instrucciones y consejos a sus compañeros sobre cualquier tema.					
15	Los trabajadores demuestran y ejemplifican el trabajo, los valores y las virtudes en la entidad.					
16	Los trabajadores crean una atmósfera amigable en la oficina.					

Anexo 03 – Validez del instrumento

Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Rosa Paola Tenorio Jarama

N° DNI / CE: 02096749 Edad: 33

Teléfono / celular: 950083134 Email: ptenorio@guat.com

Título profesional: Licenciada en Administración

Grado académico: Maestría Doctorado:

Especialidad: Administración de Negocios


Institución que labora: Gobierno Regional Piura

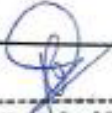
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título: Confianza del Consumidor y su relación con los niveles de Calidad en la jugiería el Chaleco II en Catayus - Piura 2018


Autor(es): Rosa Paola Tenorio Jarama

Programa académico: _____

 Lic. Rosa P. Tenorio Jarama
REG. UNIC. DE CUSCO. N° 37



Firma



Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Rosa Paule Terrence Juarán

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Deisy Mariela Carrasco Martínez**, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma de estudiante

DNI: 41008061

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

		FICHA DE VALIDACIÓN*							
TÍTULO: "Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023"		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones	
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
	Variable 1: Clima organizacional								
	Dimensión 1: Realización personal								
1	Existen oportunidades de progreso en la entidad.	/		/		/			
2	Se considera comprometido con el éxito.	/		/		/			
3	Accede a la información que se necesita para cumplir con la labor.	/		/		/			
4	Los compañeros de labores cooperan entre sí.	/		/		/			
5	Cada trabajador asegura su propio nivel de desempeño.	/		/		/			
6	Participa en el establecimiento de metas y en la toma de decisiones para alcanzarlas.	/		/		/			
	Dimensión 2: Involucramiento laboral								
7	Cada trabajador es considerado factor clave en el éxito de la institución.	/		/		/			
8	La evaluación del puesto ayuda a mejorar las labores.	/		/		/			
9	Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones	/		/		/			
10	Se aprecia los altos niveles de desempeño.	/		/		/			
11	Existe compromiso de los empleados para con la institución.	/		/		/			
	Dimensión 1: Involucramiento laboral								

12	Se recibe preparación para hacer el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	Existen canales de comunicación adecuados.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Los jefes de áreas reconocen los logros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Las funciones del puesto se encuentran claramente determinadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Tiene la oportunidad de efectuar el trabajo lo mejor posible.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Variable 2: Desempeño laboral								
	Dimensión 1: Desempeño profesional								
1	Los trabajadores demuestran capacidad para realizar tareas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	Los trabajadores se preocupan por el desempeño y el aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	Los trabajadores están motivados para realizar sus funciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	Los trabajadores utilizan documentos de gestión para mejorar sus funciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	Los trabajadores desempeñan sus funciones de acuerdo con el Código de Conducta.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	Los trabajadores entregan con la debida antelación las tareas asignadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Dimensión 2: Desempeño personal								
7	Los trabajadores demuestran su vocación de servicio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	Los trabajadores muestran satisfacción y compromiso para realizar funciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	Los trabajadores contribuyen a la práctica de valores en la entidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	Los trabajadores respetan el horario de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

11	Los trabajadores se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño laboral.	/	/	/	/	/	/	/
12	Dimensión 3: Desempeño personal Los trabajadores participan y están integrados en actividades de la entidad.	/	/	/	/	/	/	/
13	Los trabajadores muestran confianza e identificación con la entidad.	/	/	/	/	/	/	/
14	Los trabajadores brindan instrucciones y consejos a sus compañeros sobre cualquier tema.	/	/	/	/	/	/	/
15	Los trabajadores demuestran y ejemplifican el trabajo, los valores y las virtudes en la entidad.	/	/	/	/	/	/	/
16	Los trabajadores crean una atmósfera amigable en la oficina.	/	/	/	/	/	/	/

Recomendaciones: Opinión de

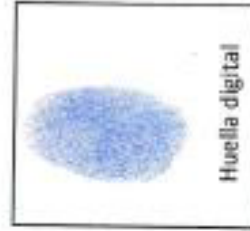
experto: Aplicable (X) No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Rosario Leones Juarez DNI 02096749



