



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL
GOBIERNO REGIONAL PIURA-PERÚ 2022**

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

Autora:

Bach. Jara Carhuapoma, Maria Magdalena

<https://orcid.org/0000-0003-3923-0332>

Asesor:

Dr. Mego Núñez, Onésimo

<https://orcid.org/0000-0001-5097-811X>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2023

Aprobación del informe de investigación

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA 2022

Asesor (a): Dr. Mego Núñez, Onésimo
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Declaración jurada de originalidad



Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA-PERÚ 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Jara Carhuapoma, María Magdalena	40415879	
----------------------------------	----------	--

Pimentel, 19 de febrero de 2023

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a Dios, por darme la fortaleza de seguir adelante a pesar de los múltiples obstáculos que a lo largo de mi vida se han presentado. A mis padres, por el infinito amor que siempre me han demostrado. A mi hija, por su incondicional apoyo, confianza y amor; los cuales fueron fundamentales para culminar esta etapa universitaria y convertirme en mejor profesional y persona.

Agradecimiento

A Dios, por bendecirme día a día. A mis padres, por forjar una mujer con carácter que siempre lucha para alcanzar sus anhelos. A mi hija, quien con sus palabras siempre me hacía sentir orgullosa de la mujer y madre que soy. A mi hermana Nancy, por su constante ayuda y buena voluntad para orientarme durante esta etapa universitaria. A mis docentes, quienes en todo momento estuvieron dispuestos a compartir su conocimiento conmigo y formarme en esta prestigiosa universidad.

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como finalidad Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Asimismo, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental, la población estuvo conformada por 40 colaboradores del área de estudios y proyectos; del mismo modo se aplicó como técnica se la encuesta y su instrumento el cuestionario el cual fue validado por el juicio de tres expertos conocedores del tema en investigación y la confiabilidad se realizó mediante el alfa de Cronbach donde para la variable clima organizacional el resultado fue de 0.886 y para el desempeño laboral se tuvo un resultado 0.852. Los resultados fueron que en cuanto al clima organizacional se obtuvo que está en un nivel malo con un resultado 38% y un y 35% en nivel regular y para la variable desempeño laboral se identificó que se encuentra en un nivel malo con 45% y regular 35%. Se concluye que según el análisis de correlación se determinó que existe relación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral debido al estadístico Rho de Spearman se tuvo un nivel de significancia de 0.556 y su p valor 0.024 por lo tanto se acepta a hipótesis alterna y se rechaza la nula, es por ello que si existe un buen clima organizacional repercutirá en el buen desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

Palabras claves: clima organizacional, desempeño laboral, satisfacción

Abstract

The purpose of this research study was to determine the relationship between the organizational climate and work performance in the collaborators of the direction of studies and projects of the regional government of Piura, 2022. Likewise, the study was of a descriptive correlational type of non-experimental design, the population was made up of 40 collaborators from the area of studies and projects; In the same way, the survey and its instrument were applied as a technique, the questionnaire, which was validated by the judgment of three experts familiar with the subject under investigation and confidence was carried out using Cronbach's alpha, where for the organizational climate variable the result was 0.886 and for work performance a result of 0.852 was obtained. The results were that in terms of the organizational climate, it was obtained that it is at a bad level with a result of 38% and 35% at a regular level and for the work performance variable it was identified that it is at a bad level with 45% and regular. 35%. It is concluded that according to the analysis of similarities, it is concluded that there is a relationship between the organizational climate variable and work performance due to the Spearman's Rho statistic, a level of significance of 0.556 and its p value 0.024 were obtained, therefore an alternative hypothesis is accepted and the null, that is why it rejects that if there is a good organizational climate it will affect the good work performance of the institution's collaborators.

Keywords: organizational climate, job performance, satisfaction

Índice

Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	14
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4. Formulación del problema.....	33
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	33
1.6. Hipótesis.....	34
1.7. Objetivos.....	34
1.7.1. Objetivo general.....	34
1.7.2. Objetivos específicos.....	34
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	35
2.1. Tipo y diseño de la investigación.....	35
2.2. Población y muestra.....	36
2.3. Variables, operacionalización.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	40
2.6. Criterios de éticos.....	41
2.7. Criterios de rigor científico.....	41
III. RESULTADOS.....	42
3.1. Resultados en tablas y figuras.....	42
3.2. Discusión de resultados.....	60
3.3. Aporte científico (propuesta de investigación).....	64
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	76
4.1. Conclusiones.....	76
4.2. Recomendaciones.....	77
REFERENCIAS.....	78
ANEXOS.....	81

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable clima organizacional	37
Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral	38
Tabla 3 Juicio de expertos	40
Tabla 4 Variable clima organizacional	42
Tabla 5 Dimensión estructura	43
Tabla 6 Dimensión responsabilidad	44
Tabla 7 Dimensión recompensa	45
Tabla 8 Dimensión desafíos.....	46
Tabla 9 Dimensión relaciones.....	47
Tabla 10 Dimensión cooperación.....	48
Tabla 11 Dimensión estándares	49
Tabla 12 Dimensión conflicto	50
Tabla 13 Dimensión identidad.....	51
Tabla 14 Variable desempeño laboral	52
Tabla 15 Dimensión desempeño de la tarea.....	53
Tabla 16 Dimensión desempeño contextual.....	54
Tabla 17 Dimensión desempeño adaptativo	55
Tabla 18 Dimensión desempeño proactivo	56
Tabla 19 Pruebas de normalidad	57
Tabla 20 Correlación entre variables	59
Tabla 21 Análisis FODA.....	66
Tabla 23 Presupuesto y financiación de la propuesta.....	74

Índice de figuras

Figura 1 Variable clima organizacional.....	42
Figura 2 Dimensión estructura	43
Figura 3 Dimensión responsabilidad	44
Figura 4 Dimensión recompensa.....	45
Figura 5 Dimensión desafíos.....	46
Figura 6 Dimensión relaciones	47
Figura 7 Dimensión cooperación.....	48
Figura 8 Dimensión estándares.....	49
Figura 9 Dimensión conflicto	50
Figura 10 Dimensión identidad.....	51
Figura 11 Variable desempeño laboral.....	52
Figura 12 Dimensión desempeño de la tarea.....	53
Figura 13 Dimensión desempeño contextual.	54
Figura 14 Dimensión desempeño adaptativo	55
Figura 15 Dimensión desempeño proactivo	56
Figura 16 Prueba de normalidad de la variable clima organizacional	57
Figura 17 Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral	58

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional

Se sabe que las empresas necesitan contar con profesionales que demuestren un rendimiento excelente para llevar a cabo las metas propuestas, sin embargo, también es relevante conocer algunos informes de las tendencias en relación a los trabajos que se llevan a cabo en Latinoamérica y el Caribe. Para el 2019, la tasa de desempleo aumentó a 8.1% y se estima que para 19.5 millones de personas el estipendio que reciben no es suficiente para que sus necesidades sean satisfechas plenamente y mucho menos para salir de la pobreza; además, el 53.1% de trabajadores tuvieron un rendimiento deficiente y se hallaban en un régimen informal, principalmente en los pequeños negocios que cuentan con menos de 5 trabajadores. Ese mismo año, los jóvenes desempleados alcanzaban un 17.9%, que se traduce en 23.3 millones de jóvenes que no reciben forma alguna de formación o capacitación (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

En un estudio realizado con 101 profesionales, el 92% aceptó que el desempeño laboral se ve afectado por el clima organizacional, ya que este ocasiona estrés laboral, cansancio físico y emocional, y desánimo, lo cual disminuye las posibilidades de lograr un óptimo desempeño en la atención en los centros de salud (Lan et al., 2020). De igual modo, el componente sociodemográfico contribuye de manera significativa en la variación de la forma que el personal percibe las condiciones de trabajo, a su vez, el género y el nivel educativo impactan favorablemente en el clima laboral (Devi & Singh, 2020). De la misma manera, en el ámbito empresarial se recomienda a los gerentes impulsar un buen clima laboral, que contribuya al bienestar psicológico y que promueva la productividad y la innovación. Los gerentes deben dirigir sus esfuerzos a construir un clima laboral donde los trabajadores aprecien la colaboración de sus compañeros y entiendan que para tener un ambiente laboral sano es necesaria una cultura libre de culpas (Marius et al., 2020).

Es fundamental desarrollar una personalidad previsor, capaz de adaptarse al cambio, compuesta de recursos que permitan sobrellevar acontecimientos vitales de manera saludable y prever situaciones en relación con el compromiso y el

desarrollo del personal (Tisu et al., 2020). Sin embargo, Soroui (2020) sostiene que frente a los múltiples cambios en organismos públicos, los cuales han sido consecuencia de los avances tecnológicos y la situación de la pandemia que la humanidad atraviesa alrededor del mundo, se ha producido un incremento del trabajo remoto que a su vez ha ocasionado que el desempeño laboral aumente en algunos casos y disminuya en otros a causa de la falta de equipo adecuado, cobertura de internet defectuosa y a factores de adaptación. Para García (2019) manifiesta que el 53% de empleados planea laborar por años en una empresa debido al buen desempeño que realizan en un 81% y al buen trato de los ejecutivos, no obstante, un 37% intenta mejorar su rendimiento por temor al despido.

Por otra parte, en Cuba, Rivero (2019) afirma que en esta época la solicitud de programas de formación, rendimiento profesional óptimo y mayor conectividad, lleva a discusión el rol que juegan las nuevas tecnologías con respecto al desarrollo del talento humano, que no hace posible únicamente que se automaticen procesos, sino que además identifica al trabajador adecuado para que la organización alcance las metas que se propone. De esta manera muchas compañías logran aprovechar los nuevos instrumentos que los softwares proveen para complementar el desempeño en los quehaceres diarios y el uso de una extensa cantidad de información de alta calidad, lo cual contribuirá a que el análisis de fin de año sea sustituido por una continua retroalimentación en los diversos niveles de organización de la empresa. En Latinoamérica Caro y Perafan (2019), manifiestan que los colaboradores son necesarios para obtener el cambio en las organizaciones, por lo tanto, el clima organizacional se convierte en una variable fundamental para lograr la productividad.

A nivel nacional

En el Perú, en un estudio se explica la importancia de evaluar el rendimiento laboral para que los directivos o gerentes del talento humano puedan elaborar planes para incrementar o conservar el nivel de desempeño que tienen sus trabajadores. Se encontró que el 67% presenta un óptimo desempeño, el 22% es bueno, y el 11% es regular; en esta investigación los autores acotan que la motivación es uno de los factores que impacta principalmente en los resultados que se obtengan con el personal de la empresa (Chenet et al., 2020).

Asimismo, en otro estudio manifiesta que el 89% de empresas peruanas han expresado que toman el sentido de pertenencia como referente para el desempeño laboral. También, solo el 28% mencionaron estar preparados para sumarse a esta tendencia (Tendencias Globales de Capital Humano, 2020).

De otro lado, Cadillo (2020) refiere que, para medir las deficiencias de trabajadores y colaboradores el punto de partida es tomar en cuenta sus capacidades personales, así como el desempeño de aquellos trabajadores que llevan a cabo funciones similares bajo las mismas condiciones. De igual modo, si la organización quiere aplicar una medida de destitución, esta debe ser justificada y razonable según cada caso en particular. Por ende, los efectos del rendimiento laboral coadyuvarán a tomar decisiones adecuadas. Si se diese el caso que estos efectos tuvieran un alcance positivo, la organización puede aprovechar esta oportunidad para otorgar incentivos, aumentos y asignar nuevas responsabilidades.

A nivel local

En el ámbito local, la investigación se lleva a cabo en el Gobierno Regional de Piura, de manera específica en el Área de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura, que se ocupa de reconocer las brechas o necesidades de distintos sectores de la población mediante un diagnóstico situacional. Después se define si es imperativo realizar un proyecto de inversión o es suficiente realizar las inversiones de optimización, ampliación marginal, rehabilitación y reposición (IOARR) que se distinguen por ser inversiones de baja dificultad técnica, riesgo limitado y cuya necesidad es indudable.

La problemática que se observa está relacionada a la manera en cómo se desempeñan los trabajadores de una organización y se evidencia de la siguiente manera: el exceso de trabajo que existe en el área, varios proyectos se encuentran en distintas fases de desarrollo y necesitan ser examinados, y la falta de personal para solventarlo; la tecnología como impedimento para el progreso en la gestión de los proyectos; ausencia de personal preparado de parte de la empresa y de los mismos trabajadores que no se capacitan; deficiencia en el trabajo en equipo y en la organización al interior de cada área y con los demás equipos como: logística, presupuesto, planificación, contabilidad y recursos humanos; otro aspecto es la contratación de personal no capacitado para el puesto que aplica a causa de

opiniones políticas y conveniencias personales; desorganización en el trabajo de cada equipo y retraso en el cumplimiento de actividades diarias y mensuales; devolución y observación de expedientes que origina un retraso en el esquema de trabajo y genera un desempeño deficiente. De la misma manera, existen desacuerdos en referencia al clima laboral: malos entendidos entre los colaboradores que entorpecen la coordinación del trabajo que se realiza en cada área; comunicación interpersonal ineficaz; espacios, mobiliarios y equipos inadecuados; y descoordinación entre trabajadores y gerente. Frente a ello, se plantea la formulación del problema ¿Cuál es la relación entre en clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura, Perú 2022?

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

En México Aldaz et al. (2022) en su artículo tuvo como objetivo primordial determinar la correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral. La investigación tipo básica con un enfoque cuantitativo; y diseño no experimental descriptivo de alcance transeccional correlacional, como técnica se empleó el censo a una muestra de 40 personas, como resultados fueron que el 2,5% de los servidores públicos, opinan que el clima organizacional está en un nivel regular, así como también el desempeño laboral posee el mismo resultado debido a la orientación al servicio, mientras que un 60% lo percibe como esperado al clima; el 70% describe como esperado el desempeño. Se concluye que el clima organizacional que se percibe influyó en el desempeño laboral de los empleados y, por consiguiente, si se tiene un buen clima el desempeño se mejorara.

En Malasia, Kamaruddin et al. (2020) en su artículo tuvo como objetivo determinar el desempeño laboral de trabajadores en Malasia. El estudio de tipo descriptivo de diseño no experimental, la población constituida por 320 colaboradores. Los resultados manifiestan que la motivación, el clima laboral y el rendimiento tuvieron un impacto notable en los resultados laborales de los trabajadores en un 89%. Por lo cual los investigadores concluyen que, al desarrollar métodos para mejorar el entorno laboral, la motivación será clave en la mejora del desempeño laboral y orientará al logro de los objetivos de la organización.

En Noruega Martinussen et al. (2020), en su artículo; propone un clima organizacional para la seguridad psicológica: asociaciones con las capacidades de innovación y el desempeño en innovación de las pymes” cuenta con una población de 971 personas, la investigación de tipo descriptiva, propositiva. Los resultados que se obtuvieron fueron que el 21,0% de médicos indicaron su propósito de cambiar de trabajo, un 23% estaban indecisos sobre quedarse o marcharse y que la principal causa que los motiva a dejar su centro de trabajo es el clima laboral de este y las personas que los dirigen porque percibían que sus dirigentes los tomaban como apoyo profesional y tenían una alta probabilidad de dejarles más ganas de irse del lugar. El estudio concluyó que el clima laboral influye en la disposición de los trabajadores a quedarse o irse del hospital donde laboran.

En Ecuador Ramos et al. (2019), en su estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores, su enfoque fue cuantitativa de tipo descriptivo-correlacional y diseño no experimental. Como resultados demostraron que los colaboradores califican al clima como 21% excelente, 37% regular y el 20% deficiente, y para el desempeño un 27% excelente, el 19% regular y el 37% deficiente. Concluyendo que existe un nivel de relación positivo entre las variables estudiadas por lo tanto un colaborador tiene un mejor desempeño cuando percibe un mejor clima laboral.

En Ecuador, Rodríguez (2018) en su tesis, para obtener el título de psicóloga industrial tuvo como objetivo determinar la repercusión del clima organizacional en la satisfacción laboral. La investigación fue enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, utilizó como instrumento una encuesta y aplicó técnicas deductivas, inductivas y estadísticas. La muestra empleada fue de 70 personas que conformó el 100% de la población y a la que se proporcionó dos formularios de preguntas, el primero acerca del clima organizacional que mide ocho dimensiones (Autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad, innovación) y el segundo sobre satisfacción laboral que evalúa ocho dimensiones (Área del Trabajo, dirección del área, ambiente de trabajo, comunicación y coordinación, condiciones ambientales, capacitación y formación, implicación en las mejoras, motivación y reconocimiento). Concluyendo que los resultados respaldan la hipótesis planteada que hace énfasis en que los trabajadores necesitan desarrollar sus labores en un

clima organizacional agradable para llevar a cabo sus actividades de manera efectiva dentro de la compañía.

A nivel nacional

En Piura Romero (2022) en su investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, el estudio fue básica con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La muestra fue a nivel censal y estuvo conformada por 38 personas la técnica empleada fue la encuesta. Los resultados fueron que el 42% mencionó que existe un mal clima, y un 53% lo considera bueno, para el desempeño el 32% lo considera bajo y el 61% alto, por lo tanto se concluye que no existe correlación entre las variables estudiadas si se tiene un buen o mal clima laboral no va repercutir en el desempeño de ellos colaboradores de la entidad.

En Lima Olivera et al. (2021), desarrolló su estudio, cuya finalidad fue establecer la relación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral. Tuvo un enfoque cuantitativo, y un diseño correlacional causal, no experimental; además se basó en una muestra de 80 trabajadores, empleando como técnica la encuesta e instrumento un cuestionario. Los resultados estadísticos mostraron el valor $Wald=17,358$, y un $p=0,000 < 0,05$, por lo cual la hipótesis H_0 se descarta y se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de la organización a causa del alto nivel de relación existente con un valor menor a 0,05. Concluyendo que si se mantiene un buen clima va repercutir en el buen desempeño laboral de los colaboradores.

En Lima Yaya (2021), en su tesis; para optar grado de Maestra en Administración de la Educación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en unidad de gestión educativa perteneciente a Lima Metropolitana. Se empleó el enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo-correlativo, con un diseño no experimental y la población estuvo conformada por 120 empleados. Se obtuvo un valor significativo de 0,000, menor que valor = 0,05, lo cual se puede entender como una correlación entre el ambiente y el rendimiento laboral. Se concluye que al mejorar el clima laboral el desempeño de los trabajadores mejora también, la relación fue directa 0.639.

Quispe & Paucar (2020), en Lima tuvieron como objetivo examinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de una universidad pública del Perú, para lo cual emplearon el diseño explicativo secuencial con enfoque mixto. La población de estudio estuvo conformada por 256 docentes. Se realizó una encuesta a 114 docentes. Se obtuvo un 48,3% de inconformidad con el empleo y un 70,2% se muestra desinteresado en la continuidad; los motivos más relevantes fueron: la escasa remuneración, la limitada oportunidad de promociones y nombramientos, el poco reconocimiento y falta de opciones de desarrollo profesional. No obstante, el 82,5% presenta un compromiso afectivo y el 57%, un compromiso normativo ligado a las oportunidades de trabajo. En síntesis, hay un vínculo directo entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso organizacional. Desatender la higiene y los componentes motivacionales ocasiona insatisfacción profesional y desinterés en mantener continuidad laboral.

Del Castillo (2020) en Moyobamba, se tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral. Se describió una investigación básica, correlacional, no experimental, descriptiva, transversal; empleando una encuesta y como instrumento al cuestionario, la muestra 56 trabajadores. Los resultados fueron que el 50% posee nivel regular respecto al clima, 50% regular para el desempeño, en relación a sus dimensiones, la motivación fue de nivel 50% regular de responsabilidad, 48% regular el liderazgo y trabajo en equipo, 46% regular en cuanto a la capacitación y el desarrollo personal. Se concluye una relación positiva de 0,946, con un nivel de significancia de 0,05 entre las variables.

