



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima institucional y desempeño laboral de los
servidores públicos administrativos de la oficina regional
de administración de la sede central del Gobierno
Regional Moquegua 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Juan Ricardo Maquera Mamani

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Santos Alvarez

LINEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Políticas Públicas

PERU 2018



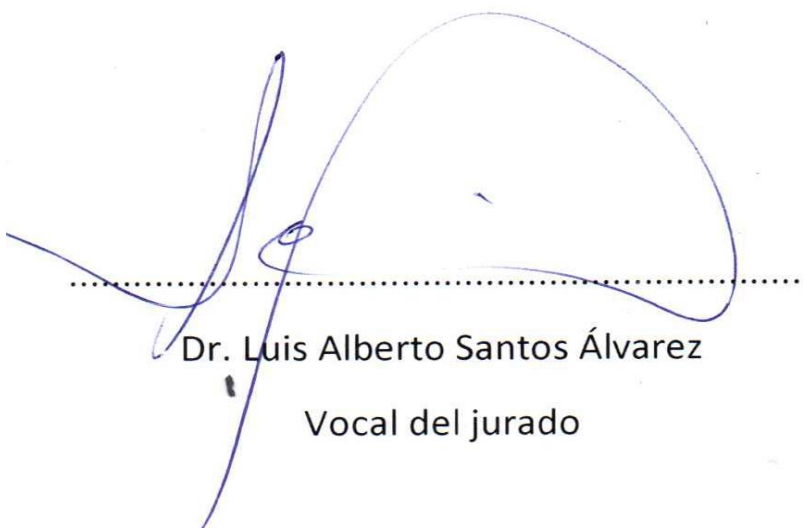
Mg. Nelly Lucila Jove Arohuanca

Presidente del jurado



Mg. Mónica Yesina Robles Ramírez

Secretario del jurado



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

Vocal del jurado

DEDICATORIA

Está dedicado a Dios quien supo Guiarme por el buen camino, y darme la Sabiduría necesaria en cada momento de prueba, a haberme dado a mis Padres Esteban y Juana, por los valores Inculcados y ejemplo de Perseverancia.

Ricardo

AGRADECIMIENTO

Presento mi agradecimiento a todos los señores docentes que participaron en mi formación como profesional en la Universidad Cesar Vallejo en la ciudad de Moquegua, cuyas enseñanzas han permitido superar mis metas propuestas académicamente.

En especial al Dr. Luis Alberto Santos Alvarez por mostrarme el camino correcto en la realización de mi trabajo de investigación, aclarando dudas y permitiendo la finalización del mismo.

Ricardo

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Siguiendo con el procedimiento del “Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo”, doy a conocer la presente tesis de investigación titulado: “Clima institucional y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018”, con el único propósito de lograr el grado de Maestro en Gestión Pública, presenta la siguiente estructura.

En la primera parte I introducción en el cual se desarrolla la realidad problemática, trabajos previos, antecedentes internacionales, antecedentes a nivel nacional, Teorías, relacionadas al tema, formulación del problema, problema general, problemas específicos, justificación, hipótesis, hipótesis general, hipótesis específicas, y objetivos, objetivo general, objetivos específicos.

En cuanto a la segunda parte II marco metodológico se desarrolla el diseño de la investigación, variables y operacionalización, variable 1 clima institucional, variable 2 desempeño laboral, población muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

En la tercera parte III resultados, se encuentra descripción, prueba de normalidad, contrastación de hipótesis, contrastación de la hipótesis general, contrastación de las hipótesis específicas.

Del mismo modo en la cuarta parte IV describo la discusión de todos los resultados obtenidos en la presente tesis.

Por otro lado en la quinta parte V conclusiones se expone las conclusiones obtenidas como consecuencia de la investigación realizada de la tesis.

En la parte sexta VI recomendaciones, estas fueron planteadas a manera de recomendación al Gobernador Regional, Jefe de Recursos Humanos como viables para el presente investigación.

En lo respecta parte séptima VII Referencias bibliográficas fuentes consultadas que respaldan en la ejecución del trabajo de investigación.

Finalmente en la parte octava VIII anexos, que consta 01 matriz de consistencia, 02 matriz de operacionalización de variables, 03 matriz de validación de instrumentos, 04 instrumentos de investigación, 05 base de datos, 06 autorización de aplicación de instrumento, 07 constancia de aplicación, 08 evidencias fotográficas, 09 artículo científico

El autor.

INDICE

CARATULA

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLACION JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	viii
INDICE TABLAS	x
INDICE FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii

I INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	34
1.5. Justificación	35
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37

II MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de la investigación:	38
2.2. Variables, y operacionalización	38
2.3. Población, Muestra y Muestreo	40
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	41
2.5. Método de análisis de datos	46

2.6. Aspectos Éticos	46
III RESULTADOS	
3.1. Descripción frecuencias	47
3.2. Prueba de Normalidad	56
3.3. Contrastación de hipótesis	56
IV DISCUSIÓN	66
V CONCLUSIONES	68
VI RECOMENDACIONES	70
VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
VIII ANEXOS	74
Anexo 01: Matriz de Consistencia	
Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables	
Anexo 03: Matriz de Validacion de Instrumentos	
Anexo 04: Instrumentos e Investigacion	
Anexo 05: Base de Datos	
Anexo 06: Autorizacion de Aplicación de Instrumento	
Anexo 07: Constancia de Aplicación	
Anexo 08: Evidencias Fotográficas	
Anexo 09: Artículo Científico	

INDICE TABLAS

TABLA 1: OERACIONALIZACION DE VARIABLES	39
TABLA 2: <i>POBLACIÓN DE STUDIO</i>	40
TABLA 3: MUESTRA EN ESTUDIO	40
TABLA 4: NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS 48 SERVIDORES PUBLICOS..	47
TABLA 5: NIVEL RELACIONES INTERPERSONALES.....	48
TABLA 6: NIVEL ESTIMULACIÓN	49
TABLA 7: NIVEL COLABORACIÓN	50
TABLA 8: NIVEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS 48 SERVIDORES PUBLICOS.....	51
TABLA 9: NIVEL EFICACIA	52
TABLA 10: NIVEL EFICIENCIA	53
TABLA 11: NIVEL RELACIONES INTERPERSONALES	54
TABLA 12: NIVEL MOTIVACIÓN	55
TABLA 13: PRUEBA DE KOLMOGOROV-SMIRNOV	56
TABLA 14: CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL	57
TABLA 15: CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	58
TABLA 16: CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2	59
TABLA 17: CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 3	60
TABLA 18: CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 4	61
TABLA 19: CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 5	62
TABLA 20: CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 6	63
TABLA 21: CORRELACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 7	64

INDICE FIGURAS

FIGURA 1: NIVEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS 48 SERVIDORES PUBLICOS	47
FIGURA 2: NIVEL RELACIONES INTERPERSONALES.....	48
FIGURA 3 NIVEL ESTIMULACIÓN	49
FIGURA 4 NIVEL COLABORACIÓN	50
FIGURA 5: NIVEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS 48 SERVIDORES PUBLICOS.	51
FIGURA 6 NIVEL EFICACIA.....	52
FIGURA 7: NIVEL EFICIENCIA	53
FIGURA 8: NIVEL RELACIONES INTERPERSONALES.....	54
FIGURA 9: NIVEL MOTIVACIÓN.....	55

RESUMEN

La presente Tesis tiene como fin describir y relacionar las variables clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018. Tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018. Y la hipótesis: Existe una correlación significativa entre clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

El tipo de investigación utilizada fue aplicada, con el nivel de investigación Correlacional, además se empleó el método de investigación científico, método deductivo, Correlacional, con el diseño de investigación no experimental Transversal Descriptivo Correlacional, donde la población de estudio consta de 48 servidores públicos de la Oficina Regional de Administración.

Los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación fueron la técnica encuesta y como instrumentos cuestionario, para conocer la relación entre variables se creó niveles. Los resultados se procesaron en la estadística descriptiva como la estadística inferencial. Como resultado de esta tesis se halló con un nivel de significancia de 5%, entonces que existe una correlación positiva y significativa entre clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018. De acuerdo a los resultados se evidencia que a un mejor clima institucional, existe también un mejor desempeño laboral.

Palabras clave:

Clima institucional, desempeño laboral, eficacia, eficiencia, capacitación, relaciones interpersonales, estimulación, colaboración.

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to describe and relate the variables institutional climate and work performance of the Administrative Public Servants of the Regional Office of Administration of the Central Headquarters of the Regional Government Moquegua 2018. Its objective is: To determine the relationship that exists between institutional climate and performance of the Administrative Public Servants of the Regional Office of Administration of the Central Headquarters of the Moquegua 2018 Regional Government. And the hypothesis: There is a significant correlation between institutional climate and work performance of the Administrative Public Servants of the Regional Office of Administration of the Headquarters of the Regional Government Moquegua 2018.

For this purpose, a correlational study was carried out. It was carried out with the transversal non-experimental design, and the survey technique was used and, as a questionnaire instrument, levels were created to know the relationship between variables.

The results were processed in the statistical. As a result of this thesis was found with a level of significance of 5%, then there is a positive and significant correlation between institutional climate and job performance of the Administrative Public Servants of the Regional Office of Administration of the Central Headquarters of the Regional Government Moquegua 2018. According to the results it is evident that to a better institutional climate, there is also a better work performance.

Keywords:

Institutional climate, work performance, effectiveness, efficiency, training, interpersonal relationships, stimulation, collaboration.

I INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El presente trabajo de investigación busca establecer la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua. El estudio realizado sobre el clima institucional y desempeño laboral es importante para mejorar la calidad de trabajo en esta institución y contribuir a un buen desarrollo institucional, además de ser uno de los elementos más importantes para optimizar el nivel de calidad de vida de todos los seres humanos y minimizar la pobreza de nuestro país, así como también para llegar a alcanzar una equidad de satisfacción en género, paz y estabilidad.