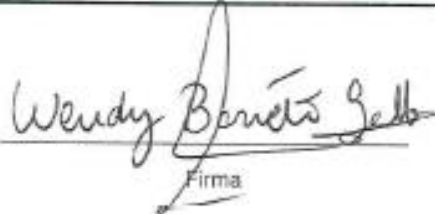

Of. Ases. Téc. y Norm. 20072
Vía. Urb. W. Gálvez, P. 12250

Firma



Huella digital

Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: Wendy Beneto Gallo	
N° DNI / CE: 40106232	Edad:
Teléfono / celular: 969625069	Email: wbeneto@regionpiura.gob.pe
Título profesional: Magister en Ciencias Económicas	
Grado académico: Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado: <input type="checkbox"/>
Especialidad: Negocios Internacionales y Logística de Exp.	
Institución que labora: Gobierno Regional de Piura	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: Aplicación del Marketing Estratégico en la Línea Santa Ana.	
Autor(es): Wendy Beneto Gallo	
Programa académico: Administración de Empresas	
 Firma	 Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: Wendy Baneto Gallo

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Deisy Mariela Carrasco Martínez**, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma de estudiante

DNI: 41008061

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

		FICHA DE VALIDACIÓN*							
		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones	
Variable 1: Clima organizacional		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
TÍTULO: "Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023"									
Dimensión 1: Realización personal									
1	Existen oportunidades de progreso en la entidad.	✓				✓			
2	Se considera comprometido con el éxito.	✓				✓			
3	Accede a la información que se necesita para cumplir con la labor.	✓				✓			
4	Los compañeros de labores cooperan entre sí.	✓				✓			
5	Cada trabajador asegura su propio nivel de desempeño.	✓				✓			
6	Participa en el establecimiento de metas y en la toma de decisiones para alcanzarlas.	✓				✓			
Dimensión 2: Involucramiento laboral									
7	Cada trabajador es considerado factor clave en el éxito de la institución.	✓				✓			
8	La evaluación del puesto ayuda a mejorar las labores.	✓				✓			
9	Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones	✓				✓			
10	Se aprecia los altos niveles de desempeño.	✓				✓			
11	Existe compromiso de los empleados para con la institución.	✓				✓			
Dimensión 1: Involucramiento laboral									

12	Se recibe preparación para hacer el trabajo.	✓				✓		✓	
13	Existen canales de comunicación adecuados.	✓				✓		✓	
14	Los jefes de áreas reconocen los logros.	✓				✓		✓	
15	Las funciones del puesto se encuentran claramente determinadas.	✓				✓		✓	
16	Tiene la oportunidad de efectuar el trabajo lo mejor posible.	✓				✓		✓	
	Variable 2: Desempeño laboral								
	Dimensión 1: Desempeño profesional								
1	Los trabajadores demuestran capacidad para realizar tareas.	✓				✓		✓	
2	Los trabajadores se preocupan por el desempeño y el aprendizaje.	✓				✓		✓	
3	Los trabajadores están motivados para realizar sus funciones.	✓				✓		✓	
4	Los trabajadores utilizan documentos de gestión para mejorar sus funciones.	✓				✓		✓	
5	Los trabajadores desempeñan sus funciones de acuerdo con el Código de Conducta.	✓				✓		✓	
6	Los trabajadores entregan con la debida artección las tareas asignadas.	✓				✓		✓	
	Dimensión 2: Desempeño personal								
7	Los trabajadores demuestran su vocación de servicio.	✓				✓		✓	
8	Los trabajadores muestran satisfacción y compromiso para realizar funciones.	✓				✓		✓	
9	Los trabajadores contribuyen a la práctica de valores en la entidad.	✓				✓		✓	
10	Los trabajadores respetan el horario de trabajo.	✓				✓		✓	

11	Los trabajadores se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓
Dimensión 3: Desempeño personal					
12	Los trabajadores participan y están integrados en actividades de la entidad.	✓	✓	✓	✓
13	Los trabajadores muestran confianza e identificación con la entidad.	✓	✓	✓	✓
14	Los trabajadores brindan instrucciones y consejos a sus compañeros sobre cualquier tema.	✓	✓	✓	✓
15	Los trabajadores demuestran y ejemplificar el trabajo, los valores y las virtudes en la entidad.	✓	✓	✓	✓
16	Los trabajadores crean una atmósfera amigable en la oficina.	✓	✓	✓	✓

Recomendaciones:

Opinión de



experto: Aplicable () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Wendy Barrios Jeltz DNI 90106232

Wendy Barrios Jeltz
Firma



Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación	
Nombres y Apellidos: <u>Vareza Isabel Flores Montano</u>	
N° DNI / CE: <u>41357659</u>	Edad: <u>41</u>
Teléfono / celular: <u>968 909 762</u>	Email: <u>ifloresmontano@quad.com</u>
Título profesional: <u>Lic. Polimerización de Emulsiones</u>	
Grado académico: Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctorado: <input type="checkbox"/>
Especialidad: <u>Gestión Pública</u>	
Institución que labora: <u>Gobierno Regional de Puno</u>	
Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis	
Título: <u>Gestión del Cambio Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Gobierno Regional de Puno</u>	
Autor(es): <u>Vareza Isabel Flores Montano</u>	
Programa académico:	
 Firma	 Huella digital

Formato de Carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: *Vanessa Isabel Flores Montero*

Presente.-

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS


Ante todo saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **Deisy Mariela Carrasco Martínez**, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: "Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023" y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Firma de estudiante

DNI: 41008061

Formato de Ficha de Validación (para ser llenado por el experto)

FICHA DE VALIDACIÓN*									
TÍTULO: Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023*									
	Variable 1: Clima organizacional	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones	
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
1	Dimensión 1: Realización personal Existen oportunidades de progreso en la entidad.	✓		✓		✓			
2	Se considera comprometido con el éxito.	✓		✓		✓			
3	Accede a la información que se necesita para cumplir con la labor.	✓		✓		✓			
4	Los compañeros de labores cooperan entre sí.	✓		✓		✓			
5	Cada trabajador asegura su propio nivel de desempeño.	✓		✓		✓			
6	Participa en el establecimiento de metas y en la toma de decisiones para alcanzarlas.	✓		✓		✓			
	Dimensión 2: Involucramiento laboral								
7	Cada trabajador es considerado factor clave en el éxito de la institución.	✓		✓		✓			
8	La evaluación del puesto ayuda a mejorar las labores.	✓		✓		✓			
9	Los empleados tienen la oportunidad de tomar decisiones	✓		✓		✓			
10	Se aprecia los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓			
11	Existe compromiso de los empleados para con la institución.	✓		✓		✓			
	Dimensión 1: Involucramiento laboral								

12	Se recibe preparación para hacer el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	Existen canales de comunicación adecuados.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Los jefes de áreas reconocen los logros.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Las funciones del puesto se encuentran claramente determinadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Tiene la oportunidad de efectuar el trabajo lo mejor posible.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Variable 2: Desempeño laboral						
	Dimensión 1: Desempeño profesional						
1	Los trabajadores demuestran capacidad para realizar tareas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
2	Los trabajadores se preocupan por el desempeño y el aprendizaje.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
3	Los trabajadores están motivados para realizar sus funciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4	Los trabajadores utilizan documentos de gestión para mejorar sus funciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5	Los trabajadores desempeñan sus funciones de acuerdo con el Código de Conducta.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
6	Los trabajadores entregan con la debida atención las tareas asignadas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Dimensión 2: Desempeño personal						
7	Los trabajadores demuestran su vocación del servicio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
8	Los trabajadores muestran satisfacción y compromiso para realizar funciones.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
9	Los trabajadores contribuyen a la práctica de valores en la entidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
10	Los trabajadores respetan el horario de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

11	Los trabajadores se esfuerzan y se preocupan por mejorar su desempeño laboral.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dimensión 3: Desempeño personal							
12	Los trabajadores participan y están integrados en actividades de la entidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
13	Los trabajadores muestran confianza e identificación con la entidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
14	Los trabajadores brindan instrucciones y consejos a sus compañeros sobre cualquier tema.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
15	Los trabajadores demuestran y ejemplifican el trabajo, los valores y las virtudes en la entidad.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
16	Los trabajadores crean una atmósfera amigable en la oficina.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Recomendaciones: Opinión de

experto: Aplicable (✓) No aplicable () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg *Vanesa Isabel Flores Montano* DNI *41357659*