A nivel local

Espino (2023) en su estudio logro determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa, el tipo de investigación básica, de nivel descriptivo correlacional, el diseño fue no experimental transversal de cuantitativo. La muestra compuesta por 120 personas. La técnica utilizada fue la encuesta. Los resultados muestran el 7,5% de nivel bajo en relación al clima organizacional, el 38,3%, 54,2% de nivel medio y alto del clima organizacional; asimismo un 1,7% de nivel bajo del desempeño laboral, el 43,3%, 55% de nivel medio y alto del desempeño laboral concluyendo que existe

correlación positiva entre las variables con un nivel de 0,605 por lo tanto a mejor clima va existir un mejor desempeño laboral.

Rosales (2021), en su estudio; para obtener grado de Maestra en Administración de Negocios, se plantea como objetivo esclarecer en qué medida la relación entre ambiente organizacional y desempeño laboral, el estudio tiene un diseño no experimental. En adición, fueron 10 empleados de la empresa la muestra para realizar las pruebas. La encuesta se utilizó como método principal y dos cuestionarios como herramientas. Los resultados más importantes fueron los siguientes: el clima organizacional para el 50% de los trabajadores es regular, siendo bueno para el 90%. Encontrándose que el valor obtenido del coeficiente de Pearson 0.391 entre las variables interpretándose como la existencia de una correlación moderada con tendencia positiva. En otras palabras, si se mejora el entorno organizacional, tendrá un efecto positivo en lograr un mejor nivel de desempeño. Además, se obtuvo un nivel de moral de 0. 000.

Urpeque (2021), en su tesis; para obtener grado de maestra en gestión pública, planteándose el encontrar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral, siendo esta de corte cuantitativo y de tipo correlacional, con un diseño no experimental correlacional de corte transversal. Viéndose conveniente tener una muestra no probabilística con 07 servidores públicos, usándose la encuesta como técnica con el cuestionario. De la investigación se obtiene que un 28,6% tiene la idea que es regular el clima organizacional, mientras que la mayoría conformada por el 71,4% lo considera bueno; por otro lado, un 71,4% indica que la variable desempeño laboral es regular y el 28,6% restante indica que es bueno. Asimismo, concluye que, al ser la rho de Spearman de 0,400 se deduce que ambas variables mantienen una correlación positiva moderada, mientras que, la relación fue 0,374 pone en manifiesto la inexistencia de significancia de las variables en cuestión.

Chevez (2021), en su estudio tuvo como objetivo diagnosticar el clima organizacional que presentan los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jayanca, el estudio tipo descriptivo y diseño no experimental, la población compuesta por 31 personas, se aplicó la encuesta como técnica. Los resultados demostraron que el 55% de los colaboradores percibe un nivel medio de clima

organizacional en la entidad, y los factores que no favorecen el clima organizacional en dicha entidad son la recompensa monetaria y el grado de responsabilidad que ofrece la institución a los colaboradores. Concluyendo que se deben aplicar herramientas o estrategias para poder lograr un mejor clima organizacional en los colaboradores de modo que desarrollen mejor sus actividades.

Carrasco (2019), en su tesis; para obtener grado de maestro en gestión pública, tuvo como objetivo central abordar la coherencia entre el entorno organizacional y el desempeño laboral, en cuanto el enfoque este fue cuantitativo y descriptivo, mientras que el diseño fue de tipo no experimental. Por otro lado, 40 trabajadores de la institución que forma parte del estudio componen la población; donde se determinó que existe entre ambas variables una correlación alta de 0.869, esto como consecuencia de la aplicación de los instrumentos considerados por el investigador, los mismos que fueron validados bajo el juicio de tres expertos y el Alfa de Cronbach para su confiabilidad por medio de 23 interrogantes. Concluyendo que un clima positivo entre los colaboradores genera que saquen su máximo potencial aunado a un buen desempeño laboral de las actividades que se les asignen

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima organizacional

1.3.1.1. Definición de clima organizacional

Según Brunet (2015), el clima organizacional viene a ser un tema muy valioso el cual participa entre los elementos del método organizacional, asimismo los métodos motivadores que se renuevan en ciertos medios con determinaciones sobre la entidad en lo que respecta a (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

De acuerdo a Robbins (2015), el clima organizacional se forma según las casualidades que se presenten en una determinada empresa y que al mismo tiempo incide directamente en el desarrollo honesto y deshonesto de la entidad. La comunicación de la organización no solo se debe recoger la forma de comunicar lo que se plantea en las reuniones sino se debe enfocar en realizar un análisis más profundo debido a que es primordial en toda entidad, cabe mencionar que es de mucha importancia coger todo lo que se implica su investigación está basado en comunicar los procesos para alcanzar las metas de la empresa.

El clima no solo va permitir el incremento de una empresa, sino que también de las personas que trabajan en esta, ofreciéndoles un buen ambiente laboral que esté lleno de seguridad y paz el cual se refleje en cada persona dentro de sus valores y en su parte espiritual ya que va permitir a los colaboradores sentirse satisfecho y eficiente cumpliendo sus labores (Litwin & Stringer, 1968). Para Chiavenato (2015), describe que existen un conjunto de seres humanos que tienden a manejarse socialmente de forma positiva o negativa de acuerdo con el momento, esto va a afectar siempre el lugar donde labora, porque se alteran los factores en los que se rige la entidad de acuerdo a sus normas y políticas.

1.3.1.2. La importancia del clima organizacional

El clima organizacional es vital dentro de una entidad porque otorga las herramientas necesarias a los trabajadores para realizar un trabajo de calidad según sean sus funciones dentro de la misma; esto se debe a que el clima positivo es fundamental en el desarrollo de las actitudes, sentimientos y conductas de las personas que trabajen en ella. Las encuestas de clima organizacional son las más utilizadas ya que son vistas como una excelente manera de saber la productividad y eficiencia, así como la motivación y el grado de satisfacción y sobre todo de estrés en el que se encuentren los trabajadores y demás integrantes de la empresa (Robbins, 2015).

Chiavenato (2015), desde una perspectiva diferente señala que el clima organizacional es importante ya que permite ver la calidad o participación del ambiente que influyen directamente con el comportamiento de los trabajadores, esto se refiere a la motivación y va directamente relacionada con los aspectos internos de la organización, que permiten aflorar diversos procesos de motivación en los miembros de la misma.

La relevancia o importancia del clima organizacional, va enmarcada en la calidad ambiental en la que se encuentren los miembros de la organización. Estos factores ambientales influyen en la motivación de los trabajadores, generando en ello satisfacción o frustraciones a la hora de realizar su trabajo, por lo que es necesario reforzar que tanto el clima organizacional y la motivación son pilares fundamentales dentro de una entidad y que una es resultado de la otra (Chiavenato, 2015). Para Martinez (2015), en su investigación argumenta que el

clima organizacional establece la forma en que un individuo ve su trabajo, y de esto depende su rendimiento, su productividad, su satisfacción., esto se puede describir en los siguientes rasgos:

Es un enlace generalizado de acuerdo a la personalidad del trabajador.

Es una distribución personal de irregulares posiciones. Los factores que la constituyen pueden ser varios, aunque su ambiente puede seguir siendo el mismo.

Tiene una relación de unión no tan perdurable como la cultura, pero se puede modificar luego de una mediación individual.

Está definida por los rasgos que enmarcan aspectos relevantes como lo son, conductas, aptitudes y expectativas de personas partiendo del contexto sociológico y culturales que posee cada organización.

Es una manifestación superficial al individuo, que le puede llegar a permitir sentirse vital en la construcción de su naturaleza.

Es un fenómeno diferente a la ocupación y se logran ver diferentes climas en los individuos que ejecutan una misma tarea.

Está vinculado a las características del contexto exterior tal como de las que observa el actor.

Tiene consecuencia sobre el comportamiento.

Los rasgos descritos que contribuyen o que impiden un buen clima laboral están relacionado a las formas como se relacionan entre, al compromiso que asume el trabajador para cumplir con sus tareas en busca de lograr los objetivos organizaciones. Asimismo, la importancia de las conductas, aptitudes y expectativas de personas partiendo del contexto sociológico y culturales que posee cada organización, contribuyen a generar un bien laboral. Para, Maturama (2015), el clima organizacional es una reflexión personal que hacen los integrantes de la organización sobre el vínculo entre ellos y el método organizacional, se debe realizar partiendo de lo acordado en el sistema que maneja la empresa y si este se ve afectado deben tomar decisiones para motivar cambios positivos.

1.3.1.3. Tipos de clima organizacional

Los climas existentes en las diferentes organizaciones se pueden identificar según la siguiente clasificación: clima explotador, paternalista, participativo y grupal; igual clasificación que apoya, aunque los autores señalan que la descripción tipológica no se puede adaptar para un clima general o para uno particular, esto va a depender de los espacios o particularidades que los caracterizan. Con relación a esto se indica que el estilo de dirección que emplea la empresa depende del nivel de producción y de una técnica de trabajo (Chiang, et al., 2015).

Clima tipo Autoritario – Explotador: En este se puede ver como la dirección de la organización no tiene confianza en sus empleados, las decisiones son tomadas de manera cerradas y se hacen saberes según sea el cargo de desempeño de los empleados, creando así un clima de tensión y de incertidumbre entre los empleados generando inseguridad, e insatisfacción laboral, este tipo de clima muestra un ambiente estable y aleatorio en el que las informaciones de la gerencia con sus trabajadores se dan en forma de mandatos e no existe más que en forma de órdenes y de reglas específicas.

Clima tipo Autoritario – Paternalista: En este los jefes tienen aleación y confianza con sus trabajadores. Gran parte de las decisiones se toma en conjunto dependiendo sea el caso, bajo esta modalidad, los directivos conocen las necesidades sentidas de sus trabajadores en cualquier índole, generando un ambiente seguro y armónico en el trabajo, es decir bien estructurado.

Clima tipo Participativo – Consultivo: Es donde las decisiones son tomadas en la mayoría de los casos en la parte directiva, pero a su vez permiten a sus empleados opinar y decidir en los niveles menores. En estos casos los directivos confían en los empleados, se informan de manera efectiva y afectiva respetando la jerarquía de cada quien y su nivel dentro de la empresa, los castigos o recompensas se dan con el fin de satisfacer las necesidades, prevaleciendo el prestigio y la estima.

Clima tipo Participativo – Grupal: Es aquel en el que los métodos de toma de decisiones son dispersos en toda la organización e integrados en cada nivele. La dirección posee confianza en sus empleados, sus relaciones son más llevaderas y las comunicaciones se hacen de manera igualitaria, creando un ambiente agradable de trabajo donde los trabajadores cumple con su labor

satisfactoriamente, ya que existe un vínculo de amistad y respeto entre los superiores y los empleados.

1.3.1.4. Principios del clima organizacional

Según, Hellriegel & Slocum (2016), afirman que existen tres principios fundamentales en el proceso de clima organizacional tanto en lo teórico como en lo práctico: El principio del ambiente físico y sociocultural sobre el clima pueden afectarle de dos formas: directamente o por variables externas a la organización.

El principio de variables organizacionales orientadas en la tecnología, configuración, tamaño, estructura, centralización, entre otros elementos, logran perjudicar el clima de las organizaciones directa o indirectamente, según sean las acciones de los empleados.

El principio que realizan los empleados uno sobre el otro llega a ser comportamiento directivo, estilo de liderazgo, sistema de recompensas y control.

1.3.1.5. Características del clima organizacional

Chiavenato (2015), el clima tiene ciertas características el cual le van a permitir determinar y reconocer su sistema de acuerdo a los aspectos que mencionaremos a continuación: El clima es permanente, esto nos da entender que la entidad mantiene su estabilidad, pero que a su vez existen ciertos cambios, de acuerdo a cómo van cambiando los colaboradores estos pueden modificar sus formas de ser y así ofrecer un buen clima en la empresa. Los empleados en ciertas ocasiones tienden a cambiar el clima laboral ocasionando su comportamiento y actitudes. Se considera una debilidad o un riesgo cuando existen muchas veces ciertos cambios rotativos y abandono de los empleados, esto da alerta de que pueda existir una insatisfacción laboral.

1.3.1.6. Funciones del clima organizacional

Chiavenato (2015), explica que el primordial objetivo del clima es el logro de que sus trabajadores se sientan satisfactoriamente con sus actividades que desarrollan ofreciéndoles seguridad en cada momento de su trabajo y en tomar en cuenta sus opiniones según se requiera. Es necesario mencionar que hay que crear un buen clima para que el subordinado se identifique con la entidad, en donde tanto jefes como subordinados tengan toda la libertad de opinar sus ideas y que están se

respeten y se tomen en cuenta, todo esto en su conjunto van a contribuir en el desarrollo empresarial y de los que la conforman.

1.3.1.7. Dimensiones del clima organizacional

Según, Litwin & Stringer (1968), hacen alusión del modelo de medición de la percepción que tiene el empleador con respecto al clima organizacional, de los cuales se obtienen por medio de seis dimensiones:

Estructura: dicha escala simboliza la percepción que desarrollan los empleados de la empresa sobre los procesos, limitaciones, reglas y tramites que suelen verse enfrentados en el rendimiento de su actividad. Los hallazgos negativos o positivos, se visualizará en la balanza en donde la empresa logre colocar un mayor énfasis en la jerarquía o ya sea en el centro laboral.

Responsabilidad: expectativas por parte de los integrantes de la compañía sobre la libertad al momento de tomarse decisiones vinculadas a sus actividades. Los trabajadores se sienten capaces de ser sus propios jefes sin que dejen al olvido sus funciones y actividades dentro de la empresa, mejor dicho, que los controles que suelen recibir es de manera igualitaria.

Recompensa: Corresponde al concepto que tienen los miembros sobre la recompensa recibida al buen trabajo realizado. Por lo tanto, se refiere a los incentivos que se le da al empleador por su buen desempeño, por ende, generara un clima apropiado en la organización, como también no olvidarse que, si no lo hace bien, apoyarlo a mejorar a mediano plazo.

Desafío: Abarca la cantidad de metas o riesgos que pueden ocurrir durante su jornada laboral. Por lo tanto, la organización promoverá la aceptación de riesgos estimados, con la finalidad de lograr los objetivos que a su vez ayudarán mantener un clima laboral competitivo.

Cooperación: Es el espíritu de ayuda que existe entre los miembros que conforman la institución, es decir el apoyo mutuo entre ellos, tanto en lo vertical y horizontal.

Relaciones: concierne a la definición que poseen los integrantes de la organización, sobre la coexistencia de un clima organizacional y las buenas relaciones sociales, tanto entre jefes y subordinados, de las cuales no solo se

generan dentro de la empresa sino también fuera de ella, por lo que existen dos clases de grupos, los formales y los informales, que se genera por amistad que se suele presentarse en los trabajadores de la organización.

Estándares: En cuanto a esta dimensión menciona el cómo los empleados de la institución perciben los estándares que se han trazado para la productividad de la organización.

Conflictos: Mediante los rumos que se suelen presentar en las organizaciones empieza el conflicto, puesto que es lo que puede o no estar sucediendo en la empresa, por esta razón la comunicación es la basa, para así evitar dichos malos entendidos.

Identidad: Es tener la camiseta puesta, esto quiere decir que es el sentimiento que se le tiene a tu centro de trabajo, lo cual hace que seas un miembro valioso, la relevancia que atribuye a ese ánimo. Finalmente es la sensación de compartir los objetivos personales.

1.3.2. Teorías de desempeño laboral

1.3.2.1. Definición de desempeño laboral

Se define como el grado de realización obtenido por el total de todos los trabajadores de la organización en el cumplimiento de las metas laborales durante un tiempo determinado. Dicho grado en mención es objeto de validación y deducción (Pérez, 2018).

Por su parte, Silva (2018), refiere que el desempeño laboral refleja la manera en cómo trabajadores y/o colaboradores llevan a cabo sus tareas laborales de la forma más eficiente posible con el fin de alcanzar metas antes planteadas, recalcando que estos trabajadores y/o colaboradores se encuentran sujetos a normas esenciales.

Para Chiavenato (2015), precisa al desempeño laboral a como el trabajador actúa para llegar a los objetivos de la empresa, siendo este como parte esencial para su alcance. Siendo así que se dice que es eficiente cuando ayuda al logro de las metas y objetivos.

Mientras que, Robbins & Coulter (2014), entienden que al desempeño laboral como un proceso que determina qué tan bien un empleado desempeña sus

funciones o logra las metas establecidas. Para ellos, la medición es una medida estrechamente relacionada con el desempeño laboral porque solo a través de ella se puede implementar claramente porque proporciona un criterio para evaluar el compromiso de un individuo con las metas de la organización. Para Rubio (2015), el desempeño laboral es el conjunto de “comportamientos individuales orientados al logro de las metas organizacionales, por eso es el valor que la organización espera ya que representa el desempeño organizacional futuro” (p. 60).

1.3.2.2. Elementos claves del desempeño laboral

Según Romero (2016), los elementos del desempeño laboral son los siguientes: **La motivación:** Las empresas están influenciadas por las experiencias, anécdotas, principios compartidos, visión de futuro, entre otros, que involucran a todos los empleados, los mismos que anhelan estímulos de recompensa, los cuales son instrumentos poderosos a favor de la empresa para motivar el rendimiento, productividad y desempeño de los trabajadores (Romero, 2016).

La responsabilidad: este elemento dentro de una empresa, abarca una variedad de cargos que necesitan ser tomadas sea cual sean las consecuencias. Por tal suceso que los individuos mal gestionados evitan la responsabilidad y darle el compromiso a otro, totalmente llegando a solicitudes mayormente eminentes, los cuales se ven obligados a tomar la decisión y realizarlo, siendo mal o bien, asimismo, será criticado por los propios individuos que seleccionaron en un comienzo dichas decisiones, convirtiéndose en un círculo vicioso (Vives, 2016).

El liderazgo y el trabajo en equipo: Se considera otro elemento que conforman las dimensiones del rendimiento laboral, por lo que el liderazgo se entiende como aquel estímulo de motivación que hace que los colaboradores participen de forma voluntaria y se responsabilicen con las tareas que se les asignan, las mismas que se relacionen con los objetivos de la empresa. Este liderazgo exige que sea realizado por un líder, el cual debe contar con cualidades y actitudes esenciales para dirigir a un grupo de forma armoniosa y eficiente, sin la necesidad de someter a nadie (García, 2018).

Formación y desarrollo profesional: El talento humano y su progreso permiten comprender aquellas fallas dentro de las empresas, así como diseñar estrategias para su corrección. Este progreso facilita el desarrollo de las

capacidades de los colaboradores, así como facilita la comunicación entre los mismos, estableciendo una visión general para las empresas. El talento humano y su progreso permiten comprender aquellas fallas dentro de las empresas, así como diseñar estrategias para su corrección. Este progreso facilita el desarrollo de las capacidades de los colaboradores, así como facilita la comunicación entre los mismos, estableciendo una visión general para las empresas (García, 2018).

1.3.2.3. Características para lograr un buen desempeño

Según, Silva (2018), señala que las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Adaptabilidad: se refiere a permanecer eficaz en diferentes entornos y con diferentes tareas, responsabilidades y personas.

Comunicación: Referido a expresar ideas de manera eficaz en grupos o individualmente. La capacidad de adaptar el lenguaje o la terminología a las necesidades de los destinatarios. Utilizar la gramática, la organización y la estructura correctas en la comunicación.