El clima institucional es considerado un elemento importante para el desarrollo de cualquier institución y aún existen instituciones que no le brindan la importancia necesaria al tema de clima institucional, siendo este un factor clave ya que puede convertirse en un vínculo o una dificultad para el buen desempeño dentro de una institución. Este aspecto se manifiesta tanto en los ámbitos internacionales, nacionales y dentro de nuestra región también, ya que existen estudios realizados en otros países que buscan describir y relacionar el clima institucional para fortalecer el desempeño laboral dentro de sus instituciones, muestra de ello cito el trabajo elaborado por Baquero, K (2015), en su trabajo de investigación titulado "Estudio de la relación entre el Clima Laboral y el Desempeño, medido en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2" realizado en la Universidad Central del Ecuador. Así como el trabajo de investigación elaborado por Baquero existen otros estudios internacionales y también estudios realizados dentro de nuestro país que investigan al clima institucional y al desempeño laboral dentro de su entorno, ya que cada institución tiene su propia realidad, su propio entorno laboral, que se diferencia de otras instituciones, esto en beneficio de buscar el buen desempeño laboral que realizan los servidores públicos dentro de las instituciones.

La institución que se ha tomado para poder realizar este estudio de investigación es el gobierno regional Moquegua, en donde se ha observado lo siguiente según su realidad actual; que existe una gran falta de integración, comunicación y unión de parte de todos sus integrantes; desde el personal de mantenimiento, el personal de seguridad, limpieza, técnicos, profesionales, funcionarios y personal administrativo, esto originado ya desde hace mucho tiempo atrás. Una de las

razones por lo que sucede esto dentro de la Institución es por la falta de liderazgo y continuidad más que todo de parte de la dirección de la institución.

Los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua tienden a sentirse desanimados y esto corresponde a factores como el ambiente o clima institucional que perciben y comparten a diario y más aún cuando se reúnen para discutir algún tema de agenda que compromete a todos los servidores públicos de la institución educativa, en donde no se forma un ambiente cálido y armonioso con todos sus integrantes. Otra razón por lo que genera insatisfacción en los servidores públicos es la retribución económica que perciben, sienten que el esfuerzo que realizan todos los días no es bien recompensado el cual esto genera desmotivación en los servidores públicos y termina con la falta de integración de parte de ellos, el desinterés por lo que sucede en la institución y esto afecta el clima institucional, por otro lado, las condiciones de trabajo no son iguales en todos los espacios.

En la actualidad tener una institución en forma conjunta buscando un mismo objetivo es un gran desafío, conseguir un clima laboral agradable en donde se pueda compartir experiencias, conocimientos y contar con ambientes cálidos donde el docente se pueda sentir a gusto con el desenvolvimiento de sus enseñanzas dentro del gobierno regional es un gran logro a conseguir. Por estas razones por el cual el servidor público se siente insatisfecho, desanimado, desmotivado se expresa en el Clima Institucional y esto está trascendiendo en el ambiente de trabajo de toda la comunidad educativa.

Por otro lado se ha estudiado el desempeño laboral que ejercen los servidores públicos dentro de la Institución, y lo que se pudo observar es que los servidores públicos se sienten cansados por las diferentes actividades que se les encomiendan además de realizar su trabajo, notando que su desempeño laboral se vea afectado por el estrés laboral, que se genera dentro del centro de trabajo esto sumado al clima institucional que se percibe también dentro de la institución está afectando más aun su desempeño laboral y también su salud y seguridad.

También se pudo observar que los servidores públicos se quejan de no alimentarse de una manera adecuada, ya que contar con buena alimentación es necesario para que las personas puedan desarrollar sus actividades de forma óptima y correcta ya que una buena alimentación proporciona vitaminas y

nutrientes para la buena salud y evitar, prevenir enfermedades como es el caso del estrés laboral.

Por consiguiente, se puede apreciar que el clima institucional y el desempeño laboral de los servidores públicos del gobierno regional, forman un elemento esencial para prestar atención y analizar con el fin de evaluar a sus actores y componentes para el beneficio de los usuarios ya que el resultado de una buena atención se ve reflejado en la buena imagen de la institución. Es por ello que se ha tomado estas dos variables que son El Clima Institucional y El Desempeño Laboral para estudiarlos y ver la relación que existe entre ambas variables y en base a eso poder llegar a las conclusiones finales.

1.2 Trabajos previos

Formulado el planteamiento del problema y determinado los objetivos que indican los fines de la investigación, es necesario determinar la referencia de otros trabajos de investigación relacionados a nuestra investigación, citándolos a estas.

1.2.1 Antecedentes internacionales

Baquero, K (2015), en su trabajo de investigación titulado “Estudio de la relación entre el Clima Laboral y el Desempeño, medido en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2” realizado en la Universidad Central del Ecuador para obtener el grado de Psicólogo Industrial, en donde su objetivo general fue determinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2, su hipótesis planteada fue si existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, el tipo de investigación aplicada fue no experimental y su diseño correlacional de tipo transversal , este estudio fue aplicado a 50 servidores públicos de la Coordinación Zonal de Educación Zona 2. Como conclusiones del estudio realizado por Karla Baquero Cok concluye que el clima laboral se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, en donde un buen clima laboral dentro de la institución influye de manera positiva en el desempeño de sus trabajadores

Como otro antecedente Internacional citamos el trabajo elaborado por Pérez. F (2014), quien realizó el trabajo de investigación “El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha” realizado en la Universidad Central del Ecuador para optar el grado de Psicólogo Industrial, en donde su objetivo principal fue la determinación de la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES. El tipo de Investigación que realizó dicho autor fue correlacional no experimental, ya que le permitió investigar la relación que existe entre sus dos variables, en donde se aplicó su muestra al personal Administrativo y Financiero del Ministerio de Inclusión Económica y Social de la Dirección Provincial Pichincha el cual fue conformado por 40 empleados. Como resultados de este estudio Pérez concluye que los empleados se sienten descontentos e inconformes con el clima organizacional que existe en su centro de labores, esto ocasionado por el no reconocimiento de su trabajo por parte de sus superiores generando así desánimo y malestar en sus colaboradores. En relación al trabajo grupal que realizan manifiestan que falta compañerismo, contribución, ayuda mutua entre los miembros de la organización esto por la inexistente intervención de los trabajadores en el desarrollo de las acciones a tomar en cuenta en la institución, y esto incurre definitivamente en el inexistente compromiso que hay dentro de la organización.

Sierra & Lopez (2013) en el trabajo presentado sobre *la Evaluación que realizó del desempeño laboral en el sector público colombiano durante los período 2010 al 2012*, en la Universidad Militar Nueva Granada; analizaron los factores críticos que influyen en la aplicación de la evaluación del desempeño en las organizaciones públicas y establecen lineamiento de desarrollo de sistemas propios de evaluación del desempeño. Partiendo de un diagnóstico estratégico identificaron factores en los que se evidencia cómo se afecta la evaluación del desempeño: infraestructura, procesos, procedimientos, cultura organizacional, competencias laborales y comportamentales, etc. Se identificó debilidades y fortalezas de la evaluación del desempeño como elemento que dinamiza la gestión pública. Entre las conclusiones del estudio, se señala, primero, que el sistema de evaluación de desempeño del trabajador público aplicado en Colombia en función de la Ley 909 del 2004 presenta series deficiencias en su aplicación. Existe, asimismo, un alto desconcierto sobre la calificación y evaluación que se realiza entre los servidores públicos de carrera administrativa; se indican como razones la falta de objetividad y la nula importancia que se concede a cada caso. Por otro lado, aun cuando la

responsabilidad y compromiso respecto del proceso de evaluación del desempeño corresponden tanto al evaluador como al evaluado, se ha convertido en práctica normal que esta responsabilidad la asuma solamente el evaluador.

1.2.2 Antecedentes a nivel nacional

Pérez, N y Rivera, P (2015), quienes realizaron la tesis “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013” dicha tesis fue desarrollada en la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana en Iquitos para la obtención del grado de Magister en Gestión Empresarial. Como objetivo principal de este estudio se estableció determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana y como hipótesis general se estableció si existe relación directa entre sus dos variables de estudio, el tipo de investigación que se realizó en esta tesis fue el descriptivo correlacional y de diseño no experimental, la población que se tomó en cuenta en esta investigación fue conformada 148 trabajadores, y la muestra que se utilizó fue de 107 trabajadores, el instrumento utilizado fue la encuesta la cual fue aplicada en las dos variables de estudio. Como conclusión de este estudio se llegó a que existe un nivel moderado medio entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana en el periodo 2013.

Pérez, Y (2012), quien realizó el trabajo de investigación “Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec Ventanilla, Lima” en donde realizó esta investigación en la Universidad San Ignacio de Loyola para la obtención del grado académico de Maestro en Educación. Su objetivo general planteado para esta investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en las Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec Ventanilla y su hipótesis general planteada fue si existe relación significativa entre sus dos variables de investigación dentro de las Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec Ventanilla, este estudio realizado utilizó el tipo de investigación no experimental y su diseño fue descriptivo correlacional, siendo el propósito de reconocer la relación existente entre estas dos variables siendo la relación que podría existir entre dos o más sucesos. La investigación, se aplicó a 100 profesores de 253 que laboran en la Red N°01 de Pachacutec en Ventanilla. El instrumento a tomar en cuenta para la recolección de los datos fue dos cuestionarios una para cada variable de

investigación, para obtener los datos y hacer el respectivo proceso de los mismos en donde se utilizó el software estadístico SPSS. La presente investigación culminó con las conclusiones de que hay una correlación positiva y medianamente entre las dos variables estudiadas, el profesorado asume un conocimiento medio sobre lo que es clima institucional en su centro de labores.