Vanesa Isabel Flores Montano

Firma



Anexo 04 – Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach - Clima organizacional																	
N° Encuestas Piloto	Preguntas/items																Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Sum fila (t)
1	2	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	50
2	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	68
4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	74
5	2	2	3	4	4	2	3	2	1	3	3	2	2	2	3	3	41
6	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	70
7	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	73
8	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	61
9	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	69
10	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	64
11	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	72
12	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	46
13	2	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	43
14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	58
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
PROMEDIO	3.33	4.07	4.20	4.33	4.00	3.80	4.00	3.93	3.53	3.80	4.07	3.67	4.00	3.87	4.13	4.20	Varianza Total
DESV EST S_i	0.90	0.88	0.86	0.62	0.65	1.08	1.13	1.10	1.25	1.01	0.88	1.05	1.00	1.06	0.83	0.77	Columnas
VARIANZ A por ítem	0.81	0.78	0.74	0.38	0.42	1.17	1.22	1.21	1.55	1.03	0.78	1.10	1.00	1.12	0.70	0.60	Varianzas total de ítems S _T ²
SUMA DE VARIANZ AS de los ítems S_j²	14.69																158.35

N° ítems: K= 21
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.953$

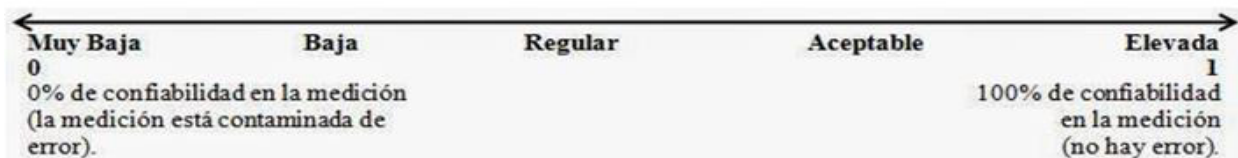


Alfa de Cronbach - Desempeño laboral																	
N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Sum fila (t)
1	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	48
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	66
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	76
8	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	61
9	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	71
10	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	61
11	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	74
12	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	35
13	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	57
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	63
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
PROMEDIO	4.07	4.20	3.73	3.80	4.20	4.00	4.00	4.07	4.07	4.07	4.07	3.80	3.93	3.93	4.07	3.87	Varianza Total
DESV EST S _i	0.80	0.86	1.03	1.01	0.86	0.93	0.93	0.80	0.96	0.96	0.88	0.94	0.96	0.80	0.88	0.83	Columnas
VARIANZA por ítem	0.64	0.74	1.07	1.03	0.74	0.86	0.86	0.64	0.92	0.92	0.78	0.89	0.92	0.64	0.78	0.70	Varianzas total de ítems S _T ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	13.12																166.27

N° ítems: K= 21
Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha = 0.967$



Anexo 05 – Formato de Consentimiento Informado

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula **Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral de los servidores civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023** y es dirigido por Deisy Mariela Carrasco Martínez, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: es determinar 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.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 15 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de correo electrónico. Si desea, también podrá escribir al correo deisy_mcm@hotmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: _____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

Anexo 06 – Documento de aprobación de institución para la recolección de información



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
COORDINACIÓN DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

'Año de la unidad, la paz y el desarrollo'

Chimbote 31 de diciembre 2023

CARTA N° 362-2023-2023-CGI-M-ULADECH CATÓLICA

Señor:

Lic. JORGE CABELLOS POZO -GERENTE GENERAL

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA

Presente:

A través del presente, reciba el cordial saludo en nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, a la vez solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES CMILES DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA 2023 que involucra la recolección de información/datos en la OFICINA DE RECURSOS HUMANOS, a cargo de Deisy Mariela Carrasco Martínez, con DNI N° 41008061, cuyo asesor es el/a docente ESTRA DÍAZ ELIDA ADELIA.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad, y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad, para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Dr. Willy Valle Salazar
Coordinador de Gestión de Investigación

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Deisy Mariela Carrasco Martinez, identificado con DNI: 4100806, con domicilio real en la Calle los Jazmines, Mz O, Lote 37, Consuelo de Velasco, Distrito Veintiséis de Octubre, Provincia Piura, Departamento Piura,

DECLARO BAJO JURAMENTO,

En mi condición de bachiller de Administración con código de estudiante 1211090005 de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2023-II

1. Que los datos consignados en la tesis titulada Propuesta de Mejora del Clima Organizacional para el Desempeño Laboral de los Servidores Civiles de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Piura, 2023.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad

Piura, 28 de diciembre de 2023


Deisy Mariela Carrasco Martinez
Bachiller de Administración
DNI: 41008061


Huella Digital