Iniciativa: intención de influir en los eventos para lograr la meta. La capacidad de detonar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. Los pasos que da para lograr el objetivo van más allá de lo que se requiere

Conocimientos: indica el nivel de conocimientos técnicos y / o especializados adquiridos en áreas relacionadas con su campo de trabajo. Capacidad moderna para mantenerse al tanto de las tendencias y desarrollos actuales en su área de especialización.

Trabajo en equipo: capacidad de trabajar de manera eficiente dentro de un equipo con el fin de alcanzar las metas organizacionales, contribuir y crear un ambiente armonioso que permita el consenso.

Desarrollo de talentos: habilidad de los miembros del equipo para desarrollar habilidades y competencias, y para planificar actividades de desarrollo efectivas, en relación con los trabajos ahora como después. Estas cualidades dan paso a poder conocer los aspectos que son necesarios abordar para incidir en el desempeño, así como desarrollar criterios para su gestión y evaluación.

1.3.2.4. Importancia del buen desempeño

Para Pernía & Carrera (2016), si se conoce el desempeño de los empleados, analizando el grado de positividad y efectividad del trabajo realizado por los empleados, permite la toma de decisiones que beneficien a la organización, a través del cual todos los esfuerzos conduzcan a la realización de la misión y visión establecida, de lo contrario, es el momento de tomar acciones de mejora. Por su parte, Cuesta (2017), el rendimiento brinda información importante en el área de gestión de recursos humanos, las mismas que se ven reflejadas en diversas decisiones como despidos, rotaciones, transferencias y ascensos; de igual modo, facilita que los encargados logren identificar a los trabajadores que tienen dificultades para cumplir las tareas asignadas y así poder capacitarlos o apoyarlos.

1.3.2.5. Dimensiones del desempeño laboral

Según Rubio (2015), hace mención a las siguientes dimensiones que permiten medir esta variable:

Desempeño de la tarea: Describe que el desempeño se manifiesta por las conductas de realización de las tareas que se asume en un puesto de trabajo de manera directa e indirectamente en la ejecución de bienes y/o servicios de una empresa. Esta dimensión recoge la información de la ejecución de las actividades o tareas (Rubio, 2015). Sus indicadores son: conductas intra-rol y extra-rol

Desempeño contextual: Mediante esta dimensión se tiene en cuenta la conducta, conllevando a mejorar el ambiente psicológico y/o social en el trabajo que se ejecuta, conllevando a lograr los objetivos de la empresa. Se fundamenta porque va más allá del puesto que tiene la persona, implicando acciones que permiten optimizar el contexto donde se realizan las tareas que se desempeñan ayudando a los colaboradores conllevando a obtener mejoras en la empresa (Rubio, 2015). Sus indicadores son: contexto social, psicológico y organizacional.

Desempeño adaptativo: Describe que el desempeño adaptativo muestra aquellas conductas de adaptación o ajuste ante situación que son variantes o que tienen un cambio y se requiere de habilidades que ser competitivo ante las demandas de trabajo en sí. Se caracteriza porque permite que el individuo enfrente y se adapta a la naturaleza propia del trabajo como requerimiento necesario (Rubio, 2015). Sus indicadores son: capacidad para enfrentar cambios, flexibilidad.

Desempeño proactivo: La dimensión de desempeño toma en cuenta los comportamientos operativos o promocionales que anticipan nuevos desafíos o inician cambios en el negocio. El factor diferencial de esta dimensión radica en su carácter positivo y auto dirigido, lo que significa el uso de la iniciativa personal y la incorporación de alteraciones en la manera de cómo se debe trabajar (Rubio, 2015). Sus indicadores son: iniciativa y predicciones de futuro.

1.3.2.6. Niveles del desempeño laboral

Tomando como punto de partida a Montejo (2017), los niveles empleados para clasificar el rendimiento, se encuentra fijados y a la vez limitados:

Alto desempeño laboral: Se funcionarios cuyo esfuerzo muchas veces va más allá en el trabajo, saliendo de lo rutinario, habitualmente simbolizan más aportaciones que logran superar las perspectivas, dichas personas se hallan estimulados algunas veces en el propio trabajo. Si no existe una estimulación por medio, llanamente laboran así, puesto que, les gusta mucho aquello que realizan, valorando su ritmo para trabajar. Es muy habitual en esta clase de empleados, ve como están siendo motivados por los directivos de la organización.

Mediano desempeño laboral: En este grado se hallan diferentes servidores públicos que cumplen con lo indicado de un modo puntual, incluso, suelen ser honrados y se sienten contentos con sus salarios, puesto que, llevan a cabo operaciones y actividades para los que se contrató y ya. Mejor dicho, los trabajadores con un desempeño laboral de nivel regular se basan en únicamente cumplir sus actividades, también se delimitan a laboral únicamente lo necesario, llegan al trabajo con ganas de aportar, sin embargo, ni más ni menos, como motivos para que sean impulsados para desarrollar más de lo que les corresponde.

Bajo desempeño laboral: Nivel caracterizado por ciertos individuos que suelen desvalorar las oportunidades laborales con las que poseen, trabajan sin dar un agradecimiento monetario, sin procurar sus esfuerzos. Asimismo, suelen diferenciarse de los grados preliminares, ya que, en este caso no suelen considera el deber a los mínimos efectos de aquello que les importa. Posiblemente los resultados de manera grupal en el lapso de la jornada completa pudieron realizado solo ciertas horas.

1.3.2.7. Evaluación del desempeño laboral

Gaspar (2016), refiere que es un modo de llevar a cabo la comparación de los progresos de selección, reconocimiento, inducción y crecimiento. En el momento que la organización considere asignar premios, incentivos, aumentos, entre otros, estas magnitudes serán de gran importancia, puesto que, proporcionará información útil para conocer aquellos trabajadores destacados que ameritan dichas asignaciones, con el fin de compensar a los individuos que poseen una alta productividad y emplear otras estrategias con aquellos que poseen una baja productividad.

Cristancho (2019), deduce que las organizaciones una con una alta competitividad y calidad de sus recursos humanos logran alcanzar el éxito. Se hace necesario contar con una plantilla de trabajadores de un alto nivel, con el fin de aumentar el rendimiento laboral y a la vez supervisar si este rendimiento está siendo obtenido de un modo efectivo. Así, las evaluaciones de desempeño permiten conocer las debilidades y fortalezas de cada uno de los trabajadores de la organización, lo que da oportunidad a que se logre la ejecución de estrategias para el alcance de las metas personales. Una empresa debe tener presente tres esenciales evaluaciones:

Evaluación de competencias 360°.

Las competencias laborales son clave fundamental dentro de las empresas, pues los conocimientos, actitudes, cualidades, virtudes, entre otros, facilitarán que los trabajadores desarrollen sus actividades laborales de la forma más responsable posible, logrando alcanzar sus objetivos de acuerdo al cargo que desempeñan (Alles, 2017). Estas competencias se clasifican en tres tipos:

Liderazgo: Se llevan a cabo bajo el mando de un líder sobre equipos que deban ejecutar funciones de forma eficiente.

Comportamentales: Se encuentran vinculadas a la personalidad de los trabajadores y son importantes para mantener un ambiente laboral equilibrado bajo el cumplimiento de las normas de la organización.

Técnicas: La forma más eficaz de evaluar las competencias es mediante un análisis de rendimiento 360, o también llamado feedback 360, el cual responde a los conocimientos y prácticas empleadas para ejecutar tareas asignadas. Las técnicas influyen en todos los trabajadores, jefes, colegas, entre otros integrantes de las organizaciones (Alles, 2017).

Evaluación por metas.

Una empresa que no se ha trazado objetivos ni metas es similar a un barco que se encuentra a la deriva en medio del mar. Cuando individuo que se convierte en empleado de una empresa en específico, debe mantener clara las metas personales que le permitan crear un plan de trabajo que dé como resultados un alto desempeño laboral. El rendimiento personal y general de la empresa se verá reflejado en dichas metas estratégicas (Alles, 2017).

Algunos consideran que el delimitar indicadores de rendimiento es el mayor desafío dentro de una organización, pues estos indicadores reflejan los propósitos y la productividad de los empleados. Determinar el cumplimiento de las metas se obtiene mediante el seguimiento de las mismas, ya sea este semanal, mensual, trimestral, semestral o anual. La información obtenida de estos seguimientos facilitará la toma de decisiones para reconsiderar métodos y estrategias cuando no se logran los resultados esperados.

Evaluación 9-Box.

Este modelo de evaluación proporciona un panorama completo sobre el grado de desempeño de los trabajadores y/o colaboradores dentro de la empresa, lo que a su vez al momento de combinarse con evaluaciones preliminares dará una evaluación 360.

En consecuencia, al ser una matriz que se conforma por 9 cajas disponibles bajo una cuadrícula en donde X tiene la función de calcular el rendimiento del empleado, mientras que, la Y tiene como función de calcular la potencia de los mismos. En consecuencia, cada casilla será definida como el resultado de la correlación de las variables y los respectivos tributos entres determinados niveles, alto, medio y bajo. (Alles, 2017).

1.3.2.8. Modelo de evaluación del desempeño

Espinoza (2017), considera que esta evaluación responde más a un procedimiento evaluativo, el cual es empleado en su mayoría por organizaciones que buscan conocer cuál es el desempeño de sus trabajadores. Asimismo, señala que, algunos trabajadores tienen un concepto negativo sobre estas evaluaciones, pues para ellos no suelen ser experiencias agradables. Sin embargo, por las particularidades inherentes a los cargos, se ha logrado establecer elementos a analizarse, dichos elementos son el resultado de la agrupación de tres factores de evaluaciones, los mismos que se describirán de la siguiente forma:

Conducta: Por medio de este elemento se evalúa el comportamiento de cada empleado de la empresa; esta evaluación se lleva a cabo bajo ciertos indicadores como lo son las tardanzas y faltas, así como la cantidad de amonestaciones que han sido aplicadas. La información obtenida de dicha evaluación es de carácter esencial porque contiene datos numéricos y estadísticos que ponen en manifiesto si la conducta de los trabajadores se adecúa a las normas principales de la empresa; asimismo, por medio de esta evaluación se determina la cantidad de trabajadores que aún no se logran realizar dentro de la empresa.

Rendimiento: Cada proceso laboral busca ejecutarse o desarrollare de manera correcta atendiendo a la función que se le ha sido designada, empleando para ello indicadores que son aplicados de forma personal o grupal en los

trabajadores de la organización. Esta evaluación contiene datos numéricos, los mismos que son necesarios para medir la producción de los trabajadores, lo que incidirá no solo en la productividad sino también en el desempeño de los trabajadores y la empresa misma.

Competencias: Los puestos de trabajo proporcionado por las organizaciones recolectan información necesaria sobre las habilidades de sus candidatos. Estas capacidades y/o cualidades son necesarias para el desempeño laboral. A través de este componente se evaluará el perfil del candidato según el puesto de trabajo, analizando el grado de las competencias que terminará con la elección de la persona más apta para dicho fin.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura, 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Teórica: Según Bernal (2016), admite que una investigación se justifica teórica, cuando busca generar debate y reflexión acerca del conocimiento existente o busca conformar una teoría existente. De acuerdo, a la definición del autor, se puede precisar que en esta investigación se busca generar nuevos aportes acerca de la teoría de Litwin & Stringer (1968) sobre clima organizacional y para desempeño laboral la teoría de Rubio (2015), esto se desarrollara en una entidad pública, que conlleve a actualizar la literatura existente.

Social: El estudio tiene justificación social, porque busca contribuir o atender las necesidades de la población o generar aportes que ayuden a mejorar la sociedad actual. Es por ello, que esta investigación se realiza en una entidad pública que cumple funciones públicas y se busca identificar los problemas para luego emitir recomendaciones, para los gerentes o jefes de área busquen alternativas en la mejora del área de trabajo y se atiendan los diversos proyectos que la sociedad espera sean ejecutados en favor de su comunidad.

Se justifica metodológicamente: En esta investigación se utilizará el método inductivo y deductivo, y como la técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario para la variable clima organizacional y desempeño laboral que serán obtenidos del aporte de otros autores o previa verificación se procede a crear instrumentos que será validados por medio del juicio de expertos y deben ser confiables para su aplicación y obtener la información de la población de estudio. Por lo tanto, este proceso de investigación brindará un documento escrito, que se puede utilizar como referencia para futuras investigaciones basadas en algunas de las variables de investigación (Bernal, 2016).

1.6. Hipótesis

H1: Existe relación entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura, 2022

H0. No existe relación entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura, 2022

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

Diagnosticar el clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.

Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.

Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

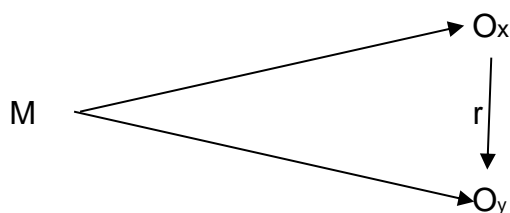
Tipo de investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, tiene como característica aplicar técnicas cuantitativas para recoger los datos y se hace uso de la estadística para el análisis y presentación de los resultados que se obtienen de las variables de investigación (Valderrama, 2016). Esta investigación es descriptiva: Porque busca conocer las características, propiedades de la población de estudio, con el objetivo de analizarlos de manera detallada y presentar los hallazgos encontrados (Valderrama, 2016). Correlacional: Porque el desarrollo del estudio se busca explicar cómo se relaciona la variable independiente sobre la dependiente como el clima organizacional en desempeño laboral (Hernández & Mendoza, 2018)

Diseño de investigación

No experimental: este diseño se caracteriza porque se hace ninguna alteración o manipulación de las unidades de estudio, se recoge los datos en su contexto natural, sin experimento alguno.

Correlacional este diseño se caracteriza porque se busca relacionar las variables, que este estudio es del clima organizacional y el desempleo laboral del área de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura. Además, podemos establecer cuál es el grado de relación que tienen las variables mediante un análisis estadístico.



Donde:

M = Grupo de Muestra

Ox = Observación de variable clima organizacional

Oy = Observación de la variable desempeño laboral

r = Correlación de las variables.

2.2. Población y muestra

Población: La población estudio estará conformada por 40 servidores públicos del área de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura. Según Carrasco (2016), define a la población como; “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”

Muestra: En este estudio se seleccionó a todos los integrantes del área de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura los cuales son 40 personas. Valderrama (2016), define a la muestra como un subgrupo de la población considerada y esta debe ser representativa, que permite recoger la información de los participantes en referencia al tema que se ha decidido investigar. De igual modo, para la manipulación de la muestra no es obligatorio la aplicación de la estadística, en razón a que se decidió trabajar con todos los trabajadores dado el número limitado y la accesibilidad a todos ellos.

2.3. Variables, operacionalización

Variables

Clima organizacional: Cabe mencionar que el clima no solo va permitir el incremento de una empresa, sino que también de las personas que trabajan en esta, ofreciéndoles un buen ambiente laboral que esté lleno de seguridad y paz el cual se refleje en cada persona dentro de sus valores y en su parte espiritual ya que va permitir a los colaboradores sentirse satisfecho y eficiente cumpliendo sus labores (Litwin & Stringer, 1968)

Desempeño laboral: Para Rubio (2015), el desempeño laboral puede definirse como “el conjunto de conductas humanas orientadas al alcance de metas organizacionales, constituyéndose así como el valor esperado de una organización para el nivel de efectividad en un periodo a posteriori” (p. 60).

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica y el instrumento
Clima organizacional	Estructura	Apreciación de obligaciones	1-3	Encuesta y cuestionario
		Responsabilidad	Libertad en tomar decisiones	
	Responsabilidad		8-10	
	Recompensas en la organización		11-14	
	Desafíos	Desafíos laborales	15-17	
		Obtención de objetivos	18-21	
	Relaciones	Relación en el trabajo	22-24	
		Relación directivo - colaborador	25-27	
	Cooperación	Nivel de apoyo de compañeros	28-31	
		Nivel de apoyo de directivos	32-34	
	Estándares	Percepción de normas de rendimiento	35-37	
		Nivel de preparación	38-41	
	Conflicto	Nivel de conflictos	42-44	
	Identidad	Identificación con el área.	45-49	
Grado de identificación		50-55		

Nota: Basado en la teoría de Litwin y Stringer (1968)

Tabla 2*Operacionalización de la variable desempeño laboral*

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica y el instrumento
Desempeño laboral	Desempeño de la tarea	Conducta intra rol Conducta extra rol	1-5	
	Desempeño contextual.	Contexto social Contexto psicológico Contexto organizacional	6-10	Encuesta y cuestionario
	Desempeño adaptativo	Capacidad para enfrentar cambios Flexibilidad	11-15	
	Desempeño proactivo	Iniciativa Proyección al futuro	16-20	

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Método: En esta investigación se realizará mediante el método deductivo porque va de lo general a lo específico. En palabras de Bernal (2016) este método parte de conclusiones generales para extraer anotaciones particulares. El método en cuestión inicia analizando postulados, leyes, principios, teoremas, entre otros, de aceptación universal y de comprobada validez, con el fin de aplicarlos a situaciones particulares.

Técnicas

Encuesta: Bernal (2016), nos menciona que esta técnica es una de las más utilizadas en estudios de investigación porque nos permite recabar información eficiente de personas, en este estudio de los colaboradores del área de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura con el fin de conocer acerca de la realidad del clima organizacional y el desempeño laboral.

Instrumentos

Cuestionario: Según Bernal (2016), el autor afirma que el instrumento es una agrupación de ciertos ítems el cual nos hace posible el recojo de la data de las unidades de investigación. En este proyecto de investigación el instrumento más adecuado es el cuestionario para ambas variables en el cual para clima organizacional que está integrado por cinco dimensiones con sus respectivos indicadores y de las que se obtienen 54 preguntas el cual nos permite la medición de dicha variable. Y para desempeño laboral se tuvo 4 dimensiones de las cuales se tuvieron sus respectivos indicadores y se obtuvieron 20 preguntas para recolectar la información de los empleados del área de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura.

Validez de contenido: Bajo este tipo de validez, la representación del concepto o variable medida será el reflejo del grado de un instrumento (Hernández & Mendoza, 2018).

Validez de constructo: Bajo este tipo de validez, el instrumento representará y medirá un concepto teórico en específico, al resultado de esta validez se le otorgará un significado, entendiéndose el mecanismo de cómo opera y se mide (Hernández & Mendoza, 2018).

Validez de criterio: Bajo este tipo de validez, se comparan dos instrumentos que pretendan medir lo mismo, arrojando resultados bajo criterios externos (Hernández & Mendoza, 2018).

Validación por tres expertos

Para la validez del instrumento se realizará mediante el juicio de expertos el cual se procederá a contar con profesionales expertos en el tema a investigar para que de esta forma den validez al instrumento de investigación.

Tabla 3*Juicio de expertos*

Nombre	Profesión	Grado
María Luisa Urpeque Montenegro	Licenciada en administración	en Magister en gestión pública
Nancy Jara Carhuapoma	Licenciada en administración	en Magister en gestión pública
Cristhian Dios Castillo	Master in Administración	Doctor en Administración de la Educación

Confiabilidad: Viene hacer una investigación científica la cual es considerada de mucha importancia para que los instrumentos se logren verificar mediante una sistematización y que en algún determinado software se realice el contraste de los ítems con el fin de definir el grado de confiabilidad, en tal sentida en esta investigación se verificara en el programa SPSS 25 donde se analizara mediante el Alfa de Cronbach para identificar el resultado y de esta manera lograr aplicar dichos instrumentos; asimismo se determinó que para la variable clima organizacional el alfa de Cronbach fue de 0.886 y para el desempeño laboral 0.852.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

En este estudio sobre clima organizacional y desempeño laboral en el área de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura., se realizaron las respectivas etapas de formulación del problema, objetivo, determinación del tipo de estudio, población y muestra, a realizar una actividad que ayude a definir las técnicas de encuesta como estrategia de recolección de información; donde el propósito es asegurar que los datos obtenidos sean relevantes y consistentes con el propósito de la investigación.