Saccca, J (2010), quien realizó la Tesis denominada “Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres de Lima” desarrollado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para obtener el grado de Magister en Educación con mención en gestión de la educación, cuyo objetivo principal es determinar y evaluar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los CEBAS del distrito de San Martín de Porres y cuya hipótesis principal fue si existe relación entre sus dos variables de estudio. El tipo y diseño de Investigación que se realizó en este estudio es no experimental descriptivo correlacional de corte transversal porque describe la relación existente entre sus variables de estudio, la población a tomar en cuenta para esta investigación fue todo el personal de los CEBAS. Como resultados de dicho estudio Saccca Campos concluye que hay una relación entre sus dos variables estudiadas dentro de los CEBAS del distrito de San Martín de Porres, de las muestras obtenidas de la correlación conjunta demostró un resultado de 0.768 lo que indica que existe un Clima Institucional bueno.

1.2.3 Antecedentes regionales

Del Carpio, S (2015) en su tesis denominada “Importancia del clima laboral en los servidores públicos de la municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2015” el cual fue desarrollado en la Universidad Católica de Santa María en el año 2015. El estudio presentado tiene como objetivo determinar el clima laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2015. El tipo de investigación es descriptiva no experimental y la técnica que se utilizó fue la encuesta a una población de 438 personas, entre hombres y mujeres, como conclusiones se llegaron a que para la mayoría de los trabajadores servidores públicos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto es muy propicia e importante la importancia del clima laboral para poder desarrollar eficientemente sus labores

dentro de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, y por otro lado ninguno de los trabajadores de la municipalidad lo considera desfavorable, así mismo también se ha encontrado que la mitad de los trabajadores públicos consideran que no hay compromiso y mejoramiento e identidad, lo que hace poco o muy poco por involucrarse con la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

Espinoza, E. (2017), con la tesis denominada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto Moquegua 2017”, de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de magister en gestión pública, teniendo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre el clima organizacional del desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto 2017, el diseño de investigación es descriptivo correlacional no experimental, el cual busca determinar la relación entre ambas variables, con una población de 530 trabajadores y una muestra de 60 trabajadores, arribando a las siguientes conclusiones que se encontró que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto 2017, con un coeficiente de Rho de 0,768 y un p-valor de 0,000 en ese sentido se observa una relación directa entre las variables.

Chire, D. (2015), en su tesis titulada “Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Regional de Moquegua 2015”, de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de magister, tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital regional de Moquegua en el 2015, con una metodología hipotético-deductivo el tipo de estudio es no experimental con un diseño correlacional de corte transversal, la población en estudio está compuesta por 110 trabajadores en igual proporción de la muestra, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios los cuales fueron validados a través del juicio de expertos y la confiabilidad fue a través del alfa de cronbach, teniendo como resultado que existe influencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal asistencial en el Hospital regional de Moquegua durante el 2015.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable 1: Clima institucional

1.3.1.1 Definición:

En su libro Administración de Recursos Humanos en su octava edición Chiavenato (2007) define al clima institucional de la siguiente manera “El clima organizacional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes” (p.59), en donde manifiesta que el clima es bueno cuando existe satisfacciones personales de parte de los miembros de la institución y es malo o desfavorable cuando no se facilita estas satisfacciones personales ocasionando frustración de parte de sus colaboradores lo que ocasiona que el clima institucional influye en la motivación de los trabajadores.

En su ensayo de Administración Concepto y Dimensiones del Clima Institucional Sandoval, M (2004) define que “El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional”. De esta manera la conducta de una persona en su centro de laboral no se define únicamente por sus particularidades propias, además de ello se considera la manera de cómo estas personas aprecian su entorno laboral y los elementos dentro de su institución. De igual modo se puede apreciar que el clima gira en torno a las personas que integran la Institución y también que es importante las actitudes que puede tener cada uno de los miembros de la Institución tanto en la manera de darlas y recibirlas.

Otro concepto que se tomó en cuenta de clima institucional es lo escrito por Edel, N. García, A. Casiano, R. (2007). En su libro Clima y compromiso organizacional donde dice “El clima organizacional puede convertirse en un vínculo o en un obstáculo para el buen desempeño de la organización” (p.07).

Por otro lado, Rodríguez (1999) (citado por Pérez, 2014) manifiesta “El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo”. (p.15)

Según Gonzales (2004) (citado por Pérez, 2012), “El clima es la percepción global y dinámica que tienen los profesores y directivos de una institución y del ambiente en el que se desarrolla su trabajo”. (p.04)

Según Alves (2000) define “El clima es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción” (p.124). Alves identifica al clima también relacionado a las actitudes que tienen todos los miembros de la Institución y estas deben de tener un buen nivel para poder generar la satisfacción en cada uno de ellos.

Para Chiavenato (1992) (como se citó en Pérez, 2014) “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización” (p.15). Por otro lado, implica otros aspectos que se involucran dentro en la situación como son las normas, las políticas, el avance tecnológico, los reglamentos internos, los objetivos a donde se quiere alcanzar, así como los valores, la conducta social, las actitudes de cada miembro de la Institución.

Dessler (1979) (como se citó en Pérez, 2014) afirma que “Las definiciones de clima giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p.16)

Por último, Méndez (2006) (como se citó en Pérez, 2014) “refiere el clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo” esto conforme a los medios y aspectos que se hallan en el transcurso de sus relaciones sociales y en la Institución. (p.16)

En definitiva y según los conceptos señalados anteriormente, se puede precisar al clima institucional como el conjunto de actitudes que poseen cada uno de los miembro de una Institución y como estas actitudes se ven reflejados a cada uno de los miembros del equipo de trabajo, el sentirse bien y hacer que el resto del equipo se sienta mejor en todo el entorno de trabajo hace que el clima laboral dentro de una Institución sea el más óptimo y esto ayudara a un mejor desempeño laboral de parte de todos los miembros de la Institución.

También para poder realizar este tipo de estudio se tomó en cuenta los tipos de climas y se tomó en cuenta el estudio realizado por Likert (1967), (citado por Gaspar, 2007) en donde “define cuatro tipos de clima, vinculados al tipo de dirección, liderazgo y estilo de trabajo en grupo” (p.195) los cuales mencionare a continuación:

El primer tipo de clima a mencionar es el de tipo de clima autoritario en el cual tiene dos sistemas el primero el Autoritario Explotador y el segundo el Autoritarismo Paternalista.

En el primer sistema autoritario explotador Likert (1967) afirma “La dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interrelación entre los superiores y subordinados es casi nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes”. Según lo afirmado por el autor en este tipo de clima todas las decisiones se manifiestan y se toman en la dirección de la institución y las mismas se dan a conocer a todos los empleados, formando una situación claramente de arriba hacia abajo, en donde los empleados deben de trabajar a ese ritmo de trabajo de autoridad de parte de los superiores infringiendo en ellos un clima de miedo, inseguridad, amenazas.

En el segundo sistema de tipo autoritario, Autoritarismo Paternalista Likert (1967) afirma “Existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control”. Para este segundo sistema se puede apreciar que la confianza prevalece como podría ser de un amo con su subordinado. Todas las decisiones o en su mayoría se establecen en la dirección de la institución, pero unas se toman en los niveles menores. Los premios y en algunas veces las sanciones son las técnicas manejadas para poder motivar a los empleados. En este segundo sistema, la dirección maneja las necesidades de sus trabajadores que tienen a su cargo, sin embargo, da la impresión de que laboraran dentro de un clima ordenado y estable.

El segundo tipo de clima a mencionar es el clima de tipo participativo el cual también consta de dos sistemas el tercero Consultivo y el cuarto el de Participación en grupo.

En el tercer sistema Consultivo Likert (1967) afirma. Se basa en la confianza que tiene los superiores en sus subordinados, se permite a los empleados tomar

decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes y existe la delegación. En este sistema consultivo las decisiones y políticas se dan habitualmente en la dirección, pero se admite a los trabajadores que puedan incidir en las decisiones más concretas de los niveles inferiores. El nivel de la comunicación es más de tipo descendente. Los premios, las sanciones esporádicas y cualquier otra discrepancia se manejan para motivar a los empleados.

El cuarto sistema es el de Participación en grupo en donde Likert (1967) afirma: "La dirección tiene plena confianza en los empleados, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles, la comunicación fluye de forma vertical horizontal y ascendente-descendente". Todas las tomas de decisiones están repartidas en toda la organización y están bien constituidos a cada uno de los niveles jerárquicos. La comunicación es más fluida y se da no solo de manera descendente o ascendente, sino que también en forma contigua, haciendo que todos los empleados tengan responsabilidades sobre las actividades que realicen. Los empleados están comprometidos y muy bien motivados para su participación e implicación dentro de la institución con el fin de cumplir con los objetivos programados desde un principio y así poder trabajar con un clima laboral de trabajo muy favorable y poder tener un mejor rendimiento laboral en función a sus objetivos establecidos. Dentro de este tipo de clima existe un trato de afecto y confianza entre los empleados y también entre superiores y subordinados.

Otros estudios realizados también en los tipos de clima y que considero importante son los estudios realizados por Roeussau (1988) (citado por Paramo, 2004) donde hace mención de cuatro tipos de climas los cuales son: el clima psicológico, el clima agregado, el clima colectivo y el clima organizacional.