Sin embargo, la información que se recopila más allá de los esperado, debido a una situación no prevista; donde se considerará importante la aplicación del instrumento de forma online, la recolección de los resultados será de un modo automático y se procederá a la tabulación de datos en el conocido software SPSS 25 y que puede representarse posteriormente en la presentación de resultados.

2.6. Criterios de éticos

Belmont (1979), el autor afirma los siguientes:

Respeto a las personas: El alumno debe mostrar respeto por cada sujeto que ha aceptado participar en el estudio, pero si en este caso decide no participar, es necesario que sepa entenderlo y presentarlo. Organice cada dispositivo en consecuencia. Los sujetos no se sienten presionados. -Su cooperación no debe modificarse bajo ninguna circunstancia. En el cuestionario, es importante ante todo tener pleno respeto por los temas que prevalecerán, y tener en cuenta que son ellos quienes aportan los dato. **Verificación y veracidad:** Esto lleva a entender que se trata de un estudio científico y que esta información debe hacerse explícita, en lugar de citar datos, a sus respectivos autores y que el uso de la herramienta también debe ser adecuado, y que la información ha sido presentada y su uso. está permitido. **Autenticidad:** Esto significa que la investigación es específica del investigador, es decir, se realiza sobre datos documentales, así como sobre artículos, libros, tesis e informes, pero debe ser fáctica.

2.7. Criterios de rigor científico

Noreña, Alcaraz y Rojas (2012), mencionan los siguientes:

Validez: Básicamente, todo lo que se indica en el estudio debe ser confirmado, sin embargo, si se calculan los errores, se requieren correcciones por parte de expertos; Por lo tanto, se seleccionó para el estudio una encuesta validada por expertos con conocimientos en la materia.

Credibilidad: Esto indica que se realizó el asesoramiento adecuado, así como también se describen las estrategias adecuadas para recopilar información en todos los estudios primarios y secundarios. Se siguieron las normas y fórmulas relativas a la creación de encuestas orientadas a la confianza.

Replicabilidad: Depende de cómo se realizó la investigación, y podría replicarse en otro lugar, si utiliza procesos y métodos similares, y es probable que obtenga resultados similares.

Conformidad: El estudio debe cumplir con los requisitos de los supervisores de universidades y otras instituciones superiores y esto significa obtener resultados consistentes y verificables con los especificados por la metodología.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

Diagnosticar el clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.

Tabla 4

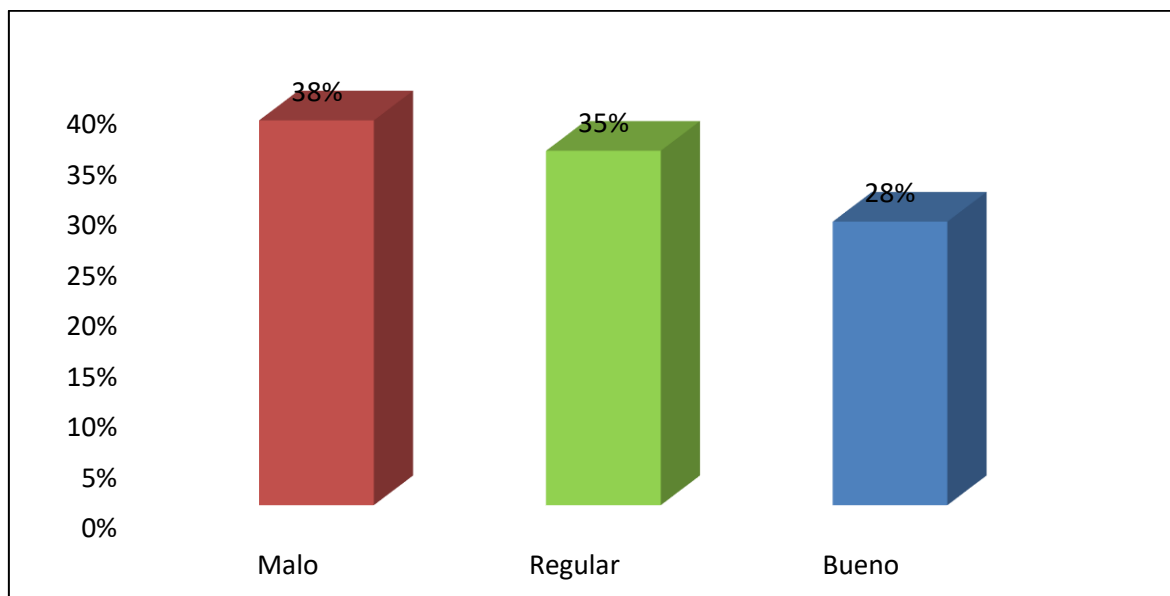
Variable clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	38%
Regular	14	35%
Bueno	11	28%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 1

Variable clima organizacional



De acuerdo a los resultados podemos mencionar que en cuanto a la variable clima organizacional un 38% menciona que es malo, el 35% regular porque considera que dentro del área donde labora no se está desarrollando un adecuado clima generando insatisfacción; sin embargo, un 28% considera que el clima es bueno.

Tabla 5

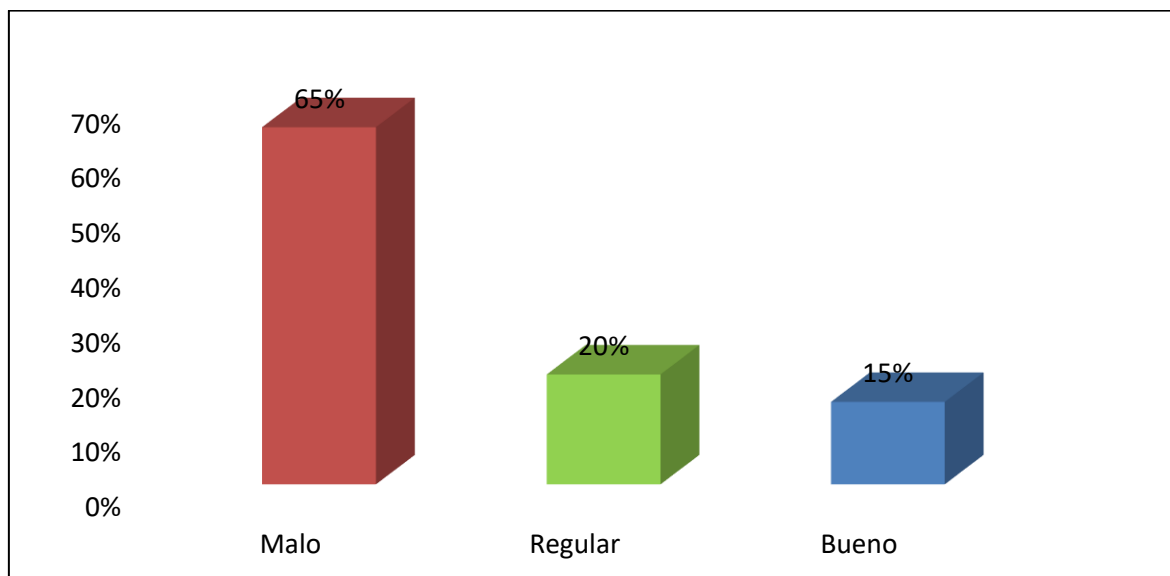
Dimensión estructura

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	26	65%
Regular	8	20%
Bueno	6	15%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 2

Dimensión estructura



Según los resultados encontrados en la dimensión estructura el 65% considera malo, el 20% regular porque no se tiene claro la estructura de las tareas como tampoco quien es el que manda y toma las decisiones; sin embargo, un 15% considera que es bueno debido a que sus tareas las considera definidas.

Tabla 6

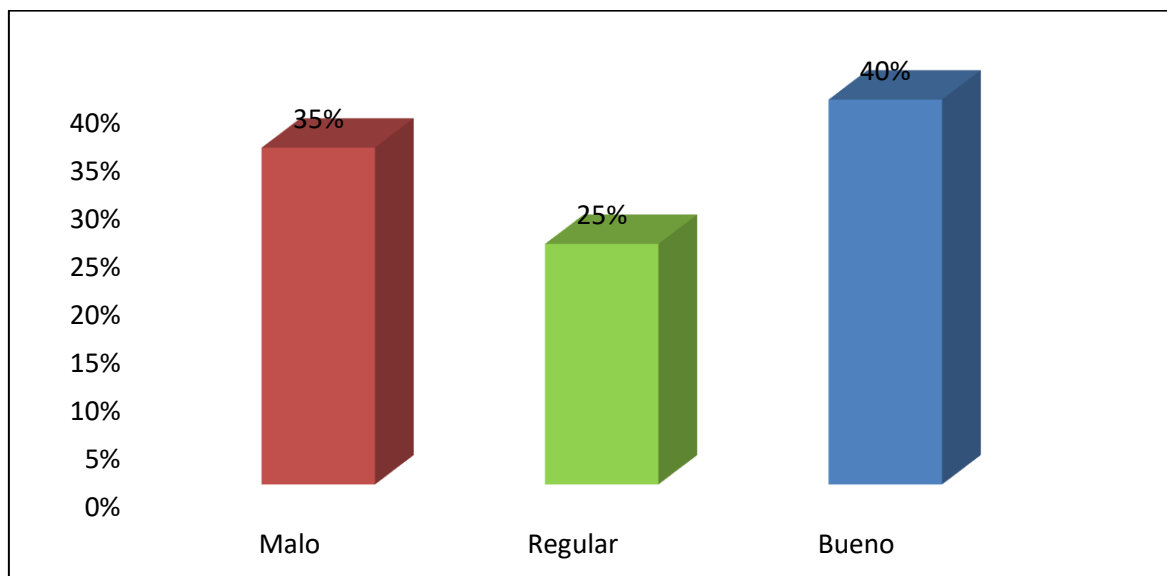
Dimensión responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	35%
Regular	10	25%
Bueno	16	40%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 3

Dimensión responsabilidad



Según los resultados encontrados en la dimensión responsabilidad el 40% considera que es bueno porque conoce la estructura organizacional, el 35% considera malo, el 25% regular porque los encuestados no suelen conocer de manera clara cuales son las políticas de la entidad, como tampoco se tiene claro a quien reportar cualquier tipo de acción.

Tabla 7

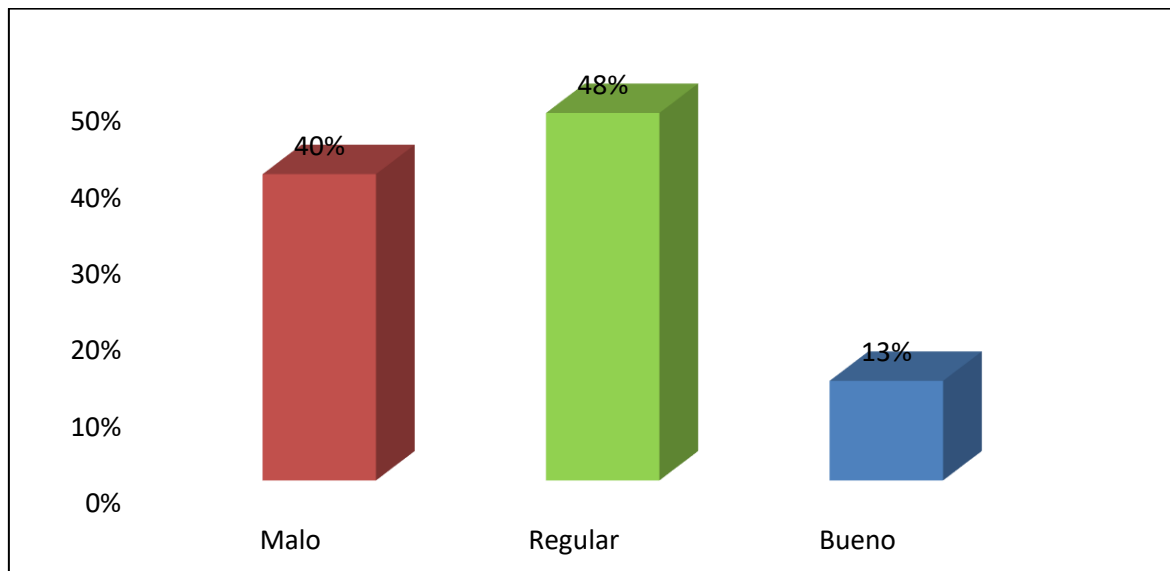
Dimensión recompensa

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	40%
Regular	19	48%
Bueno	5	13%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 4

Dimensión recompensa



Según los resultados encontrados en la dimensión recompensa el 48% considera regular, el 40% considera malo, porque sienten que no son recompensados de manera adecuada por el trabajo que desarrollan y los jefes no muestran un interés en darle seguimiento al trabajo que realizan; sin embargo, un 13% lo considera como bueno porque cumple con sus tareas.

Tabla 8

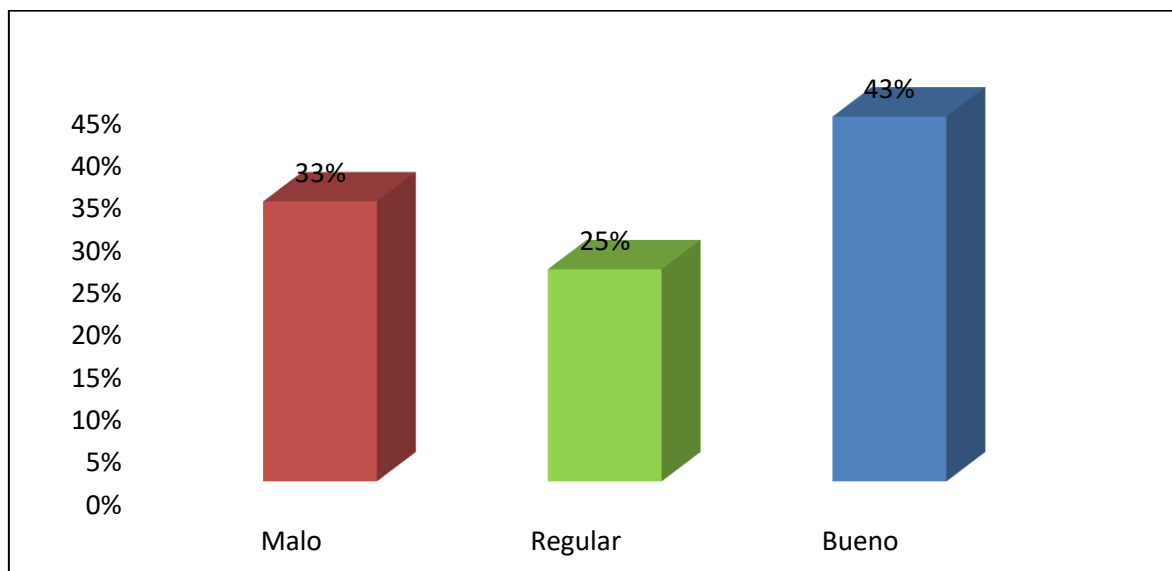
Dimensión desafíos

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	33%
Regular	10	25%
Bueno	17	43%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 5

Dimensión desafíos



Según los resultados encontrados en la dimensión desafíos el 43% considera que es bueno porque suelen resolver los problemas por sí mismo y les permite crecer de manera profesional. El 33% considera malo, el 25% regular porque dentro de la entidad los colaboradores no se responsabilizan por el trabajo que desarrollan solo lo realizan por cumplir debido a que sienten que no son recompensados.

Tabla 9

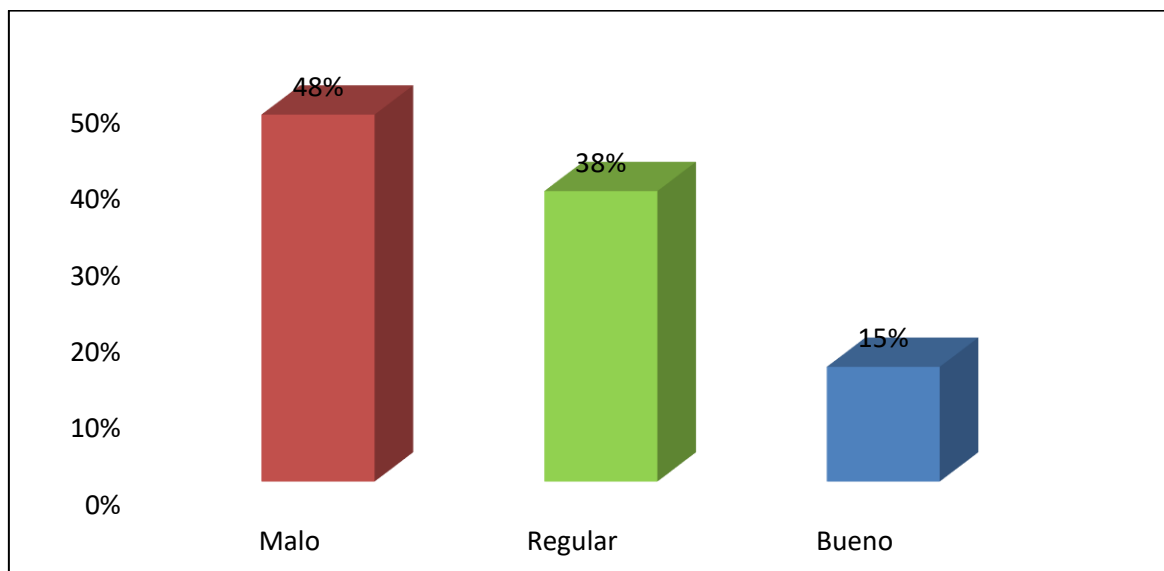
Dimensión relaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	48%
Regular	15	38%
Bueno	6	15%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 6

Dimensión relaciones



Según los resultados encontrados en la dimensión relaciones el 48% considera malo, el 38% regular porque consideran que la toma de decisiones en esta organización no se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad; sin embargo, un 15% lo considera bueno porque en ocasiones se tiene que tomar riesgos para ser más competitivos.

Tabla 10

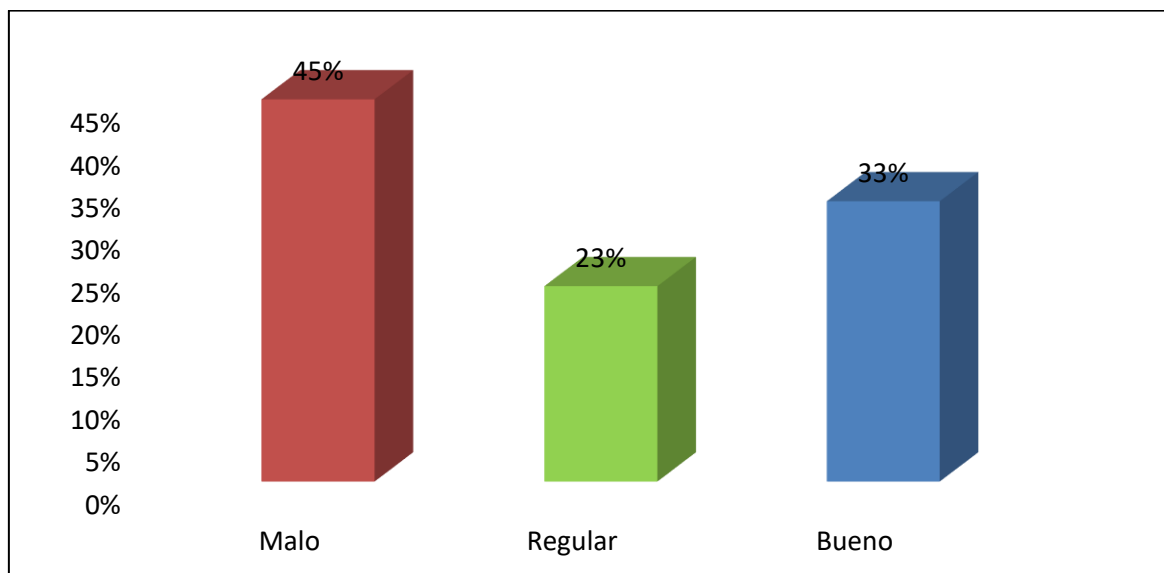
Dimensión cooperación

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	45%
Regular	9	23%
Bueno	13	33%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 7

Dimensión cooperación



Según los resultados encontrados en la dimensión cooperación el 45% considera malo, el 23% regular porque consideran que les resulta difícil llegar a conocer a las personas con las cuales labora y cada quien desarrolla sus actividades de manera independiente no existe ese apoyo mutuo, sin embargo, un 33% considera que existe cooperación entre compañeros para cumplir sus tareas.