En el clima Psicológico Roeussau (1988) (citado por Paramo, 2004) nos dice: "El Clima psicológico es básicamente la percepción individual no agregada del ambiente de las personas, es decir, la forma en que cada uno de los empleados organiza su experiencia del ambiente." (p.14). Las distintas formas de pensamiento individual que tienen los empleados generan una situación importante en la creación de diversas percepciones, de la misma manera que en los ambientes cercanos donde se desenvuelve. Varios componentes forman al clima psicológico, dentro de ellos están los pensamientos individuales, las distintas personalidades, los procesos cognoscitivos, las culturas y las relaciones sociales.

Todos estos componentes no necesariamente tienen que concordar con el de las demás personas en un ambiente igual ya que puede ser que el próximo escenario de una persona sea particular, y las diferencias individuales manifiestan una acción sustancial en las percepciones.

En el clima Agregado Roeussau (1988) (citado por Paramo, 2004) nos dice: “El Clima agregado implica las percepciones individuales promediadas en algún nivel jerárquico, como se observa en el trabajo en grupo, departamento, división, planta, sector, organización, entre otros”. (p.14). A la fecha no hay investigaciones que tengan una justificación acerca de esta relación entre las percepciones agregadas y la interpretación. Existen aún diversas dudas cuando se quiere deducir si el clima agregado es un fenómeno de nivel unitario real.

En el clima Colectivo Roeussau (1988) (citado por Paramo, 2004) nos dice: “Surgen del consenso entre individuos respecto a su percepción de contextos del comportamiento. A diferencia del clima agregado, se identifican los climas colectivos tomando percepciones individuales de los factores situacionales y combinándolas en grupos que reflejen resultados parecidos del clima.” (p.15). Las situaciones de cada persona se consideran factores de pronóstico de la pertenencia de los grupos de trabajo. Los factores personales, como la dirección, la experiencia en un puesto de trabajo, el tiempo que se hallan en este, las edades revelan algunos grupos, mientras que otros factores como las situaciones donde se encuentran como el área de trabajo, la ubicación y los cambios revelan otro tipo de grupos.

En el clima Organizacional Roeussau (1988) (citado por Paramo, 2004) nos dice: “El Clima organizacional hace relación a las interpretaciones que pueden evaluarse a través de las percepciones individuales, el clima refleja la orientación de los miembros de la organización interior, a diferencia de las categorías analíticas de quienes no pertenecen a la organización exterior.” (p.15). De tal manera la percepción, el clima y estructurales pueden confrontarse con las orientaciones interior y exterior. El clima institucional puede considerarse un desarrollador de atributos organizacionales, formulados en procesos que puedan caracterizar las experiencias de cada persona con la de la organización.

De una manera general, el clima organizacional muestra el comportamiento, los valores, las creencias y las actitudes de los integrantes de una organización, que

debido a su naturaleza este se convierte en factores que forman el clima. De esta forma es importante para un director conocer, analizar y determinar el clima de su entorno dentro de su organización para poder evaluar cuáles son los principios de los conflictos entre el personal, determinar si existe estrés laboral o si existe insatisfacción dentro de la organización que ayudan al avance de la creación de actitudes negativas en la institución. Así mismo el director debe de ser un líder e iniciar y mantener los cambios que sean necesarios para que pueda dirigir y enfocar el desarrollo de la institución y evitar estos conflictos de clima que se dan en la institución.

El clima institucional establece la naturaleza o personalidad de una institución y esta ayuda a crear la imagen de la institución que se proyecta a todos los miembros dentro de la institución e inclusive fuera de ella también, por ello el director debe de ser capaz de analizar y dilucidar esta personalidad para que pueda planear una estrategia para contrarrestar este problema.

A continuación, mencionaremos las dimensiones que se han considerado para la variable Clima Institucional para la realización de esta Tesis en donde también se van a detallar sus indicadores por cada dimensión desarrollada, las cuales son las siguientes:

1.3.1.2 Dimensiones

Relaciones Interpersonales las cuales son las relaciones sociales en donde dos o más personas interactúan entre si recíprocamente, la comunicación interviene en toda relación interpersonal, en donde intervienen dos o más personas para obtener información respecto a su ambiente y así compartirla con las demás personas.

El ambiente laboral es considerado como uno de los medios en donde las relaciones interpersonales son de gran necesidad para poder llevar un buen clima en el ambiente laboral. El trabajo es el vital medio de soporte de la familia y por lo tanto posee una gran importancia en la vida y sentimientos de las personas.

Generalmente en todos los trabajos se conforman grupos para realizar una actividad laboral, o en todo caso sino se forman grupos ya formamos parte de uno al ingresar a un entorno laboral, por lo consiguiente se necesita de un nivel aceptable de comunicación, colaboración e identificación entre todos los miembros

de un grupo de trabajo. Es a partir de ello que en base a unas apropiadas relaciones interpersonales entre todos los miembros de una institución puede establecerse una mejor interacción de trabajo y finalmente poder optimizar el entorno laboral del individuo en favor del fortalecimiento de la Institución.

Los Indicadores que se tomaron en cuenta para el estudio de esta primera dimensión son:

- a) El Trabajo el cual es la actividad diaria que realizan los docentes dentro de la Institución Educativa, en ella interactúa con todos los miembros que conforman el plantel como son los docentes, el personal administrativo, el alumnado, etc.
- b) El Respeto que son emociones positivas que representa la acción de respetar; son valores morales que tiene cada ser humano y en donde estos valores son tomados en cuenta para medir las relaciones que manifiesta cada docente con los demás.
- c) La Empatía que tiene como propósito entender las emociones y sentimientos de otra persona, esto va medir en qué nivel los docentes se ayudan entre sí, también definir si existe preocupación por los demás docentes y miembros de la institución educativa, si existe la capacidad de ayudar y comprender a los demás poniéndose en lugar de la otra persona.
- d) La actitud que es la disposición voluntaria de un individuo frente a la presencia habitual de un aspecto en particular, de esta manera se puede entender cuál es la forma de reaccionar de los docentes frente a diversos eventos que se presenten dentro de la Institución Educativa, medir su actitud frente a diversos aspectos que se puedan presentar.

Estimulación que es el ejercicio de brindar a las personas acciones para que estas desarrollen un buen desempeño o funcionamiento dentro del área laboral. La estimulación se da por medio de incentivos o llamados también recompensas, que animan a las personas a la motivación para realizar algo.

Toda persona es un ser que reacciona ante estímulos de su entorno ya que se relaciona continuamente con el medio donde labora. La persona observa su entorno laboral y su forma de convivencia a través de los sentidos: vista, oído, gusto, olfato y el tacto, en este entender es necesario crear ambientes propicios para poder estimular estos sentidos, para así poder potenciarlos y crear un entorno laboral donde todo trabajador se pueda sentir a gusto.

Así mismo podemos hablar de la motivación que viene a ser un grupo de emociones que inducen a un individuo a poder realizar actividades hasta conseguir un objetivo el cual ya tenía planeado.

Según Fischman, D (2014) en su libro motivación 360 nos dice: “La motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático, algunos “motivados” tienen el aire caliente y vuelan por los horizontes. Otros con el aire frío, están paralizados en el piso esperando que alguien los arrastre”

Fischman nos da a conocer que de la motivación intrínseca es aquella que todos debemos seguir ya que esta se da mientras hacemos la actividad así misma tal cual nos corresponde, pero esto depende mucho si existe un entorno laboral donde la persona se sienta autónoma, en donde la persona tenga un reto a la altura de sus talentos, un entorno donde se genere relaciones cercanas y de confianza en donde la persona la pase bien, donde exista novedad para realizar las tareas, donde se hagan cosas nuevas en el trabajo, donde exista un aprendizaje constante, donde la persona sienta que crezca y sobre todo un entorno donde se recuerde la trascendencia y significado de su trabajo.

Los Indicadores que se tomaron en cuenta para el estudio de esta segunda dimensión son:

- a) El Reconocimiento que es la acción de distinguir a los docentes entre las demás como resultado de sus logros académicos y pedagógicos obtenidos dentro y fuera de la Institución Educativa.
- b) El Bienestar que es lograr la felicidad dentro de la Institución Educativa teniendo todas las condiciones y comodidades necesarias para el desenvolvimiento de sus labores.
- c) El Comportamiento que es el modo en la cual un docente se comporta esto dentro de su centro de labores, es la forma de desenvolvimiento que tiene cada docente dentro de su entorno laboral.
- d) El Apoyo el cual se refiere a apoyar o respaldar las propuestas que pueda tener algún docente.

Colaboración que es un proceso en donde varias personas se asocian en conjunto para poder realizar una actividad o un trabajo compartiendo diferentes labores y roles, proporcionando ayuda mutuamente, compartiendo esfuerzos, coordinando tareas con el resultado de lograr un objetivo previsto.

La colaboración es importante en un entorno laboral ya que llevar a cabo proyectos grupales exigen la participación de un grupo de personas que conformen un equipo de trabajo que tengan características y habilidades específicas para poder delegar funciones diversas de acuerdo a sus habilidades con el fin de lograr cumplir el proyecto establecido.

Los Indicadores que se tomaron en cuenta para el estudio de esta segunda dimensión son:

- a) El Monitoreo; es el proceso de hacer seguimiento al progreso de un docente en temas educativos, tecnológicos, académicos con el fin de mejorar la enseñanza que brinda a sus alumnos programa en pos de la consecución de sus objetivos.
- b) Las Reuniones de Trabajo; Es la congregación de docentes con el fin de tratar temas educativos, tomar decisiones sobre diversas actividades pedagógicas con la finalidad de optimizar el nivel académico del alumnado.
- c) La Toma de decisiones; Es el proceso en donde participan diversas personas en donde se toma una deliberación entre diferentes iniciativas para solucionar diversos problemas que ocurren dentro de la Institución Educativa.
- d) Propiciar la participación; Es animar a los demás a que participen en las diferentes actividades que se presentan en la Institución Educativa.