Tabla 11

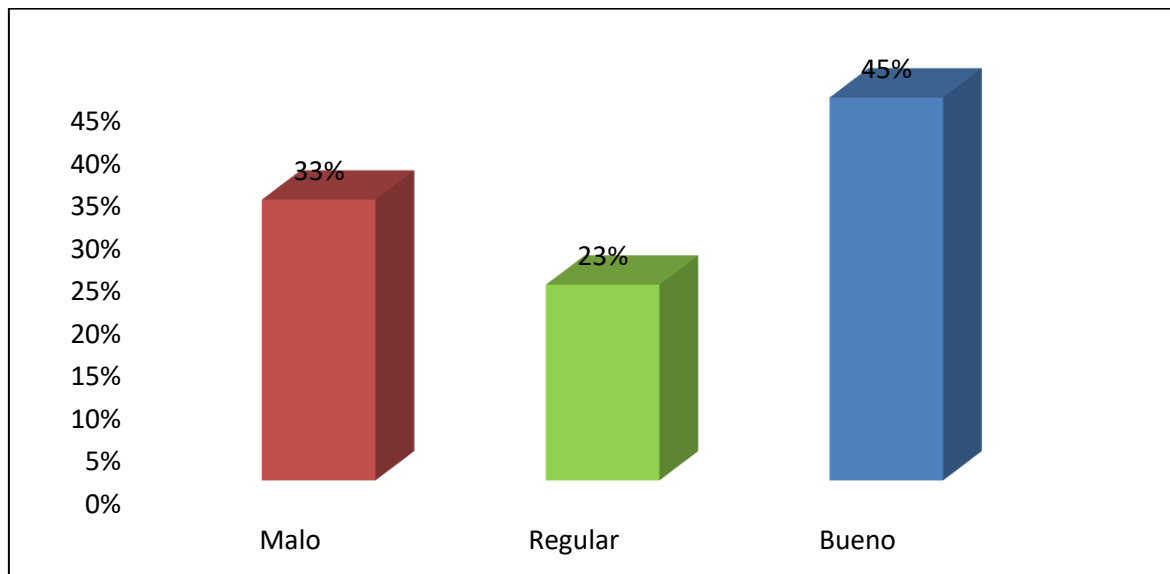
Dimensión estándares

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	13	33%
Regular	9	23%
Bueno	18	45%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 8

Dimensión estándares



Según los resultados encontrados en la dimensión estándares el 45% considera como bueno porque siente que está cumpliendo con su desempeño laboral y se siente orgulloso de ello. El 33% considera malo, el 23% regular porque considera que no existe una buena relación entre colaboradores por lo tanto el desempeño es bajo.

Tabla 12

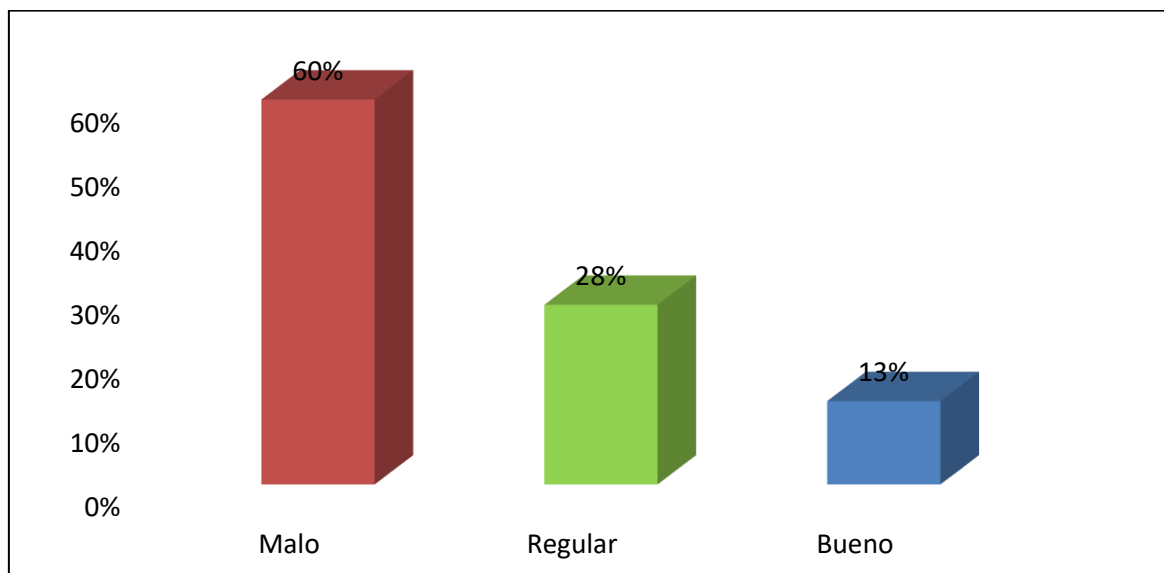
Dimensión conflicto

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	60%
Regular	11	28%
Bueno	5	13%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 9

Dimensión conflicto



Según los resultados encontrados en la dimensión conflicto el 60% considera malo, el 28% regular porque consideran que los conflictos entre unidades y departamentos no permite llevar un buen clima por lo tanto el rendimiento disminuye, sin embargo, el 13% considera que los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos, para conocer lo que se sienten cada uno de sus empleados.

Tabla 13

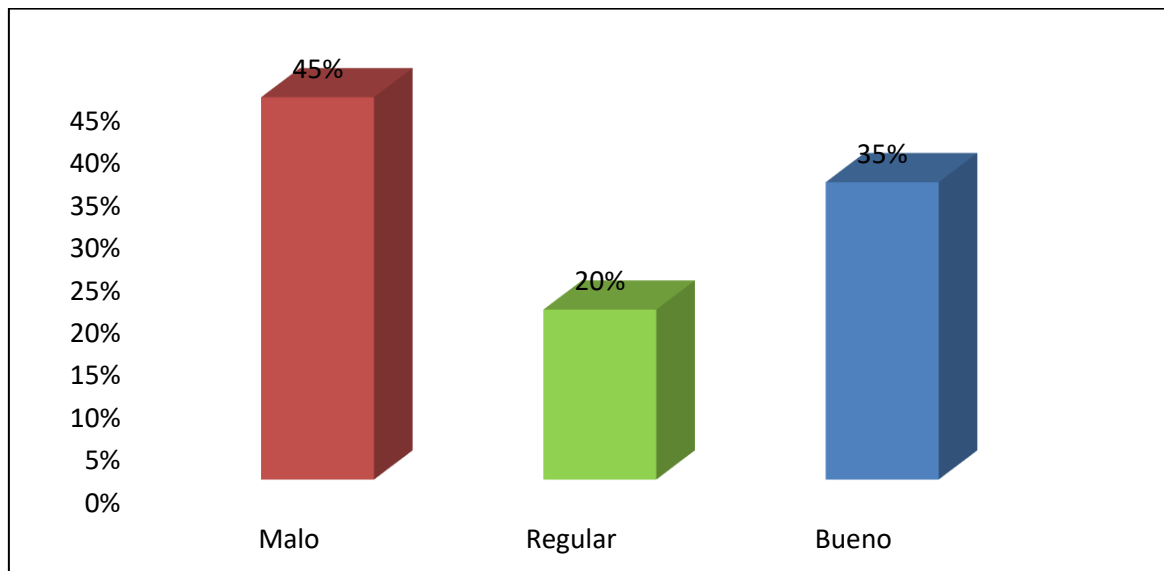
Dimensión identidad

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	45%
Regular	8	20%
Bueno	14	35%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 10

Dimensión identidad



Según los resultados encontrados en la dimensión identidad el 45% considera malo, el 20% regular porque consideran que no se sienten identificados con la organización ya que no se sienten que son parte de ella generándose deslealtad y mal cumplimiento, el 35% considera como bueno porque se siente agradable trabajar en esta entidad.

Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.

Tabla 14

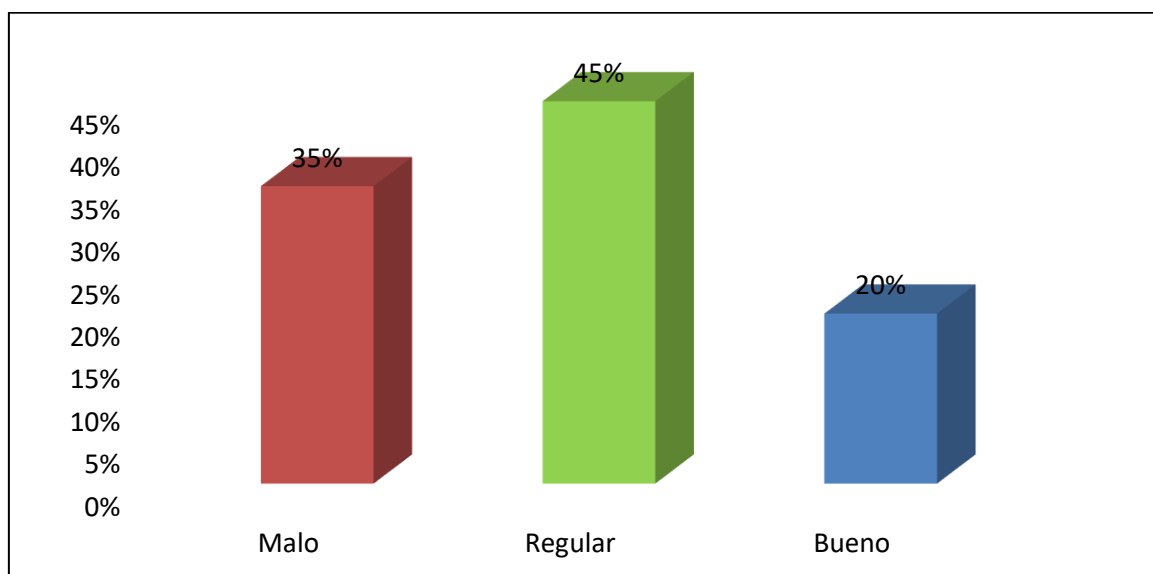
Variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	35%
Regular	18	45%
Bueno	8	20%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 11

Variable desempeño laboral



Según los resultados encontrados en la variable desempeño laboral el 35% considera malo, el 45% regular porque no se cumple con las actividades que le son asignadas para el cumplimiento de objetivos generando de esta forma una baja productividad, el 20% lo considera bueno porque de alguna u otra forma cumple lo que se le encomienda.

Tabla 15

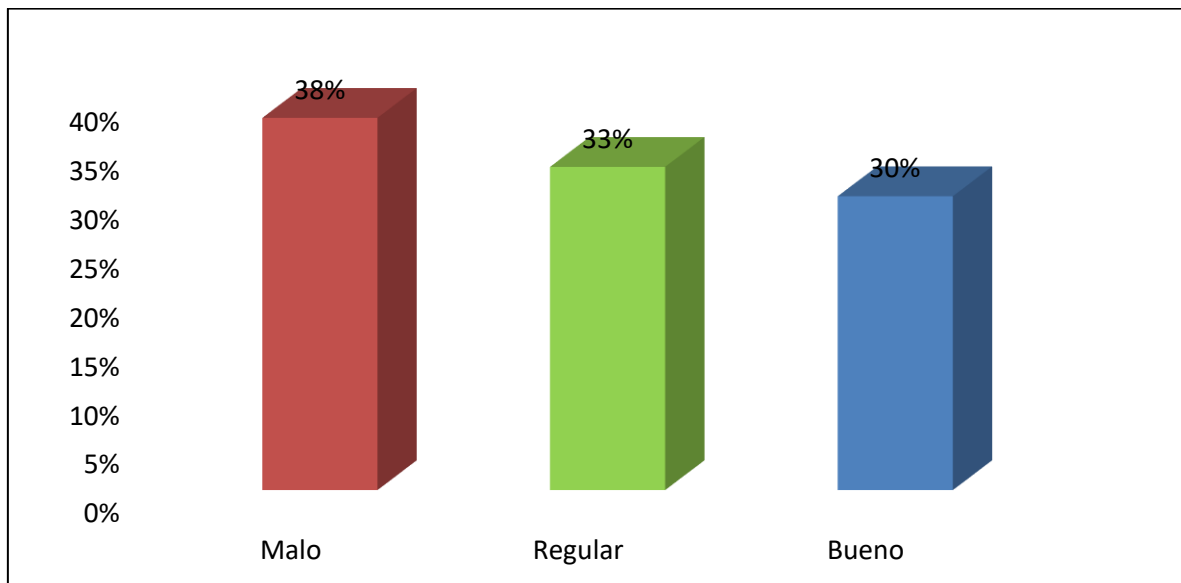
Dimensión desempeño de la tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	38%
Regular	13	33%
Bueno	12	30%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 12

Dimensión desempeño de la tarea



Según los resultados encontrados en la dimensión desempeño de la tarea el 38% considera malo, el 33% regular porque los encuestados consideran que el trabajo que se le asigna no lo realiza de manera eficiente, el 30% lo considera bueno porque considera que conoce lo necesario para hacer bien su trabajo.

Tabla 16

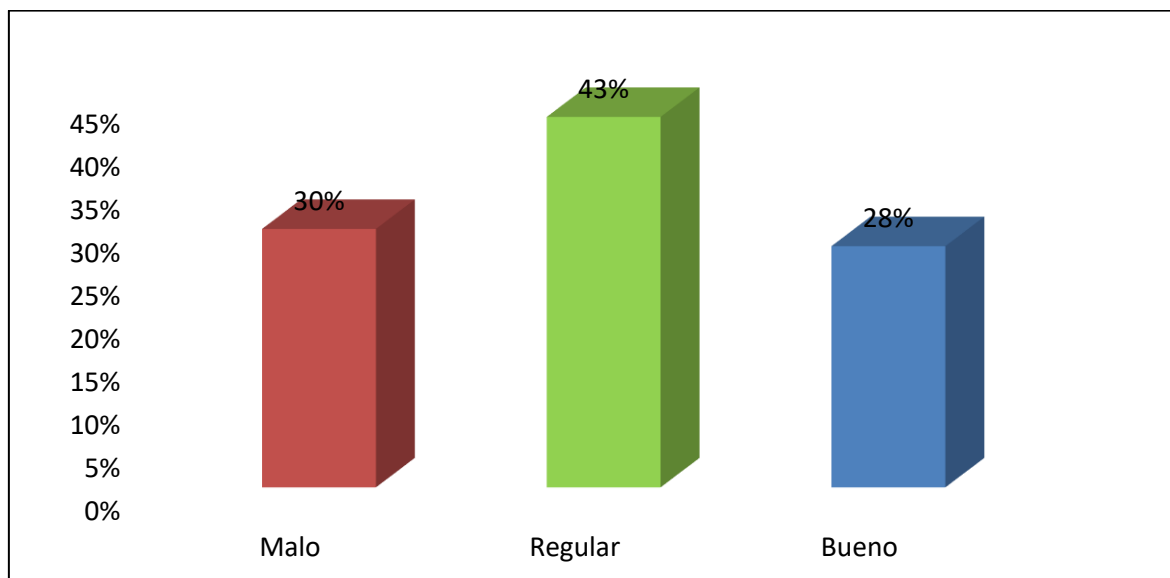
Dimensión desempeño contextual.

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	30%
Regular	17	43%
Bueno	11	28%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 13

Dimensión desempeño contextual.



Según los resultados encontrados en la dimensión desempeño contextual el 30% considera malo, el 43% regular porque consideran que no cumple con sus responsabilidades y tampoco coopera con sus compañeros para cumplir las metas, el 28% considera bueno porque es perseverante en el cumplimiento de objetivos personales y laborales.

Tabla 17

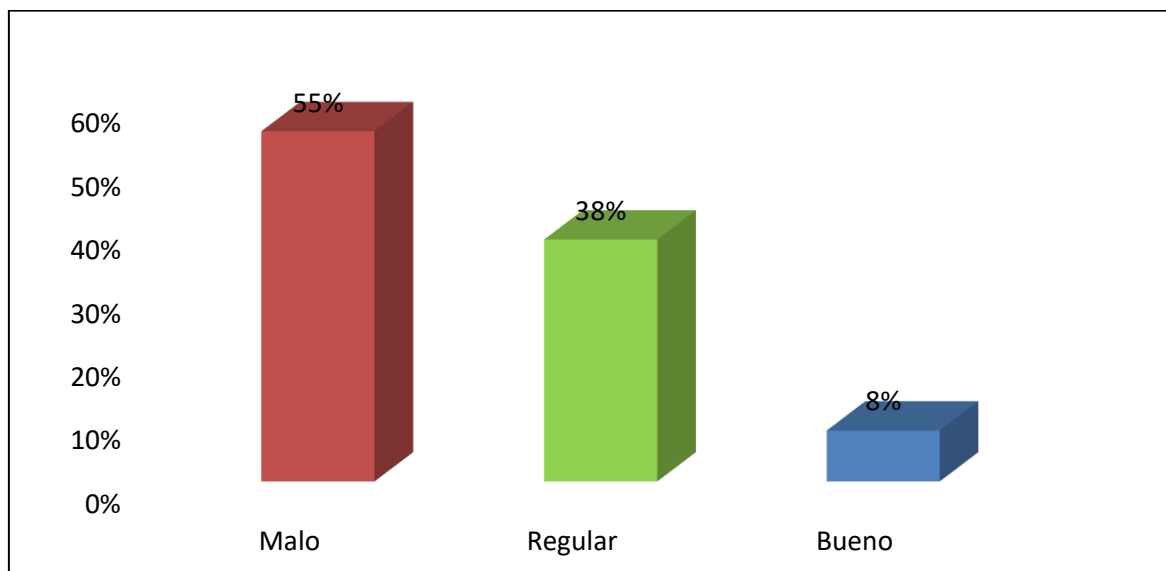
Dimensión desempeño adaptativo

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	55%
Regular	15	38%
Bueno	3	8%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 14

Dimensión desempeño adaptativo



Según los resultados encontrados en la dimensión desempeño adaptativo el 55% considera malo, el 38% regular debido a que afirman que no suele manejar adecuadamente el trabajo bajo presión o el estrés propio del trabajo, el 8% considera que es bueno porque suele aprender rápidamente adaptándose a las nuevas tecnologías.

Tabla 18

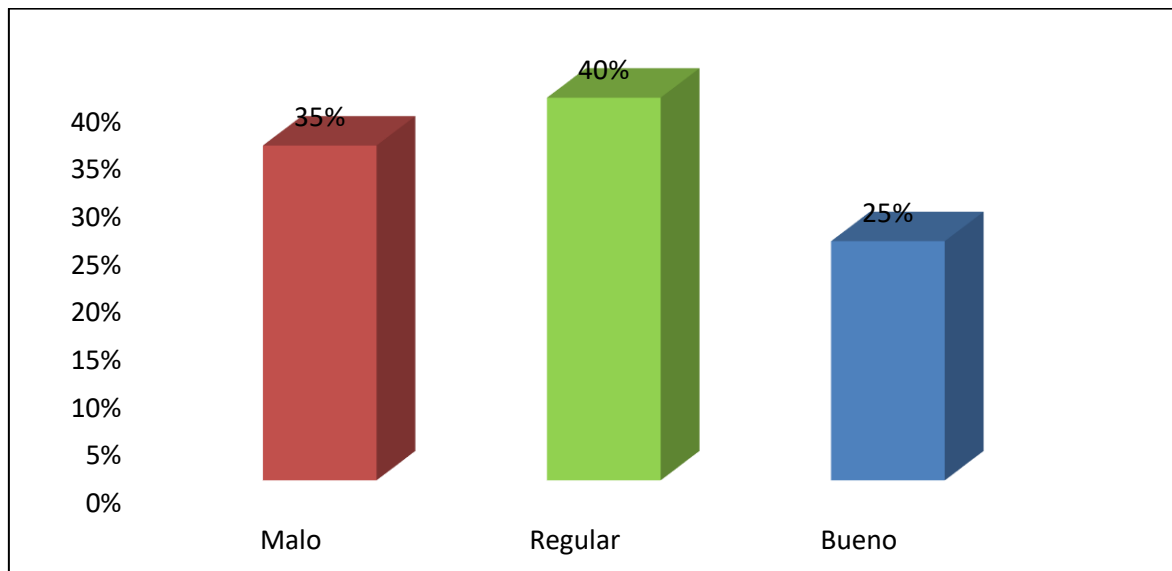
Dimensión desempeño proactivo

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	14	35%
Regular	16	40%
Bueno	10	25%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura.

Figura 15

Dimensión desempeño proactivo



Según los resultados encontrados en la dimensión desempeño proactivo el 35% considera malo, el 40% regular debido a que no suele encontrar o ejecutar nuevas formas de hacer bien su trabajo, el 25% lo considera bueno porque considera que su desempeño es el adecuado para cumplir su trabajo.

Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.

Tabla 19

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable clima organizacional	,242	40	,000	,795	40	,000
Variable desempeño laboral	,231	40	,000	,803	40	,000

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta realizada a los colaboradores

Figura 16

Prueba de normalidad de la variable clima organizacional

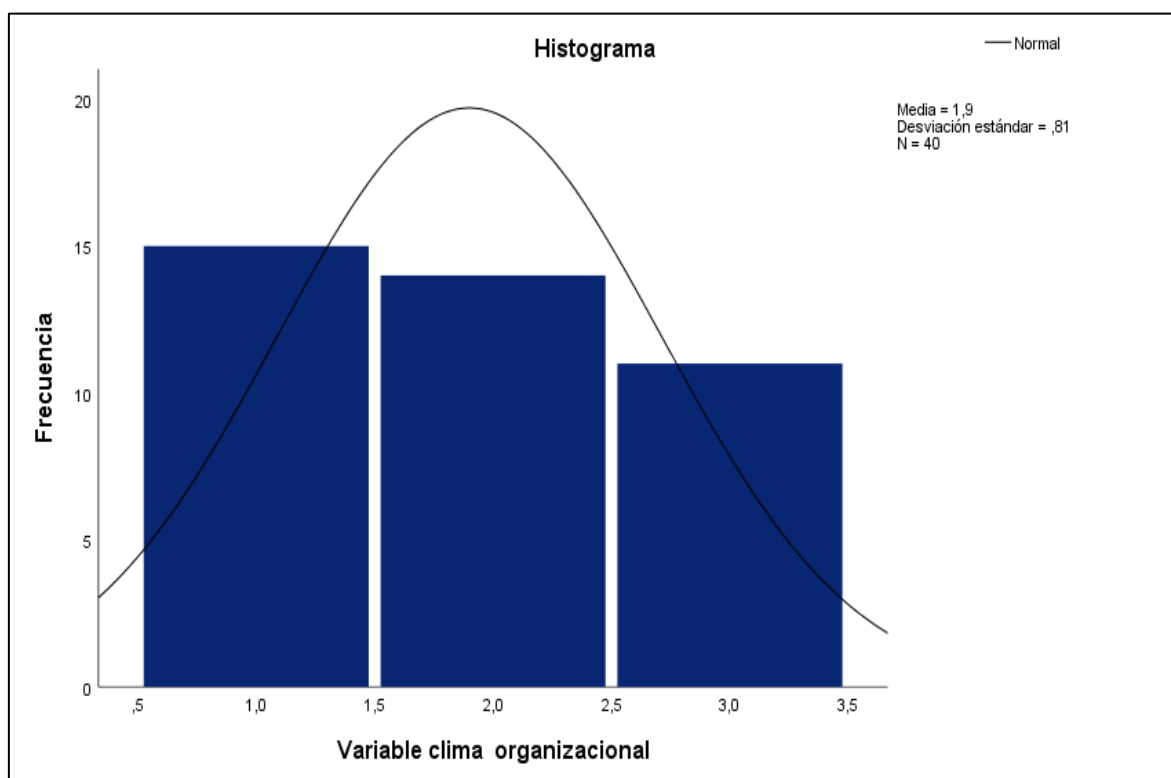
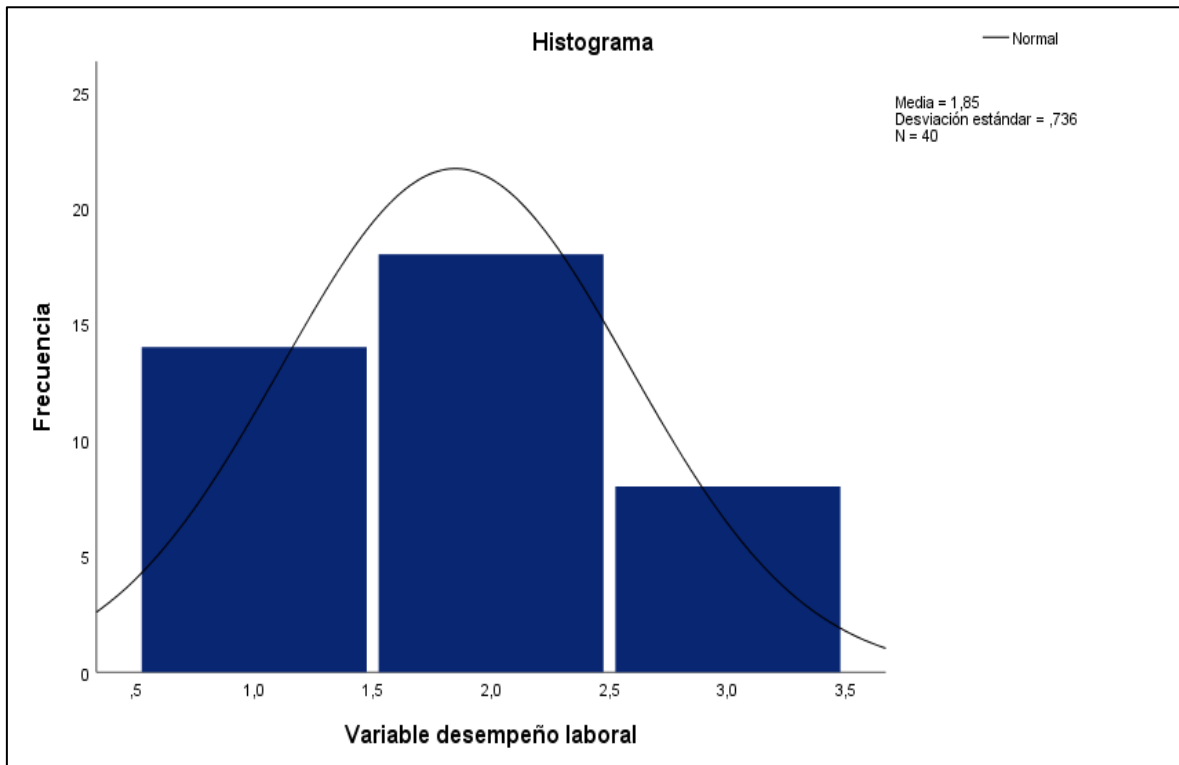


Figura 17

Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral



De acuerdo a la prueba de normalidad realizada por Shapiro-Wilk dado que la población es menos de cincuenta personas se ha realizado mediante esta prueba, los resultados arrojan que el grado de significancia de 0,795 para clima organizacional y 0,803 para la variable desempeño laboral y su p valor menor a 0,05 por lo tanto nos da entender que las variables no presentan normalidad, debido a ello se opta por un estadístico como es la Rho de Spearman dado que es un estadístico que no presenta normalidad.

Tabla 20*Correlación entre variables*

			Variable clima organizacional	Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable clima organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,556*
		N	40	40
	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,556*	1.000
		N	40	40

Según el análisis de correlación se determinó que existe correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral porque según Rho de Spearman se tuvo un nivel de significancia de 0.556 y su p valor 0.024 por lo tanto se acepta a hipótesis alterna y se rechaza la nula, asimismo se determina que existe relación positiva moderada entre las variables estudiadas; es por ello que si existe un buen clima organizacional repercutirá en el buen desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

3.2. Discusión de resultados

Primer objetivo específico: Diagnosticar el clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022, según el análisis de datos en cuanto a la variable clima organizacional un 38% menciona que es malo, el 35% regular porque considera que dentro del área donde labora no se está desarrollando un adecuado clima generando insatisfacción; sin embargo, un 28% considera que el clima es bueno. Para la dimensión estructura el 65% considera malo, el 20% regular porque no se tiene claro la estructura de las tareas como tampoco quien es el que manda y toma las decisiones; sin embargo, un 15% considera que es bueno debido a que sus tareas las considera definidas. En la dimensión responsabilidad el 35% considera malo, el 25% regular porque los encuestados no suelen conocer de manera clara cuales son las políticas de la entidad, como tampoco se tiene claro a quien reportar cualquier tipo de acción, asimismo el 40% considera que es bueno porque conoce la estructura organizacional, asimismo en la dimensión recompensa el 40% considera malo, el 48% regular considera que sienten que no son recompensados de manera adecuada por el trabajo que desarrollan y los jefes no muestran un interés en darle seguimiento al trabajo que realizan; sin embargo, un 13% lo considera como bueno porque cumple con sus tareas. Por lo tanto, en la dimensión desafíos el 33% considera malo, el 25% regular porque dentro de la entidad los colaboradores no se responsabilizan por el trabajo que desarrollan solo lo realizan por cumplir debido a que sienten que no son recompensados, el 43% considera que es bueno suelen resolver los problemas por sí mismo y les permite crecer de manera profesional. Por otro lado, en la dimensión relaciones el 48% considera malo, el 38% regular porque consideran que la toma de decisiones en esta organización no se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad; sin embargo, un 15% lo considera bueno porque en ocasiones se tiene que tomar riesgos para ser más competitivos.

Según la teoría de Litwin & Stringer (1968) describe que el clima no solo va permitir el incremento de una empresa, sino que también de las personas que trabajan en esta, ofreciéndoles un buen ambiente laboral que esté lleno de seguridad y paz el cual se refleje en cada persona dentro de sus valores y en su

parte espiritual ya que va permitir a los colaboradores sentirse satisfecho y eficiente cumpliendo sus labores. Asimismo, estos hallazgos se relacionan con la investigación de Martinussen, et al (2020), los resultados que se obtuvieron fueron que el 21,0% de médicos indicaron su propósito de cambiar de trabajo, un 23% estaban indecisos sobre quedarse o marcharse y que la principal causa que los motiva a dejar su centro de trabajo es el clima laboral de este y las personas que los dirigen porque percibían que sus dirigentes los tomaban como apoyo profesional y tenían una alta probabilidad de dejarles más ganas de irse del lugar. El estudio concluyó que el clima laboral influye en la disposición de los trabajadores a quedarse o irse del hospital donde laboran.

Otro de los factores encontrados en la dimensión cooperación el 45% considera malo, el 23% regular porque consideran que les resulta difícil llegar a conocer a las personas con las cuales labora y cada quien desarrolla sus actividades de manera independiente no existe ese apoyo mutuo, sin embargo, un 33% considera que existe cooperación entre compañeros para cumplir sus tareas. A su vez en la dimensión estándares el 33% considera malo, el 23% regular porque considera que no existe una buena relación entre colaboradores por lo tanto el desempeño es bajo, sin embargo, el 45% considera como bueno porque siente que está cumpliendo con su desempeño laboral y se siente orgulloso de ello. Por lo tanto, en la dimensión conflicto el 60% considera malo, el 28% regular porque consideran que los conflictos entre unidades y departamentos no permite llevar un buen clima por lo tanto el rendimiento disminuye, sin embargo, el 13% considera que los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos, para conocer lo que se sienten cada uno de sus empleados. Finalmente, en la dimensión identidad el 45% considera malo, el 20% regular porque consideran que no se sienten identificados con la organización ya que no se sienten que son parte de ella generándose deslealtad y mal cumplimiento, el 35% considera como bueno porque se siente agradable trabajar en esta entidad.

Según la teoría de Brunet (2015), el clima organizacional viene hacer un tema muy valioso el cual participa entre los elementos del método organizacional, asimismo los métodos motivadores que se renuevan en ciertos medios con determinaciones sobre la entidad en lo que respecta a (productividad, satisfacción,

rotación, etc.). Asimismo, estos hallazgos se relacionan con la investigación de Kamaruddin, et al., (2020), los resultados manifiestan que la motivación, el clima laboral y el rendimiento tuvieron un impacto notable en los resultados laborales de los trabajadores en un 89%. Concluyeron que, al desarrollar métodos para mejorar el entorno laboral, la motivación será clave en la mejora del desempeño laboral y orientará al logro de los objetivos de la organización.

Segundo objetivo específico: Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022, según los resultados encontrados en la variable desempeño laboral el 35% considera malo, el 45% regular porque no se cumple con las actividades que le son asignadas para el cumplimiento de objetivos generando de esta forma una baja productividad, el 20% lo considera bueno porque de alguna u otra forma cumple lo que se le encomienda, en la dimensión desempeño de la tarea el 38% considera malo, el 33% regular porque los encuestados consideran que el trabajo que se le asigna no lo realiza de manera eficiente, el 30% lo considera bueno porque considera que conoce lo necesario para hacer bien su trabajo. A su vez en la dimensión desempeño contextual el 30% considera malo, el 43% regular porque consideran que no cumple con sus responsabilidades y tampoco coopera con sus compañeros para cumplir las metas, el 28% considera bueno porque es perseverante en el cumplimiento de objetivos personales y laborales. También en la dimensión desempeño adaptativo el 55% considera malo, el 38% regular debido a que afirman que no suele manejar adecuadamente el trabajo bajo presión o el estrés propio del trabajo, el 8% considera que es bueno porque suele aprender rápidamente adaptándose a las nuevas tecnologías. Sin embargo, en la dimensión desempeño proactivo el 35% considera malo, el 40% regular debido a que no suele encontrar o ejecutar nuevas formas de hacer bien su trabajo, el 25% lo considera bueno porque considera que su desempeño es el adecuado para cumplir su trabajo.

Según la teoría de Rubio (2015), el desempeño laboral puede definirse como “el conjunto de conductas humanas orientadas al alcance de metas organizacionales constituyéndose, así como el valor esperado de una organización para el nivel de efectividad en un periodo a posteriori” (p. 60). Asimismo, estos hallazgos se relacionan con la investigación de Quispe & Paucar (2020), se obtuvo

un 48,3% de inconformidad con el empleo y un 70,2% se muestra desinteresado en la continuidad; los motivos más relevantes fueron: la escasa remuneración, la limitada oportunidad de promociones y nombramientos, el poco reconocimiento y falta de opciones de desarrollo profesional. No obstante, el 82,5% presenta un compromiso afectivo y el 57%, un compromiso normativo ligado a las oportunidades de trabajo que hallan en la universidad.

Tercer objetivo específico: Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022, según el análisis de correlación se determinó que existe correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral porque según Rho de Spearman se tuvo un nivel de significancia de 0.556 y su p valor 0.024 por lo tanto se acepta a hipótesis alterna y se rechaza la nula, asimismo se determina que existe relación positiva moderada entre las variables estudiadas; es por ello que si existe un buen clima organizacional repercutirá en el buen desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

Según la teoría de Robbins (2015), el clima organizacional se forma según las casualidades que se presenten en una determinada empresa y que al mismo tiempo incide directamente en el desarrollo honesto y deshonesto de la entidad. A su vez Chiavenato (2015), precisa al desempeño laboral a como el trabajador actúa para llegar a los objetivos de la empresa, siendo este como parte esencial para su alcance. Siendo así que se dice que es eficiente cuando ayuda al logro de las metas y objetivos. Asimismo, estos hallazgos se relacionan con la investigación de Olivera, et al., (2021), los resultados estadísticos mostraron el valor $Wald=17,358$, y un $p=0,000 < 0,05$, por lo cual la hipótesis H_0 se descarta y se determinó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de la organización a causa del alto nivel de relación existente con un valor menor a 0,05. Concluyendo que si se mantiene un buen clima va a repercutir en el buen desempeño laboral de los colaboradores.

3.3. Aporte científico (propuesta de investigación)

Estrategias de clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional Piura.

3.3.1. Fundamentación de la propuesta

Para el desarrollo de la propuesta de investigación se ha considerado, enfoques teóricos que permitan sustentar las estrategias o el modelo del clima organizacional que se pretende desarrollar como aporte científico de la investigadora. Y a la vez se plantea como alternativa para mejorar el desempeño laboral de personal de una entidad pública en un gobierno regional. Teniendo en cuenta que en la gestión pública no cuentan con los recursos suficientes para atender las necesidades de los colaboradores, se debe trabajar de manera estratégica buscando alcanzar las metas y objetivos que tiene en el área de trabajo y en toda la organización de acuerdo a su plan Estratégico Institucional y su plan operativo. No obstante, la propuesta se fundamente desde las necesidades de los trabajadores y de los resultados obtenidos y las teorías que lo sustentan.

Mientras que, desde el aspecto teórico se ha considerado dos teorías, una propuesta por Litwin y Stringer en el año de 1968, admiten que el clima organizacional está integrado por un conjunto de propiedades que perciben los colaboradores de manera directa e indirectamente en el entorno laboral. Mientras que la teoría de Likert indica que es el comportamiento que asumen los colaboradores y esté depende de manera directa del comportamiento administrativo de los directivos y la situación o condiciones de la entidad que es percibida por los colaboradores.

3.3.2. Problema de investigación

¿La propuesta de clima organizacional permitirá mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura, 2022?

3.3.3. Objetivos

Objetivo general

Desarrollar una propuesta de clima organizacional permitirá mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura, 2022

Objetivos específicos

Justificar la propuesta o aporte científico

Desarrollar un análisis FODA

Diseñar el plan de acción basado en clima organizacional

3.3.4. Justificación de la propuesta

La presente propuesta se justifica desde el punto de vista de evidencias y hallazgos que se han encontrado al momento de recoger la información de las unidades de estudio. Estos resultados encontrados después de aplicar un determinado instrumento a la variable dependiente se pudieron conocer que el 35% de colaboradores tiene un rendimiento bajo esta situación se debe a la falta de herramientas de calidad como equipos con la tecnología de punta, falta de digitalización de documentos, procesos no definidos y los trámites que por Ley o normas se deben de cumplir, pero que conllevan a demoras por las trabas burocráticas que se tiene en la gestión pública. De otro lado, el 45% admite un desempeño regular donde las razones son las descritas anteriormente, pero también se suma la falta de capacitación y la cantidad de trabajo que tienen impide mejorar sus habilidades o aprender otras estrategias para agilizar el trabajo que realizan, esa es la situación identificada donde solo el 20% percibe que su trabajo es eficiente debido a las razones detalladas en este párrafo.