1.3.2 Variable 2: Desempeño laboral

1.3.2.1 Definición:

En relación al desempeño laboral (Cuesta, 2015) manifiesta que la competencia laboral alcanza la relevancia de buscar el alineamiento del desempeño individual con el desempeño organizacional estratégico.

Un desempeño laboral apropiado significa el rendimiento laboral la actuación del trabajador, adecuado a los requerimientos determinados para su cargo y expresa la idoneidad demostrada.

Además, una ejecución de trabajo suficiente implica la ejecución del trabajo del obrero, satisfactorio a los requisitos previos establecidos para su posición y comunica la adecuación demostrada.

Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Plinio,(2002) Nos dice que, “tener un buen desempeño, aun las organizaciones educativas deben operar con eficiencia, según se mide, por ejemplo, por el costo por egresado universitario. Como se mencionó anteriormente, la efectividad y la eficiencia en una época constituían los conceptos estándares” utilizados para determinar el desempeño organizacional.

Hay varias nuevas ideas en circulación y está claro que diferentes interesados directos quieren diferentes tipos de desempeño organizacional. Muchas de estas ideas apuntan a asegurar que la organización pueda sobrevivir con el tiempo. Esto se puede denominar “la relevancia permanente para los interesados directos”. Según nuestro marco, una organización tiene un buen desempeño cuando equilibra efectividad, eficiencia y relevancia a la vez que mantiene su viabilidad financiera.

Nos revela que, para tener una ejecución del trabajo, incluso las Instituciones Educativas deben trabajar productivamente con eficiencia, la viabilidad y la competencia de una vez fueron las ideas estándar utilizadas para decidir la ejecución autorizada. Sea como sea, desde los años setenta se han desarrollado numerosos factores diferentes identificados con la ejecución jerárquica, por ejemplo, la calidad profunda, el avance, la rotación del personal, la flexibilidad y la introducción del cambio. Hay numerosos pensamientos nuevos disponibles para su uso y, claramente, Las Instituciones necesitan diversos tipos de ejecución que nos lleve a diferente desempeño laboral. Una gran cantidad de estos pensamientos intentan garantizar que la Institución pueda vencer después de un tiempo. Esto se puede llamar "pertinencia duradera". Como lo indica nuestra estructura, una Institución funciona bien cuando ajusta la adecuación, efectividad y pertinencia mientras mantiene su adecuación relacionada con el dinero.

Eficiencia

Para Huse & Bodwitch (2009) citado por Casma, (2015, p. 49-50), señalan: Eficiencia (eficiente), implica que se logre una tarea o proyecto con menos recursos y tiempo, por ejemplo: El carpintero es eficiente porque me hizo el mismo mueble por un menor precio y hasta en menos tiempo. La eficiencia denota optimización de recursos, ser eficiente es hacerlo mejor con lo mismo. La eficiencia se refiere a hacer las cosas bien, es obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo recurso. La eficiencia se centra en el proceso que se sigue para lograr, tomando en cuenta los “fines”.

(Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, & Plinio, 2002, p. 123) nos dice que el segundo concepto general para juzgar el desempeño de una organización es la eficiencia. Cada organización tiene un cierto nivel de recursos para suministrar bienes y servicios y debe funcionar dentro de esas limitaciones de recursos. Cuando los resultados de una organización se miden en relación con sus recursos, la unidad de medida es la eficiencia. Más eficientemente, definimos la eficiencia como la proporción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos sufragados para el cumplimiento de las metas.

Nos revela que la segunda idea amplia para juzgar la ejecución de una Institución es la eficiencia. La Institución tiene un nivel específico de activos para suministrar bienes y servicios y debe trabajar dentro de esos impedimentos de activos. En el momento en que los resultados de una Institución se miden en relación a sus activos, la unidad de medición es la eficiencia.

Particularmente, podemos decir que la eficiencia es el alcance que refleja un examen entre los resultados logrados y los gastos asumidos por la satisfacción de los objetivos. Hay dos partes de eficiencia, El primero está formado por unidades de creación o administraciones que se identifican con la razón autorizada; el segundo es el monto que cuesta entregar estos productos y empresas. ¿Qué cantidad derrochó o conservó la asociación en la entrega de los resultados?

Esto sugiere que teniendo en cuenta el objetivo final para lograr el dominio, una empresa debe garantizar la mayor cantidad de elementos con los activos que dedica a un programa, una tarea o una división. Utilizando las estimaciones fiscales o los gastos y ventajas que definitivamente son una parte de la competencia, es posible decidir cuantitativamente dónde poner los recursos en los programas (mejor incentivo para el efectivo aportado) qué elementos y administraciones está llegando a ser desactualizados y qué ejercicios no ofrecen ningún incentivo razonable para el efectivo que se les asigna recursos.

Eficacia

Para Huse & Bodwitch (2009) citado por Casma, (2015, p. 49), señalan: Eficacia (eficaz) es lograr una tarea, desarrollar un proyecto; se dice que alguien es eficaz si es que ha cumplido con la tarea que se le encomendó, por ejemplo: Este carpintero es eficaz cuando hace muebles personalizados, sin embargo, los

costos se elevaron demasiado. Como vemos la eficacia tiene que ver con la realización y culminación de metas, no importa el tiempo o el costo.

Quien es eficiente procura evitar cometer errores, mientras que alguien eficaz trata siempre de alcanzar el éxito, sin enfocarse en los posibles fracasos. A nivel empresarial, la eficacia fue en un principio un indicador del desempeño. Sin embargo, más adelante; cuando los consumidores fueron aumentados o empezaron a enfrentarse con una gran variedad de opciones, la eficacia por si sola se puso en tela de juicio.

Se puede plantear que la Eficacia es realizar un encargo, construir una empresa; Se dice que alguien tiene éxito en caso de que haya satisfecho la tarea asignada con viabilidad que tiene que ver con el logro y consumación de objetivos, y se presta poco respeto al tiempo o al costo.

Los trabajadores eficientes que son competentes se esfuerzan por abstenerse de cometer errores, mientras que un trabajador eficaz trata de manera confiable de progresar, sin concentrarse en desilusiones concebibles o fracasos. A nivel de negocios, la eficacia fue al principio un marcador de indicador del desempeño. Sea como sea, más tarde; Cuando los compradores se expandieron o comenzaron a enfrentar una gran variedad de opciones, la eficacia solo generó dudas.

Se ha supuesto que, para ser una Empresa fructífera, exitosa, debería existir una armonía entre eficacia y eficiencia; a la luz del hecho de que ser eficiente es visto como un factor útil que disminuye los costos, pero no garantiza el logro solo.

Relaciones Interpersonales

Para Robbins & Coulter (2005) citado por Casma, (2015, p. 51) sostiene que: La teoría de las tres necesidades: necesidades de logro o rendimiento, que es el estímulo para sobresalir, necesidades de poder que es la necesidad de hacer que otros se comporten como no se comportarían de otro modo, necesidad de pertenencia que es el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

Crear la mejor organización y el mejor grupo no es suficiente para tratar con individuos. Al fomentar las habilidades, también debe tratar con la configuración en la que trabajan. Esto sugiere la asociación del trabajo, la cultura corporativa y

el estilo de administración. En la gestión de estos factores, el ARH impulsa la creación de una unidad de trabajo firmemente incluida, así como de otra organización distintiva.

Motivación Laboral

Para Robbins & Coulter (2005) citado por Casma, (2015, p. 50) argumenta que: “La motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales”.

Anteriormente, las necesidades de la Organización eran primordiales. Hoy nos damos cuenta de que las personas deben estar contentas para que sean beneficiosos y productivos en su Centro de Trabajo. Así mismo las personas deben sentir que el trabajo es apropiado para sus habilidades y que se les trata con equidad. Para las personas, el trabajo es la mejor fuente de identidad.

Las personas pasan la gran mayoría de sus vidas en el trabajo y eso requiere una identidad con el trabajo que hacen. Las personas satisfechas no son realmente las más rentables. En cualquier caso, las personas que no se sienten satisfechas con su trabajo tienden a abandonar la Institución, a perder la mayor parte del tiempo y a ofrecer una calidad más terrible que las personas satisfechas. La alegría en la Institución y la realización en el trabajo son definitivos para su éxito.

Para mejorar e aumentar su desempeño, las personas deben percibir que reciben recompensas. Esto significa que se debe recompensar los buenos resultados, y no a las personas que no tienen un buen desempeño positivo.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema General:

¿De qué manera el Clima Institucional se relaciona con el desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018?

1.4.2 Problemas específicos:

P.E. 1. ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018?

P.E. 2. ¿De qué manera la estimulación se relaciona con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018?

P.E. 3. ¿De qué manera la colaboración se relaciona con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018?

P.E. 4. ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018?

P.E. 5. ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la eficiencia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018?

P.E. 6. ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con las relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018?

P.E. 7. ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con la motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018?

1.5 Justificación

El trabajo de la investigación del clima institucional y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la oficina regional de administración de la sede central del gobierno regional Moquegua 2018, se basa en el sustento de que, el primer aspecto le brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidencia vinculación con el recurso humano, en el mundo actual este fenómeno se valora y ha tomado auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye en el rendimiento de las personas, como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el proceso de cambio y así logara una mayor eficiencia organizativa, esto lleva a una intensa competencia en el campo nacional e internacional referente al desarrollo de metodologías para su evaluación permanente.

La Tesis clima institucional y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la oficina regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, muestra la relevancia del desempeño laboral como eje fundamental de las organizaciones, debido a que un buen clima institucional se puede

lograr construir una alternativa de cambio que permita favorecer a las instituciones públicas tener una buena organización y manejo del personal y solucionar sus problemas que se presenten.

La presente tesis de investigación nos ayudara a determinar y conocer el grado de relación que existe clima institucional y desempeño laboral teniendo en cuenta que en toda entidad pública debe poner mayor énfasis en el clima institucional y el desempeño laboral el no hacerlo genera un mal clima laboral y por ende no habrá productividad en los trabajadores dentro de la institución pública, la atención del servicio al usuario no es conforme.

En tal sentido el trabajo de investigación se justifica por la necesidad de contar con la información valiosa respecto a la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la oficina regional de administración de la sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018, ya que el cumplimiento de los objetivos y las metas institucionales dependen de un eficiente desempeño laboral de los trabajadores que laboran dentro de la institución pública.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

El Clima Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

1.6.2 Hipótesis nula

El Clima Institucional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

1.6.3 Hipótesis específicas

H.E. 1. Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

H.E. 2.La estimulación se relaciona Significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

H.E. 3.La colaboración se relaciona Significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

H.E. 4.El clima institucional se relaciona Significativamente con la eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

H.E. 5.El clima institucional se relaciona Significativamente con la eficiencia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

H.E. 6.El clima institucional se relaciona Significativamente con las relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

H.E. 7.El clima institucional se relaciona Significativamente con la motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Establecer la relación del Clima Institucional y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

O.E. 1.Establecer la relación de las relaciones interpersonales con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

O.E. 2.Establecer la relación de la estimulación con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

O.E. 3. Establecer la relación de la colaboración con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

O.E. 4. Establecer la relación del clima institucional con la eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018.

O.E. 5. Establecer la relación del clima institucional con la eficiencia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018.

O.E. 6. Establecer la relación del clima institucional con las relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018.

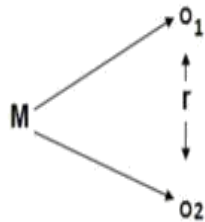
O.E. 7. Establecer la relación del clima institucional con la motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018.

II MARCO METODOLOGICO

2.1 Diseño de la Investigación

Para el presente estudio se seleccionó el diseño transversal - Correlacional, puesto que implica recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández et. al., 2010, p. 151).

El diseño Correlacional es representado por:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Variable 1: Clima institucional

O2 = Variable 2: Desempeño laboral

r = Relación entre ambas variables

2.2 Variables y operacionalización

2.2.1 Variable 1: Clima institucional

García, (2010) indica que la desintegración familiar debe entenderse, no como la separación y/o el divorcio, sino que es la descomposición de las relaciones entre miembros de una familia, originando conflictos, disputas y otras consecuencias.

2.2.2 Variable 2: Desempeño laboral

Acosta (2004) "Un sentimiento valorativo de nuestro ser, de quienes somos nosotros, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad" (p. 86).

Operacionalización de variables

TABLA 1
OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Clima institucional	El clima institucional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. (Chiavenato, 2007)	Esta variable será evaluada a través de 3 dimensiones, las cuales se mencionan: Relaciones interpersonales, Estimulación y Colaboración.	Relaciones interpersonales	Trabajo	Escala ordinal
				Respeto	
				Empatía	
				Actitud	
			Estimulación	Reconocimiento	
				Bienestar	
				Comportamiento	
			Colaboración	Apoyo	
				Monitoreo	
				Reuniones de trabajo	
	Toma de decisiones				
	Propiciar la participación				
Variable 2: Desempeño laboral	El desempeño laboral se refiere a la eficacia y eficiencia del trabajo mostrado en una organización según sus fines y principios. (Chiavenato, 2007)	Esta variable será evaluada a través de las 4 dimensiones, las cuales se mencionan: Eficacia, eficiencia, relaciones interpersonales y motivación laboral.	Eficacia	Muestra Responsabilidad en el trabajo	Escala ordinal
				Se Logra los Objetivos en el trabajo	
			Eficiencia	Se Planifica el Trabajo Oportunamente	
				Existe un uso adecuado de recursos	
			Relaciones interpersonales	Existe una adecuada Comunicación en la Institución	
				Tiene un adecuado Manejo de Conflictos en la Institución	
				Existe una adecuada Comunicación en la Institución	
			Motivación laboral	Existe un Ambiente de trabajo adecuado	
				Existe planes sociales en la Institución	
				Tiene Remuneración adecuada	

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población:

Según Hernández, et al. (2010): "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones" (p. 174).

La población está constituida por 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Tabla 2

Población de estudio

Población	Frecuencia	%
Servidores administrativos	48	100%
Total	48	100%

Fuente: Oficina recursos humanos gobierno Regional Moquegua 2018.

2.3.2 Muestra:

Para Hernández et al. (2010). "Sub grupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de la población." (p. 173).

Para este caso la muestra ha sido el 100% de la población.

Tabla 3

Muestra en estudio

Población	Frecuencia	%
Servidores administrativos	48	100%
Total	48	100%

Fuente: Oficina recursos humanos gobierno Regional Moquegua 2018

2.3.3 Muestreo:

El Muestreo es la técnica para la selección de una muestra a partir de una población. (Vara, 2010, p.210).

El muestreo es censal, no probabilístico.

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

2.4.1 Técnicas:

Carrasco (2013); "Es la técnica para la investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo" (p. 314).

Para recolectar los datos de las variables de estudio; clima institucional y desempeño laboral se utilizó la encuesta.

2.4.2 Instrumentos:

Sabino (2009) Es en principio cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información (p.150).

Cuestionario para clima institucional: El instrumento permitirá evaluar la variable clima institucional en las dimensiones: Relaciones interpersonales, estimulación y colaboración.

FICHA TÉCNICA:
Cuestionario para clima institucional

Autor : Adaptada por Ricardo Maquera

Procedencia : Propuesta por el autor.

Año : 2018

Tiempo de Administración : 30 minutos

Tipo de Instrumento : Cuestionario (Escala Likert)

Confiabilidad : 0,892 (Alfa de Cronbach)

Finalidad : Evaluar clima institucional

Cuestionario para evaluar nivel de desempeño laboral: Con el instrumento evaluara la variable desempeño laboral en las dimensiones: Eficacia, eficiencia, relaciones interpersonales y motivación laboral.

FICHA TÉCNICA:

Cuestionario para desempeño laboral

Autor	: Adaptada por Ricardo Maquera
Procedencia	: Propuesta por el autor.
Año	: 2018
Tiempo de Administración	: 30 minutos
Tipo de Instrumento	: Cuestionario (Escala Likert)
Confiabilidad	: 0,912 (Alfa de Cronbach)
Finalidad	: Evaluar el desempeño laboral

2.4.3 Validez y confiabilidad

Los instrumentos a emplear requieren superar y cumplir una serie de requisitos, dentro de los cuales se encuentra el proceso de validación y confiabilidad.

2.4.3.1 Validación del instrumento.

Hernández et al. (2010) Validez Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. (p. 201):

Los presentes instrumentos de recolección de datos han sido sometidos a la validez de contenido (Juicio de experto) validado por 3 expertos, quienes validaron el contenido del instrumento.

2.4.3.2 Confiabilidad del instrumento.

Hernández et al. (2010) Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (p. 200):

La confiabilidad del instrumento sobre clima institucional y desempeño laboral, se determinó mediante el “Alfa de Cronbach”.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

S_i^2 : Sumadora de varianzas de los Items

S_T^2 : Varianza de la suma de los items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de Items

George y Mollery (2003) sugirieron las siguientes escalas para evaluar el coeficiente de “Alfa de Cronbach”.

Confiabilidad variable: clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	30

Confiabilidad variable: desempeño laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	10	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	26

De acuerdo a los datos presentados podemos determinar que los niveles de confiabilidad son buenos así tenemos que para la variable1 clima institucional es de 0.848 mostrando una confiabilidad buena y para la variable 2: desempeño laboral es de 0.907 mostrando una confiabilidad excelente de acuerdo a la tabla de niveles de confiabilidad.

ESCALA	CATEGORÍA
0,00	: Confiabilidad Nula.
0,51 a 0,60	: Confiabilidad Inaceptable
0,61 a 0,70	: Confiabilidad Cuestionable
0,71 a 0,80	: Confiabilidad Aceptable
0,81 a 0,90	: Confiabilidad Buena
0,91 a 0,99	: Confiabilidad Excelente
1.00	: Confiabilidad Perfecta

2.5 Método de análisis de datos

En cuanto a los métodos a utilizar en esta investigación Kaplan & Saccuzzo (2006, p. 145) indican que “el análisis de datos es un proceso de inspeccionar, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, lo que sugiere conclusiones, y apoyo a la toma de decisiones. El análisis de datos tiene múltiples facetas y enfoques, que abarca diversas técnicas en una variedad de nombres, en diferentes negocios, la ciencia, y los dominios de las ciencias sociales”.

Para el análisis de los datos se utilizó:

La estadística descriptiva como la estadística inferencial.

Estadística descriptiva: Tablas de frecuencias, gráficos y el cálculo de medidas descriptivas según el tipo de variable de estudio.

Para la verificación de la hipótesis se utilizará el Coeficiente de correlación lineal de Pearson para la relación de las variables.

El análisis estadístico; se realizará utilizando los resultados, se interpretará y discutirá los datos de cuadros, correlación lineal Pearson para la formulación de conclusiones.

2.6 Aspectos éticos

El desarrollo de la investigación, permitió utilizar información especializada sobre el tema, clima institucional y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la oficina regional de administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, respetando los procedimientos establecidos para estudios de esta naturaleza los datos obtenidos en el trabajo de campo constituyen información oportuna veraz obtenida a través de la técnica de encuesta fue procesada en la estadística e interpretada por el investigador, teniendo en cuenta las orientaciones y recomendaciones establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

La información recogida de las encuestas clima institucional, desempeño laboral se ha manejado con absoluta reserva, respetando el código de ética de los funcionarios, profesionales y técnicos con el único propósito de establecer la relación de la variable 1 clima institucional y la variable 2 desempeño laboral de los trabajadores de la oficina regional de administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua.