Asimismo, se ha identificado que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, es otra de las razones que sirven de fundamento para detallar una propuesta como aporte la entidad pública para la mejora del desempeño laboral que se tiene en la actualidad en los profesionales

Tabla 21*Análisis FODA*

Fortalezas	Oportunidades
Personal con experiencia en la gestión pública	Realizar trabajo coordinado con el gobierno local y nacional.
Estabilidad laboral para los integrantes	Trabajar mediante alianzas estratégicas con gobiernos regionales.
Se cuenta con un plan estratégico y operativo que definen sus objetivos a lograr	Cumplimiento de metas para obtener incentivos económicos del gobierno.
Orientación a los nuevos colaboradores para la adaptación al trabajo.	Desarrollo profesional de los colaboradores.
Profesionales de buen nivel académico	Adquirir nuevas experiencias.
Amenazas	Debilidades
Inestabilidad política	Poca comunicación entre directivos y colaboradores de las áreas de la entidad
Crisis sanitaria en todo el país	
Riesgo de reducción de inversiones por ruido político	Falta de capacitación en diversas áreas de trabajo.
Corrupción en las contrataciones públicas	Poco compromiso con la mejora del servicio para el ciudadano
Cambio de políticas en las contrataciones y proyectos de inversión conllevan al retraso de obras.	Falta de incentivos económicos, sociales. Cambios constantes cargos de confianza por razones políticas.

3.3.5. Plan de acción para desarrollar los objetivos específicos

a) Estrategias de estructura

El desarrollo de esta estrategia es que como entidad pública es de gran relevancia la realización de talleres mediante distintos planees de forma semestral en el cual se abarque temas sobre habilidades blandas, liderazgo y relaciones interpersonales con el único propósito de que se mejore la relación jefe-colaborador, asimismo mediante una eficiente comunicación se debe difundir todo documento de gestión desarrollando un sistema de control interno con la finalidad que todo colaborador conozca la estructura organizacional dentro de la entidad donde desarrolla sus actividades.

Objetivo: Organizar la estructura empresarial del área de estudios y proyectos

Meta: Mejorar en un 50% la estructura del área de estudios y proyectos.

Actividades	Responsable
Realizar charlas informativas para dar a conocer a todos los empleados cual es la estructura organizacional de la entidad	Jefe de área
Realizar charlas de capacitación y a su vez explicar cuáles son las áreas que se relacionan para el seguimiento de expedientes técnicos.	Director de infraestructura
Definir adecuadamente las actividades que se desarrollan en el área.	Jefe de área
Explicar a los colaboradores la forma de como se le da seguimiento a los diferentes expedientes técnicos y administrativos.	Jefe de área

0* porque serán los mismos directivos quienes lleven a cabo esta actividad

b) Estrategias de responsabilidad

Toda área debe cumplir ciertas metas y para ello es necesario el compromiso y responsabilidad por parte de los que laboran en ella, es por ello que como entidad se debe aplicar normas y procedimiento para el cumplimiento de las actividades a desarrollar, esto conllevará a que cada proceso que se realiza tenga un proceso a seguir, a su vez debe ser aplicado y comunicado a todo el personal que labora en la entidad.

Objetivo: Definir adecuadamente la responsabilidad del personal de estudios y proyectos

Meta: Mejorar en un 80% las responsabilidades de cada uno del personal

Actividades	Responsable
Contratar un especialista para que realice la evaluación y ejecución del MOF del área de estudios y proyectos	Director de infraestructura
Describir adecuadamente el MOF para que los empleados conozcan explícitamente sus funciones	Especialista encargado
Realizar evaluaciones periódicas para ver el cumplimiento del empleado	Jefe de área
Contratar un personal idóneo para realizar actividades de seguimiento y monitoreo de cumplimiento de tareas	Jefe de área

c) Estrategias de recompensa

Como entidad se debe aplicar el reconocimiento de los logros y este debe ser momento de celebración por parte de los integrantes de la organización, con esto va permitir a desarrollar un buen clima, así como también incentiva a los empleados a que sigan sobresaliendo en sus actividades a desarrollar; cabe mencionar que las recompensas en la parte laboral pueden llegar a ser el éxito para cualquier tipo de entidad ya que permite sentirse identificado para el logro de metas organizacionales.

Objetivo: Mejorar el sistema de recompensas con incentivos salariales y no salariales en el área de estudios y proyectos.

Meta: Incentivar en un 60% al personal para cumplir metas del área.

Actividades	Responsable
Definir un programa de metas de manera mensual y semestral	Jefe de área
Proponer metas alcanzables y remunerables	Jefe de área
Ofrecer bonos en fechas festivas	Jefe de área
Ser flexibles ante algún problema de los colaboradores ofreciéndole el descanso del día para que solucione sus problemas	Jefe de área

d) Estrategias de desafíos

Se debe incentivar a los empleados a desarrollarse de manera personal y profesional esto permite estar motivados ya que cuando conocemos nuestros objetivos (siempre y cuando tengan sentido y sean claros). Nos gusta competir y saber si podemos llegar a ellos. Para ello es necesario desarrollar estrategias de motivación y que sean medibles y alcanzables; los seres humanos, nos gusta ver quién avanza más rápido, obtiene un mejor resultado o trabaja mejor. Por lo tanto, puede tener sentido establecer metas claras, alcanzables, pero sobre todo medibles. Deben ser objetivos realistas, la idea es que el equipo salga de su zona de confort para alcanzarlos y los resultados sean positivos tanto para los empleados como para la misma entidad.

Objetivo: Proponer nuevos desafíos y retos para que los colaboradores de estudios logren desarrollarse profesionalmente.

Meta: Incentivar en un 50% al personal para desarrollar nuevos desafíos laborales.

Actividades	Responsable
Contratar un especialista en desarrollo de charlas motivacionales para los empelados	Jefe de área
Los temas de capacitación serán en habilidades bandas, liderazgo, toma de decisiones	Jefe de área
Capacitar al personal en temas de clima laboral y desempeño	Jefe de área
Incentivar al colaborador a aceptar nuevos retos y que sean cumplidos con eficiencia	Jefe de área

e) Estrategias de relaciones

Para lograr una mejora en las relaciones personales entre los colaboradores se debe desarrollar charlas de sensibilización en el cual el jefe inmediato debe liderar este proceso, de esta manera se logrará una mejora en los procedimientos internos de la comunicación, manteniendo así mejores resultados y un buen trabajo en equipo por parte de empleados y directivos.

Objetivo: Impulsar relaciones amigables y laborales mediante actividades de confraternidad

Meta: Mejorar en un 70% las relaciones humanas entre los empleados del área de estudios y proyectos

Actividades	Responsable
Capacitar al personal en temas de trabajo en equipo y mejora continua	Jefe de área
Desarrollar charlas para incentivar y sensibilizar el apoyo entre compañeros de trabajo	Jefe de área
Realizar reuniones de confraternidad para lograr una mayor interrelación	Jefe de área
Realizar tardes deportivas para socializar entre todo el personal	Jefe de área

Estrategias de cooperación

Para desarrollar esta estrategia se debe realizar charlas entre los miembros que integran las áreas de trabajo, en este caso el área de estudios debe realizar reuniones entre las demás áreas con las que se encuentra involucrada como es la dirección de obras, dirección de infraestructura para que de esta manera todos se involucren en un mismo objetivo para el cumplimiento de metas.

Objetivo: Generar acciones de cooperación entre colaboradores de áreas relacionadas.

Meta: Mejorar en un 70% las acciones de cooperación entre compañeros.

Actividades	Responsable
Reuniones entre jefes y colaboradores de áreas que tienen mayor relación de trabajo.	Jefe de área
Fomentar la comunicación eficiente entre empleados y jefe	Jefe de área
Realizar una eficiente comunicación con encargados de cada consorcio con que trabaja la entidad para que se cumplan los plazos en ejecución de proyectos.	Jefe de área
Definir adecuadamente los plazos de entrega de cada expediente.	Jefe de área
Definir claramente las penalidades por incumplimiento de expedientes.	Jefe de área

Estrategias de estándares

Para el buen cumplimiento de un expediente técnico desarrollado en el área de estudio se debe cumplir con requisitos indispensables y para ello se debe plantear reuniones con los ejecutivos de las áreas involucradas para definir de manera clara los diferentes estándares con que se debe desarrollar en cada expediente para ello se debe contratar un especialista no solo en expedientes técnicos si no también que conozca todo lo que es referentes a proyectos de inversión pública.

Objetivo: Definir los estándares para el logro de objetivos

Meta: Cumplir en un 80% el logro de objetivos.

Actividades	Responsable
Cada área de trabajo debe definir los estándares de trabajo y las cantidades a cumplir en los diferentes expedientes.	Jefe de área
Definir los retos y compromisos diarios mensuales en cada unidad de trabajo.	Jefe de área
Realizar un cronograma de fechas de entrega de cada uno de ellos expedientes técnicos	Jefe de área
Definir un especialista para la evaluación de los expedientes técnicos antes de ser recepcionado por la entidad.	Jefe de área
Cumplir adecuadamente con los plazos de entrega y pago de cada expediente para evitar penalidades.	Jefe de área

Estrategias de conflicto

Se debe desarrollar charlas que incentiven el trabajo en equipo y la mejora continua, ya que se ha demostrado que el trabajo flexible aumenta la productividad y reduce los costos debido al ausentismo o la rotación de empleados. Las políticas flexibles mantienen a los colaboradores contentos y comprometidos. Esto permite conocer de una mejor forma a los empleados de forma más personal. Este enfoque le permite obtener información valiosa para motivar a su equipo, brindándoles flexibilidad donde más la valoran y adaptándola a sus propias necesidades personales. A su vez conlleva a que se reduzcan los conflictos personales u organizacionales debido a que como entidad te preocupas por el bienestar de tus colaboradores generando un buen clima organizacional.

Objetivo: Reducir los conflictos laborales para que se logre un mejor desarrollo de cada uno de ellos objetivos

Meta: Mejorar en un 70% la comunicación interna para reducir conflictos.

Actividades	Responsable
Identificar el área que tienen mayor cantidad de conflictos, definir las causas y evaluar las consecuencias y solucionarlos.	Jefe de área
Definir acciones de solución, describir las ventajas al trabajar sin conflictos.	Jefe de área
Contratar un especialista para supervisión y evaluación del desarrollo de cada actividad	Jefe de área
Desarrollar charlas de comunicación eficiente	Jefe de área

Estrategias de identidad

Es necesario la realización de talleres sobre temas como sentido de pertenencia e identificación con una institución pública esto va permitir crear una cultura de lealtad y empoderamiento el cual conlleve a fortalecer sus habilidades, aumentar su confianza y liderazgo, en el que comprendan la importancia de su desarrollo laboral mediante la obtención de un buen cumplimiento de tareas, mejores resultados y el cumplimiento de los propósitos organizacionales.

Objetivo: Impulsar la identidad del personal con el fin de un mejor desarrollo de cada uno de los expedientes que desarrolla.

Meta: Impulsar en un 60% la identidad del personal con la institución.

Actividades	Responsable
La entidad pública debe seleccionar su personal que sea ético, responsable y la entidad pública debe posicionarse como un lugar atractivo para trabajar.	Jefe de área
Definir uniformes de trabajo, de deporte para mejorar la identificación con esta entidad pública.	Jefe de área
Desarrollar incentivos para que el personal logre una mejor identificación	Jefe de área
Comprometer al personal a una mejora continua para desarrollar mejor sus actividades	Jefe de área
Fomentar el trabajo colaborativo entre compañeros de trabajo	Jefe de área

3.3.6. Presupuesto y financiación de la propuesta

Tabla 22

Presupuesto y financiación de la propuesta

Objetivo	Recursos	Periodicidad	Presupuesto
Organizar la estructura empresarial del área de estudios y proyectos	Se gestiona con el área presupuesto Contratación de especialista		S/ 200 S/ 3000
Definir adecuadamente la responsabilidad del personal de estudios y proyectos	Coordinación con área de recursos humanos		S/ 200
Mejorar el sistema de recompensas con incentivos salariales y no salariales en el área de estudios y proyectos.	Vales de consumo Premios sorpresa		S/ 1000
Proponer nuevos desafíos y retos para que los colaboradores de estudios logren desarrollarse profesionalmente.	Especialista en capacitaciones Se usa el auditorium		S/ 1000
Impulsar relaciones amigables y laborales mediante actividades de confraternidad	Bocadillos Alimentos Bebidas	Julio a noviembre	S/ 600
Generar acciones de cooperación entre colaboradores de áreas relacionadas.	Coordinación entre directivos Capacitador. Proyectos		S/ 200
Definir los estándares para el logro de objetivos	Conversatorio gerente de recursos humanos y autoridad edil.		S/ 600
Reducir los conflictos laborales para que se logre un mejor desarrollo de cada uno de ellos objetivos	Coordinación entre directivos Capacitador. Proyectos		S/ 300
Impulsar la identidad del personal con el fin de un mejor desarrollo de cada uno de los expedientes que desarrolla.	Mejorar el posicionamiento en redes sociales Ofrecer uniformes de trabajo. Uniformes de deportes		S/ 3000
TOTAL			S/ 10100.00

El presupuesto total de la propuesta de investigación asciende a S/. 10 100.00 soles. Teniendo en cuenta que, en la institución pública donde se está llevando a cabo este proceso, se cuenta con personal especializado para realizar diferentes actividades. Así mismo se puede gestionar los diferentes programas de capacitación mediante alianzas estratégicas con diferentes empresas públicas.

3.3.7. Costo beneficio

Mediante esta propuesta lo que se mejorara es el desempeño de los colaboradores porque mediante las diferentes actividades que se desarrollarán en beneficio de los empleados estos van a sentir que la entidad se preocupa por su bienestar, así como también su satisfacción, esto permitirá que se cumpla con cada uno de los objetivos de manera eficiente. Asimismo, se llevará a cabo un análisis de la propuesta económica el cual permitan aprobar la viabilidad del plan de acuerdo a la jerarquía y al área en evaluación.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Según el diagnóstico en cuanto al clima organizacional se obtuvo que está en un nivel malo a regular con un 38% y 35% respectivamente, estos resultados se dan porque el encuestado considera que dentro del área donde labora no se está desarrollando un adecuado clima lo cual genera insatisfacción y por ende el desempeño no es el adecuado ya que los objetivos no se llegaron a cumplir.

En cuanto al desempeño laboral se identificó que se encuentra en un nivel malo y regular con 45% y 35% según encuesta a los colaboradores esto resultado se dan porque no se cumple con las actividades que le son asignadas para el cumplimiento de objetivos generando de esta forma una baja productividad en las actividades que desarrolla.

Finalmente, de acuerdo al análisis de correlación se determinó que existe correlación entre la variable clima organizacional y desempeño laboral porque según Rho de Spearman se tuvo un nivel de significancia de 0.556 y su p valor 0.024 por lo tanto se acepta a hipótesis alterna y se rechaza la nula, es por ello que si existe un buen clima organizacional repercutirá en el buen desempeño laboral de los colaboradores de la institución.

4.2. Recomendaciones

Al jefe del área de estudios y proyectos capacitar al personal con la finalidad de que mejoren su capacidad profesional y personal con el fin de mejorar el clima organizacional y de esta manera se cumpla adecuadamente con los objetivos organizacionales como también cumplir con su plan estratégico ya que un colaborador motivado va obtener mejores resultados. Estas capacitaciones deben estar enfocadas en temas de liderazgo, proyectos de inversión público, toma de decisiones y comunicación eficiente.

Al gerente del área debe realizar una constante supervisión y monitoreo a los colaboradores para que de esta manera se cumpla de manera eficiente con las tareas establecidas a cada uno de los empleados, esto va permitir evitar ciertas complicaciones que puedan surgir en el cumplimiento de tareas, así como también para cumplir eficiente en los plazos de entrega de cada expediente que desarrollan dentro del área de estudios y proyectos.

A los colaboradores buscar iniciativas de capacitación personal con el fin de lograr especializarse y llegar a ser más competitivo y atractivo en el ámbito laboral, es a su vez le va permitir cumplir de manera eficiente sus tareas que se le son encomendadas por el jefe inmediato. Asimismo, deben buscar por si solos como mejorar sus capacidades para lograr un mejor desarrollo de sus objetivos personales y laborales.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2017). *desempeño por competencias: Estrategia, evaluación de personas. Evaluación de 360°*. Argentina: Ediciones Granica.
- Brunet, L. (2015). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: Trillas.
- Cadillo, C. (2020). Las evaluaciones del desempeño laboral. *El Peruano*. e <https://www.elperuano.pe/noticia-las-evaluaciones-del-desempeno-laboral-90074.aspx>
- Carrasco, C. (2019). *El clima organizacional para el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lagunas Mocupe*. Chiclayo.
- Chenet, M. E., Bollet, F., Espinoza, V., & Canchari, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. *evista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*, 4(3). doi: <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i3.153>
- Chiang, M., Martin, R., & Nuñez, A. (2015). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B, Servicios Editoriales.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGrawHill Interamericana Editores S.A.
- Cuesta, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. España: ECOE Ediciones.
- Devi, K., & Singh, W. (Marzo de 2020). Perception of hospital staff on the structural dimension of the organizational climate. *Reseñas de Humanidades y Ciencias Sociales*, 8(2), 744 - 755.
10.18510 / HSSR.2020.8283
- Espinoza, G. (2017). *Modelos de evaluación del desempeño laboral en el área de producción de una empresa (tesis de grado)*. Universidad Mayor de San Marcos:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/7066/Espinoza_vg.pdf?sequence=1
- Garcia, A. (2019). *Empleados trabajan mejor cuando su jefe valora su desempeño*. <https://www.rcnradio.com/estilo-de-vida/empleados-trabajan-mejor-cuando-su-jefe-valora-su-desempeno>
- Garcia, M. (2018). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual*. México: McGraw Hill.
- Gaspar, G. (2016). *Manual de Recursos Humanos*. España: UOC.

- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2016). *Comportamiento organizacional*. Mexico : Digital oriente.
- Kamaruddin, S., Omar, K., Saputra, J., Shakur, E., Rahim, N., & Razali, M. (2020). Determinants of the job performance of female employees in Malaysia. *11(1)*, 233 - 238. 10.5267 / j.msl.2020.8.011
- Lan, Y., Huang, W., Kao, C., & Wang, H. (1 de Enero de 2020). The relationship between organizational climate, job stress, job burnout, and retention of pharmacists. *Revista de acceso abierto de salud ocupacional*, *62(1)*. 10.1002/1348-9585.12079
- Marius, A., Oystein, M., & Olarf, B. (2020). The organizational climate for psychological safety: Associations with SMEs' innovation capabilities and innovation performance. *Journal of Engineering and Technology Management*, *55*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2020.101554>
- Martinez , M. (2015). *La cultura de empresa*. . España: Ediciones Díaz de Santos.
- Maturama, H. (2015). *El árbol del Conocimiento*. . Chile: Editorial Universitaria.
- Montejo, A. (2017). *Evaluación del desempeño laboral*. México: Mc Graw Hill.
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, *8(2)*. doi:<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el Mundo. Tendencias 2020*. Ginebra: Informe de referencia de la OIT.
- Pérez, E. (2018). *Comportamiento humano y habilidades directivas*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA.
- Pernia, K., & Carrera, M. (2016). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral*. México: EAE.
- Pullupaxi, P. S. (2018). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral de la coordinación Administrativa financiera del servicio de gestión Inmobiliaria del sector público año 2016*. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17261>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación*, *10(2)*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *23(2)*. <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Robbins, S. (2015). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Mexico: Pearson Educación.

- Rodriguez Tupiza, S. M. (2018). El Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral del personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor. *Psicología Industrial*. Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Romero, R. (2016). *Clima Organizacional su relación con el factor humano*. México: Pearson Educación.
- Rosales, S. (2021). “*Clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Panificación Arte Distribuidores SAC-Chiclayo*”. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67822>
- Rubio, P. (2015). *Introducción a la Gestión Empresarial*. Madrid: ES: BEUMED.
- Silva, J. (2018). *La Gestión y el desarrollo organizacional, marco para mejorar el desempeño del capital humano*. Alicante: Editorial Área de innovación y desarrollo S.L.
- Soroui, S. (agosto de 2020). Understanding the drivers and implications of remote work from a local perspective: an exploratory study of the dynamics of dis / reembecktion. *Tecnología en la sociedad*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101328>
- Tendencias Globales de Capital Humano. (2020). eloitte: 86% de empresas peruanas considera muy importante el bienestar de sus colaboradores. *Perú Retail*. <https://www.peru-retail.com/deloitte-empresas-peruanas-considera-muy-importante-el-bienestar-colaboradores/>
- Tisu, L., Lupsa, D., Virga, D., & Rusu, A. (enero de 2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153. doi:<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>
- Urpeque, M. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en la dirección del hospital regional docente Las Mercedes – Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50703>
- Vives, A. (2016). *La responsabilidad social de la empresa en América*. Washington: BID.
- Yaya, M. (2021). “*Clima organizacional y desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana*”. Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68318>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Titulo	Problema	Hipótesis	Objetivos	Variable	Dimensiones	Población y muestra
Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional Piura 2022	<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre en clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022? ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022? ¿Existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022?</p>	<p>H1: Existe relación entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura, 2022</p> <p>H0. No existe relación entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional de Piura, 2022</p>	<p>General Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Diagnosticar el clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.</p> <p>Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.</p>	<p>Clima organizacional</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Estructura</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Recompensa</p> <p>Desafíos</p> <p>Relaciones</p> <p>Cooperación</p> <p>Estándares</p> <p>Conflicto</p> <p>Identidad</p> <p>Desempeño de la tarea</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Desempeño adaptativo</p> <p>Desempeño proactivo</p>	<p>Población: 40 colaboradores</p> <p>Muestra: 40 colaboradores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos



Estimados señores colaboradores del área de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, me dirijo a usted con mi especial consideración y pedirle de favor, me apoye con la respuesta a las preguntas que se plantean acerca del clima organizacional.

Instrucciones

Marque la alternativa que usted crea conveniente en el cuadro que corresponda, teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

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

	Instrumento de clima organizacional (Litwin y Stringer, 1968)	1	2	3	4	5
1	¿En esta organización las tareas están claramente definidas?					
2	¿En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas?					
3	¿En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?					
4	¿Conozco claramente las políticas de esta organización?					
5	¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?					
6	¿. ¿En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?					
7	¿El exceso de reglas detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas?					
8	¿Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación??					
9	¿En esta organización a veces no se tiene claro a quién reportar?					
10	¿Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?					
11	¿No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces?					
12	¿A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificando con él?					

13	¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?					
14	¿En esta organización salgo adelante cuando tomé la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo?					
15	¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas?					
16	¿En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas?					
17	¿En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades?					
18	¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?					
19	¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?					
20	¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?					
21	¿En esta organización hay muchísima crítica?					
22	¿En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?					
23	¿Cuándo cometo un error me sancionan??					
24	¿24. ¿La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente?					
25	¿Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos?					
26	¿En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia?					
27	¿La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?					
28	¿Aquí la organización se arriesga por una buena idea?					
29	¿Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa?					
30	¿Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?					
31	¿Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización?					
32	¿Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?					
33	¿Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables?					
34	¿En esta organización se exige un rendimiento bastante alto?					
35	¿la dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar?					
36	¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente?					

37	¿La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien?					
38	¿Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño?					
39	¿Me siento orgulloso de mi desempeño?					
40	¿Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores?					
41	¿Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización?					
42	¿Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra?					
43	¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?					
44	¿La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.?					
45	¿En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?					
46	¿La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?					
47	¿Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos?					
48	¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?					
49	¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?					
50	¿Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización?					
51	¿Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien?					
52	¿Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables?					
53	¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?					
54	¿En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses?					
55	¿En esta organización las tareas están claramente definidas?					

INSTRUMENTO

OBJETIVO: Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.

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

Desempeño laboral		1	2	3	4	5
Desempeño de tareas						
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
Desempeño contextual						
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
Desempeño adaptativo						
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y colaboradores					
Desempeño proactivo						
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los colaboradores					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los colaboradores y la institución					
20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					

Anexo 03: Validación por juicio de expertos

Validador 01

NOMBRE DEL JUEZ		Nancy Rosanna Jara Carhuapoma
PROFESIÓN		Administración
ESPECIALIDAD		Magister en Gestión Pública
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		4
CARGO		Administradora
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA 2022.		
DATOS DE LOS TESTISTAS		
NOMBRE	María Magdalena Jara Carhuapoma	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Desempeño laboral	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.	
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ÍTEM DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
DIMENSIÓN DESEMPEÑO DE TAREAS		
Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	TA () TD()	SUGERENCIAS: _____
El trabajo asignado lo hago bien	TA () TD()	SUGERENCIAS: _____

Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo	TA) TD()
Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	TA) TD()
Puedo hacer varias cosas a la vez	TA) TD()
DIMENSIÓN DE SEMPEÑO CONTEXTUAL	
Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	TA) TD()
Soy responsable con mis funciones	TA) TD()
Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	TA) TD()
Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	TA) TD()
Estoy comprometido con el desarrollo de todos	TA (X)) TD()
DIMENSIÓN DE SEMPEÑO ADAPTATIVO	
Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	TA) TD()
Doy soluciones creativas a los problemas	TA) TD()
Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecibles	TA) TD()
Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	TA) TD()

	SUGERENCIAS:
Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y colaboradores	TA) TD() SUGERENCIAS:
DIMENSIÓN DE SEMPEÑO PROACTIVO	
Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo	TA) TD() SUGERENCIAS:
Formulo procedimientos innovadores en bien de los colaboradores	TA) TD() SUGERENCIAS:
Resuelvo problemas con los recursos disponibles	TA) TD() SUGERENCIAS:
Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los colaboradores y la institución	TA) TD() SUGERENCIAS:
Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales	TA) TD() SUGERENCIAS:

1. PROMEDIO OBTENIDO:	TA 20 TD
2. COMENTARIO GENERAL	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

1

NOMBRE DEL JUEZ		Nancy Rosanna Jara Carhuapoma
	PROFESIÓN	Administración
	ESPECIALIDAD	Magister en gestión pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	4
	CARGO	Administradora
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA-PERU 2022.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Jara Carhuapoma María Magdalena	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Clima organizacional	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.	
	ESPECIFICOS Diagnosticar el clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 55 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

DIMENSIÓN ESTRUCTURA	
¿En esta organización las tareas están claramente definidas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD	
¿Conozco claramente las políticas de esta organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿. ¿En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿El exceso de reglas detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación??	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización a veces no se tiene claro a quién reportar?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN RECOMPENSA	
¿No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificando con él?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización salgo adelante cuando tomé la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN DESAFIOS	
¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización hay muchísima crítica?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN RELACIONES	
¿En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Cuándo cometo un error me sancionan??	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿24. ¿La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN COOPERACIÓN	
¿Aquí la organización se arriesga por una buena idea?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿En esta organización se exige un rendimiento bastante alto?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN ESTÁNDARES	
¿La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Me siento orgulloso de mi desempeño?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN CONFLICTO	
¿Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN IDENTIDAD	
¿En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____

¿En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización las tareas están claramente definidas?	TA(<u>X</u>) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA 20	Nº TD
2. COMENTARIO GENERALES		
3. OBSERVACIONES		



JUEZ - EXPERTO

Validador 02

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		María Luisa Urpeque Montenegro
	PROFESIÓN	Licenciada en administración
	ESPECIALIDAD	Magister en gestión pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	5
	CARGO	Jefa de división de planeamiento hospital las Mercedes
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA-PERU 2022.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Jara Carhuapoma María Magdalena	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Clima organizacional	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.	
	ESPECIFICOS Diagnosticar el clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 55 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	

DIMENSIÓN ESTRUCTURA	
¿En esta organización las tareas están claramente definidas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD	
¿Conozco claramente las políticas de esta organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿. ¿En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿El exceso de reglas detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación??	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización a veces no se tiene claro a quién reportar?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN RECOMPENSA	
¿No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificando con él?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización salgo adelante cuando tomé la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN DESAFIOS	
¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización hay muchísima crítica?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN RELACIONES	
¿En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Cuándo cometo un error me sancionan??	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿24. ¿La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN COOPERACIÓN	
¿Aquí la organización se arriesga por una buena idea?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿En esta organización se exige un rendimiento bastante alto?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN ESTÁNDARES	
¿La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Me siento orgulloso de mi desempeño?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN CONFLICTO	
¿Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN IDENTIDAD	
¿En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

¿En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización las tareas están claramente definidas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 55 N° TD
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
 HOSPITAL D.C. "LAS MERCEDES" - CH.

 Mg. María Lissette Urpeque Montenegro
 JEFA DE LA DIVISIÓN DE PLANEAMIENTO

JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		María Luisa Urpeque Montenegro
Licenciada en administración	Administración	
ESPECIALIDAD	Magister en Gestión Pública	
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	5	
CARGO	Jefa de división de planeamiento hospital las Mercedes	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCION DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA 2022.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	María Magdalena Jara Carhuapoma	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Desempeño laboral	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.	
	ESPECIFICOS Diagnosticar el clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
DIMENSION DESEMPEÑO DE TAREAS		
Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	TA(<input checked="" type="checkbox"/>)	TD()
	SUGERENCIAS: _____ _____	

El trabajo asignado lo hago bien	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Puedo hacer varias cosas a la vez	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSION DE SEMPEÑO CONTEXTUAL	
Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Soy responsable con mis funciones	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Estoy comprometido con el desarrollo de todos	TA (X)) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSION DE SEMPEÑO ADAPTATIVO	
Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Doy soluciones creativas a los problemas	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecibles	JALX) TD()

	SUGERENCIAS: _____
Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y colaboradores	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSION DE SEMPEÑO PROACTIVO	
Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Formulo procedimientos innovadores en bien de los colaboradores	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Resuelvo problemas con los recursos disponibles	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los colaboradores y la institución	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N.º TA 20	N.º TD
2. COMENTARIO GENERALES		
3. OBSERVACIONES		

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
 CENTRO REGIONAL DE SALUD
 HOSPITAL "C. LAS CEDEDES" - CH.
 Mj. María Lasso Urpique Montenegro
 JEFA DE LA DIVISION DE PLANEAMIENTO

JUEZ - EXPERTO

Experto 03

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Cristhian Dios Castillo
PROFESIÓN		Master in Business Administración
ESPECIALIDAD		Doctor en Administración de la Educación
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		10
CARGO		Docente universitario
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA-PERU 2022.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Jara Carhuapoma María Magdalena	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Clima organizacional	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.	
	ESPECIFICOS Diagnosticar el clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTA TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 55 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
DIMENSIÓN ESTRUCTURA		

DIMENSIÓN ESTRUCTURA	
¿En esta organización las tareas están claramente definidas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD	
¿Conozco claramente las políticas de esta organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿. ¿En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿El exceso de reglas detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación??	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización a veces no se tiene claro a quién reportar?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN RECOMPENSA	
¿No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificando con él?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización salgo adelante cuando tomé la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN DESAFIOS	
¿Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización hay muchísima crítica?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN RELACIONES	
¿En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿Cuándo cometo un error me sancionan??	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿24. ¿La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN COOPERACIÓN	
¿Aquí la organización se arriesga por una buena idea?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿En esta organización se exige un rendimiento bastante alto?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN ESTÁNDARES	
¿La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Aquí es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Me siento orgulloso de mi desempeño?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN CONFLICTO	
¿Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil?	IA(X) TD() SUGERENCIAS: _____

¿La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSIÓN IDENTIDAD	
¿En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

¿En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____
¿En esta organización las tareas están claramente definidas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº TA 55 Nº TD
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Cristhian Dios Castillo
Master in Business Administración		Master in Business Administración
ESPECIALIDAD		Doctor en Administración de la Educación
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)		10
CARGO		Docente universitario
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA 2022.		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	María Magdalena Jara Carhuapoma	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Desempeño laboral	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.	
	<u>ESPECÍFICOS</u> Diagnosticar el clima organizacional en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Identificar el desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022. Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la dirección de estudios y proyectos del gobierno regional de Piura, 2022.	
EVALÚE CADA ÍTEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ÍTEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO. SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.	
DIMENSIÓN DE SEMPEÑO DE TAREAS		
Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan	<u>TA(X)</u>) TD()	SUGERENCIAS: _____
El trabajo asignado lo hago bien	<u>TA(X)</u>) TD()	SUGERENCIAS: _____

El trabajo asignado lo hago bien	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Puedo hacer varias cosas a la vez	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSION DE SEMPEÑO CONTEXTUAL	
Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Soy responsable con mis funciones	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Estoy comprometido con el desarrollo de todos	TA LX) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSION DE SEMPEÑO ADAPTATIVO	
Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Doy soluciones creativas a los problemas	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecibles	JALX) TD()

	SUGERENCIAS: _____
Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y colaboradores	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
DIMENSION DE SEMPEÑO PROACTIVO	
Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Formulo procedimientos innovadores en bien de los colaboradores	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Resuelvo problemas con los recursos disponibles	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los colaboradores y la institución	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____
Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales	JALX) TD() SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	NC TA 20	NC TD
2. COMENTARIO GENERALES		
3. OBSERVACIONES		



JUEZ - EXPERTO

Anexo 04: Carta de aceptación de la empresa

 **GOBIERNO REGIONAL PIURA**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"
"Decenio de Igualdad de Oportunidades para Hombres y Mujeres"

Piura, **14 DIC 2021**

OFICIO N° 549 -2021/GRP-440310

MG. CARLA ANGELICA REYES REYES
Directora de EAP de Administración
Universidad Señor de Sipán
Chiclayo:

ASUNTO : ACEPTACION DE APOYO EN INVESTIGACION

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarla cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la señorita **MARIA MAGDALENA JARA CARHUAPOMA**, identificado con DNI N° 40415879, egresada de la Escuela de Académico Profesional de Administración - Facultad de Ciencias Empresariales, que usted representa ha sido admitida para realizar su trabajo y proyecto de investigación Titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Dirección de Estudios y Proyectos - Gobierno Regional - Perú 2020", "Motivación Laboral en los Colaboradores de la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional Piura 2021", en la Dirección de Estudios y Proyectos del Gobierno Regional Piura.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi Especial consideración y estima Institucional

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL PIURA
Dirección de Estudios y Proyectos DDC-GR
Ing. César Augusto Alvarado Pérez
DIRECTOR

440330
C.C.
Archivo
CAAP/myc
P.06.08.2021

Av. San Ramón S/n
Urb. San Eduardo - El Chipe, Piura
Central: 073-284600 - Anexo :4325
www.regionpiura.gob.pe

Av. República de Chile N° 324
Oficinas 201- 202, Jesús María
(Lima 11) Teléfono 330-1929
odiaz@regionpiura.gob.pe

Anexo 05: Carta de aceptación de la entidad investigada

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ciudad Universitaria, diciembre del 2021

ING. CESAR AUGUSTO ABRAMONTE PEREZ
Director de Estudios y Proyectos
Gobierno Regional Piura



Asunto: *Solicitud permiso y apoyo en investigación.*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestra estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en la Institución a su cargo, en horarios coordinados con su despacho.



Detalle datos del estudiante:

- *Maria Magdalena Jara Carhuapoma DNI: 40415879*

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestra alumna no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,


Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
rreyesca@crece.uss.edu.pe

Anexo 06: Resolución de aprobación del proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0920-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 22 de octubre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0262-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 21 de octubre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, de fecha 22/10/2021, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Juan Amílcar Villanueva Calderón, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiante del Curso de Investigación I, período 2021-II, a cargo del Dr. Lisandro José Alvarado-Peña, de la Escuela Profesional de Administración Pública, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dra. Fiorella Giannina Molinelli Arisondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0920-FACEM-USS-2021**

N°	AUTOR(a) (es)	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
12	FENCO GONZALES OLGA DEL MILAGRO RUTH	CADENA DE SUMINISTRO Y CALIDAD DE SERVICIO DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA TEXTIL FENCOMODA CHICLAYO-PERÚ, 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	GARCIA NEVADO ALEIDA VIRGINIA	GESTIÓN LOGÍSTICA Y SATISFACCIÓN DEL USUARIO INTERNO EN EL HOSPITAL LAS MERCEDES, CHICLAYO - PERÚ, 2021 - 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	GARCIA URRUTIA DE LA PIEDRA MIRKO EDISON	MOTIVACIÓN Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES OPERATIVOS DEL CASINO BAGDAD - CHICLAYO 2021-2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	GUEVARA REYNA MARCO ANTONIO	MARKETING EN REDES SOCIALES PARA EL POSICIONAMIENTO DEL HOTEL "EL TRÉBOL" EN LA CIUDAD DE CHICLAYO, PERÚ 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16	MARTINEZ GAONA MARCOS RAFAEL	LIDERAZGO GERENCIAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CONSTRU INNOVA SAC EN LA CIUDAD DE BAGUA GRANDE 2021-2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	HUAMAN VARGAS MELECIO	AUDITORÍA PREVENTIVA Y EL RIESGO TRIBUTARIO DE LA EMPRESA, VICKY IMPORT E.I.R.L, LIMA 2021-2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	IZQUIERDO MANCHAY INGRID VIVIANA RODRIGUEZ SEMPERTEGUI FANY LISETH	GESTIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL MEJORAMIENTO EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA - CAJAMARCA 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	JARA CARHUAPOMA MARIA MAGDALENA	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCION DE ESTUDIOS Y PROYECTOS GOBIERNO REGIONAL PIURA - PERU 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	JARA GOMEZ GABRIEL RENATO TASAYCO PACHAS ROMAN ALEXANDER	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA DIRECCION DE ESTUDIOS Y PROYECTOS GOBIERNO REGIONAL PIURA - PERU 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	MERA SANCHEZ SILVA EMMA GIANELLA	ENDOMARKETING PARA EL MEJORAMIENTO EN LA ATENCIÓN AL CLIENTE EN LA EMPRESA CLARO, CHICLAYO-PERÚ 2021-2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	MORA TRONCOS JUNIOR SEBASTIAN	DESEMPEÑO LABORAL Y CALIDAD DE SERVICIO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ - CHICLAYO AÑO 2021-2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Anexo 07: Formato T1

Anexos N°04. Formato T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 19 de febrero del 2023


Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Santamaría Curo Arturo con DNI 40415879

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA-PERÚ 2022", presentado y aprobado en el año 2021 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de Administración, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	
Jara Carhuapoma, María Magdalena	40415879	

Anexo 09: Acta de originalidad de la investigación



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0920-FACEM-USS-2021**, presentado por el/la Bachiller, **JARA CARHUAPOMA, MARIA MAGDALENA**, con su tesis Titulada **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECTOS DEL GOBIERNO REGIONAL PIURA-PERÚ 2022**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **20%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 17 de mayo de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

Anexo 10: Reporte TURNITIN

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS Y PROYECCIÓN	María Magdalena Jara Carhuapoma
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
16322 Words	88903 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
69 Pages	1.4MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
May 8, 2023 10:59 AM GMT-5	May 8, 2023 11:00 AM GMT-5
● 20% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 19% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 13% Base de datos de trabajos entregados• 6% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud <ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado	

Anexo 11: Fotografías de la aplicación del instrumento