III RESULTADOS

3.1 Descripción frecuencias:

La siguiente tabla veremos el consolidado de la variable “Clima institucional”, el cual se aplicó a la muestra de 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno regional de Moquegua 2018, el cual se presente en la siguiente tabla:

Tabla 4

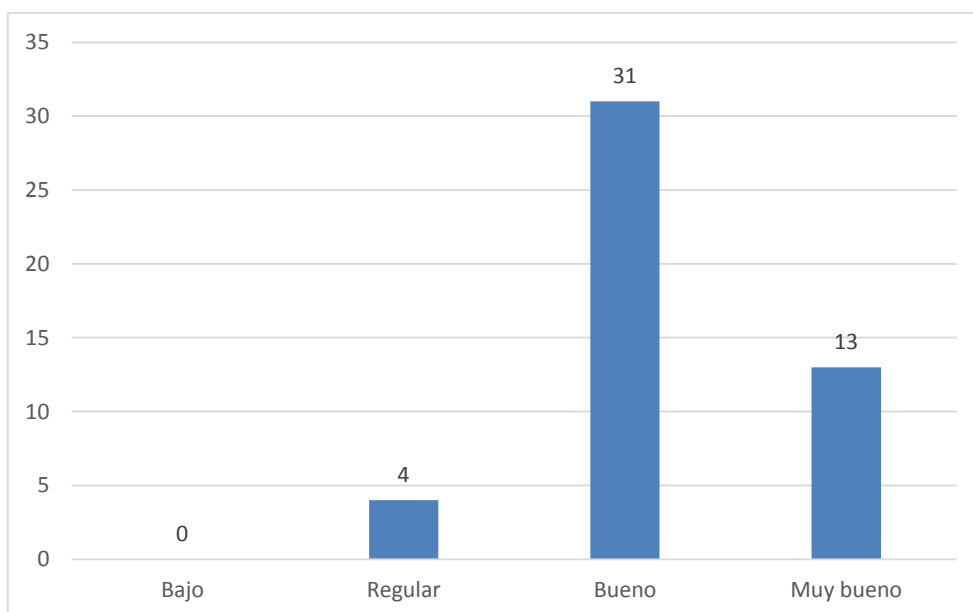
NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS 48 SERVIDORES PUBLICOS

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	4	8.33
Bueno	31	64.58
Muy bueno	13	27.08
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Julio 2018/elaboración propia

Figura 1

NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS 48 SERVIDORES PUBLICOS



Fuente: Tabla 4

Análisis

En la Tabla 4 y la Figura 1 se ve que los niveles del clima institucional de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 31 servidores (representa el 64 %) perciben que el clima institucional es bueno; luego 13 servidores (representa el 27 %) perciben que el clima institucional es muy bueno y solo 4 servidores (representa el 8 %) perciben que el clima institucional es regular y en la última categoría no se obtuvo ninguna respuesta.

Tabla 5

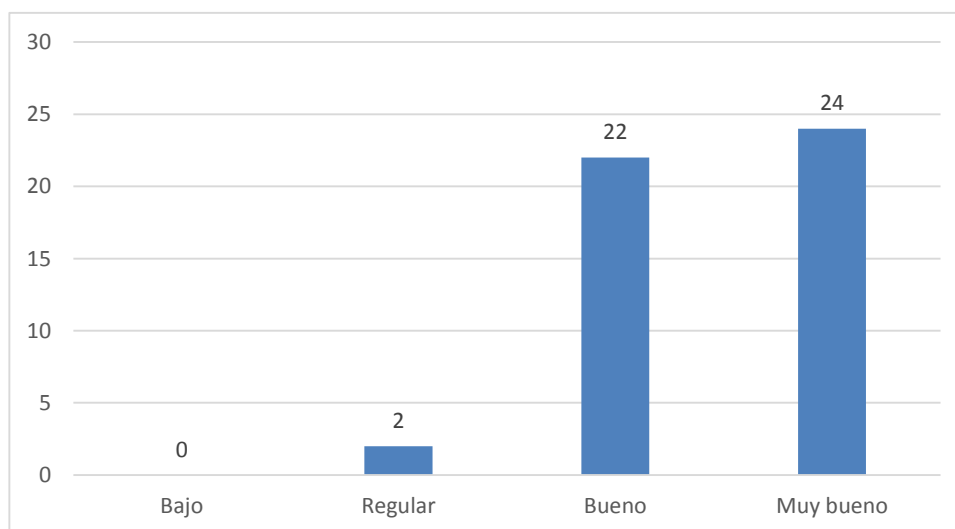
Nivel Relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	2	4.17
Bueno	22	45.83
Muy bueno	24	50.00
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Julio 2018/elaboración propia

Figura 2

Nivel Relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 5

Análisis

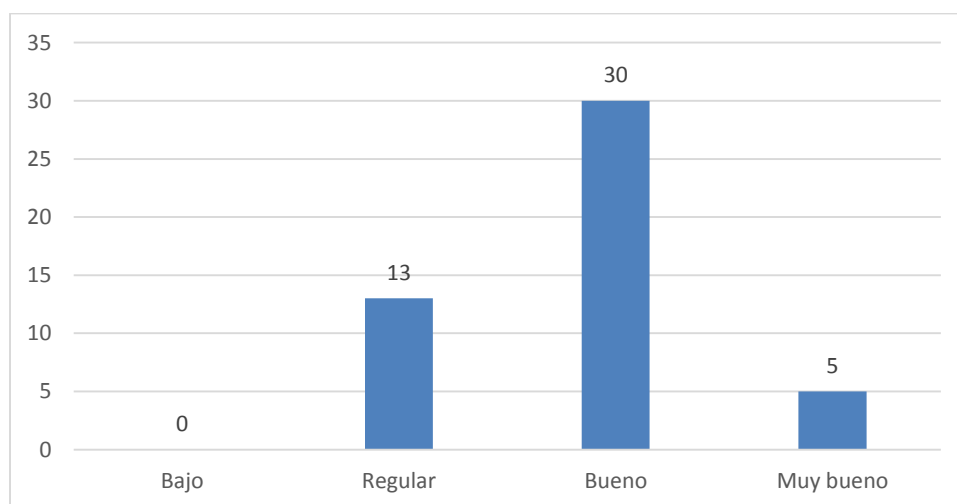
En cuanto a la Tabla 5 y la Figura 2 se ve que los niveles de relaciones interpersonales del clima insitucional, de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 24 servidores (representa el 50 %) perciben que las relaciones interpersonales es muy bueno; luego 22 servidores (representa el 45 %) perciben que las relaciones interpersonales son buenas y solo 2 servidores (representa el 4 %) perciben que las relaciones interpersonales son regulares y en la ultima categoria no se obtuvo ninguna repuesta.

Tabla 6
Nivel Estimulación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	13	27.08
Bueno	30	62.50
Muy bueno	5	10.42
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Julio 2018/elaboración propia

Figura 3
Nivel Estimulación



Fuente: Tabla 6

Análisis

En cuanto a la Tabla 6 y la Figura 3 se ve que los niveles de la estimulación del clima insitucional, de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 30 servidores (representa el 62 %) perciben que la estimulación es buena; luego 13 servidores (representa el 27 %) perciben que la estimulación es regular y solo 5 servidores (representa el 10 %) perciben que la estimulación es muy buena y en la ultima categoria no se obtuvo ninguna repuesta.

Tabla 7

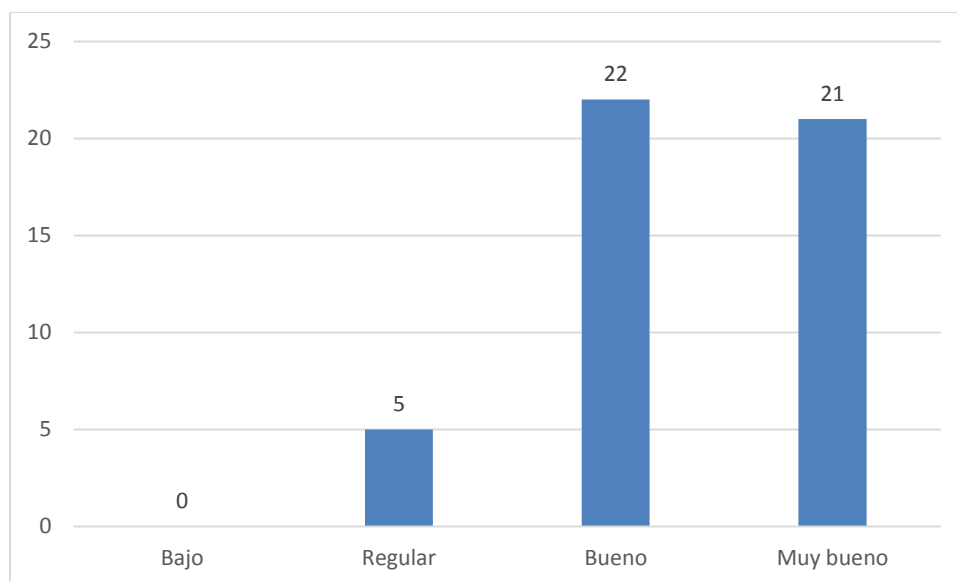
Nivel Colaboración

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	5	10.42
Bueno	22	45.83
Muy bueno	21	43.75
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Julio 2018/elaboración propia

Figura 4

Nivel Colaboración



Fuente: Tabla 7

Análisis

En cuanto a la Tabla 7 y la Figura 4 se ve que los niveles de la colaboración del clima insitucional, de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 22 servidores (representa el 45 %) perciben que la colaboración es buena; luego 21 servidores (representa el 43 %) perciben que la colaboración es muy buena y solo 5 servidores (representa el 10 %) perciben que la colaboración es regular y en la ultima categoria no se obtuvo ninguna repuesta.

Tabla 8

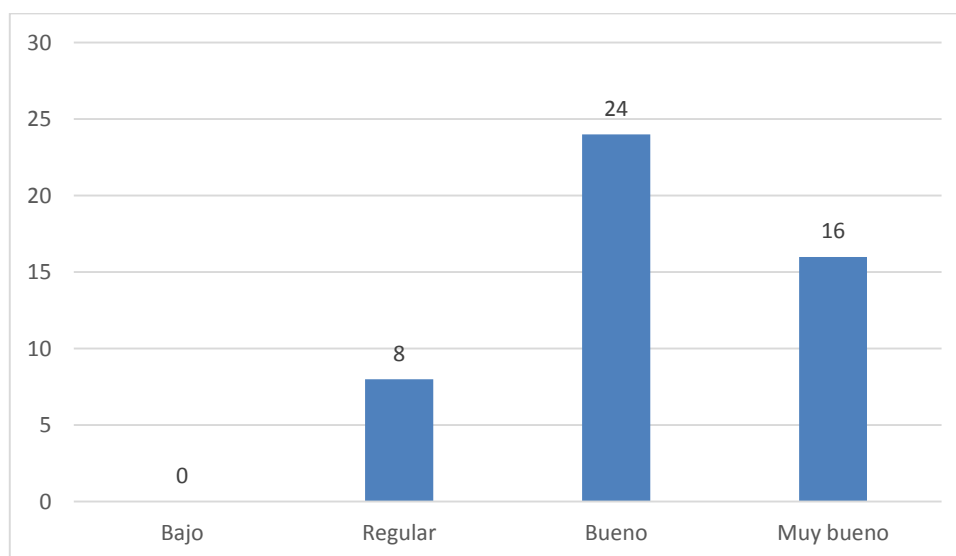
NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS 48 SERVIDORES PUBLICOS

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	8	16.67
Bueno	24	50.00
Muy bueno	16	33.33
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Julio 2018/elaboración propia

Figura 5

NIVE DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS 48 SERVIDORES PUBLICOS



Fuente: Tabla 8

Análisis

En cuanto a la Tabla 8 y la Figura 5 se ve que los niveles del desempeño laboral, de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 24 servidores (representa el 50 %) perciben que el desempeño laboral es bueno; luego 16 servidores (representa el 33 %) perciben que el desempeño laboral es muy bueno y solo 8 servidores (representa el 16 %) perciben que el desempeño laboral es regular y en la ultima categoria no se obtuvo ninguna repuesta.

Tabla 9

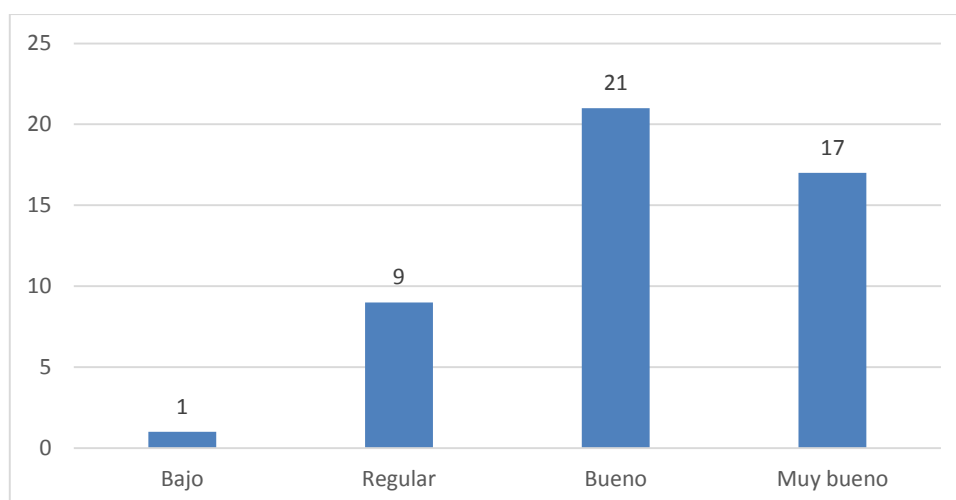
Nivel Eficacia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.08
Regular	9	18.75
Bueno	21	43.75
Muy bueno	17	35.42
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Julio 2018/elaboración propia

Figura 6

Nivel Eficacia



Fuente: Tabla 9

Análisis

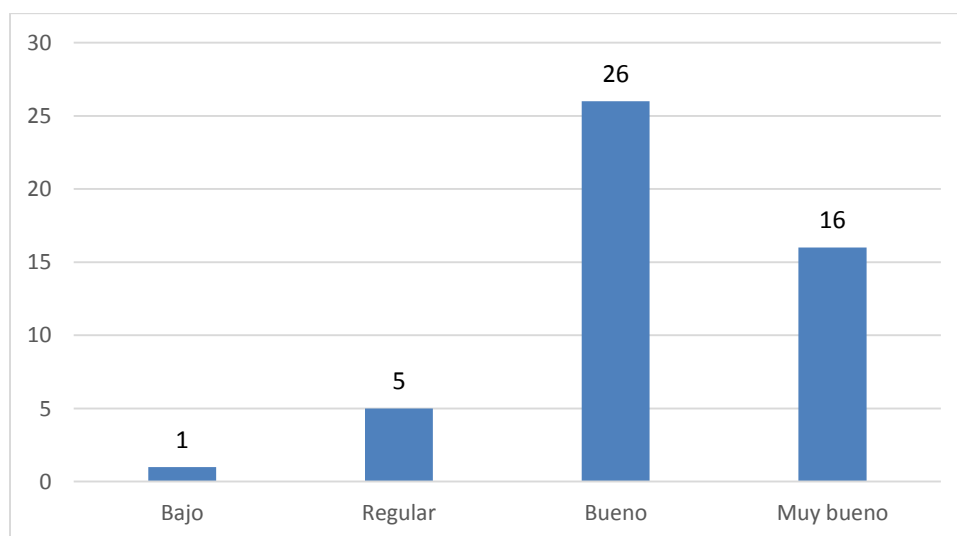
En cuanto a la Tabla 9 y la Figura 6 se ve que los niveles de la eficacia del desempeño laboral, de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 21 servidores (representa el 43 %) perciben que la eficacia es buena; luego 17 servidores (representa el 35%) perciben que la eficacia es muy buena, 9 servidores (representa el 12 %) perciben que la eficacia es regular y solo el 1 servidor (representa el 2%) percibe que la eficacia es baja.

Tabla 10
Nivel Eficiencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.08
Regular	5	10.42
Bueno	26	54.17
Muy bueno	16	33.33
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Julio 2018/elaboración propia

Figura 7
Nivel Eficiencia



Fuente: Tabla 10

Análisis

En cuanto a la Tabla 10 y la Figura 7 se ve que los niveles de la eficiencia del desempeño laboral, de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 26 servidores (representa el 54 %) perciben que la eficiencia es buena; luego 16 servidores (representa el 33%) perciben que la eficiencia es muy buena, 5 servidores (representa el 10 %) perciben que la eficiencia es regular y solo el 1 servidor (representa el 2%) percibe que la eficiencia es baja.

Tabla 11

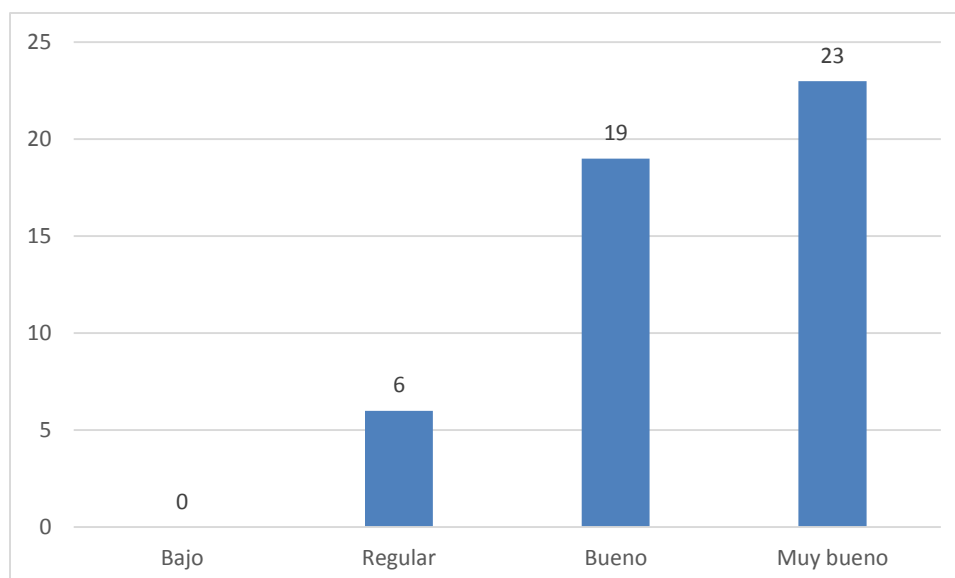
Nivel Relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	6	12.50
Bueno	19	39.58
Muy bueno	23	47.92
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Julio 2018/elaboración propia

Figura 8

Nivel Relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 11

Análisis

En cuanto a la Tabla 11 y la Figura 8 se ve que los niveles de las relaciones interpersonales del desempeño laboral, de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 23 servidores (representa el 47 %) perciben que las relaciones interpersonales son muy buenas; luego 19 servidores (representa el 39%) perciben que las relaciones interpersonales son buenas, 6 servidores (representa el 12 %) perciben que las relaciones interpersonales son regulares y ningun servidor respondió la ultima categoria.

Tabla 12

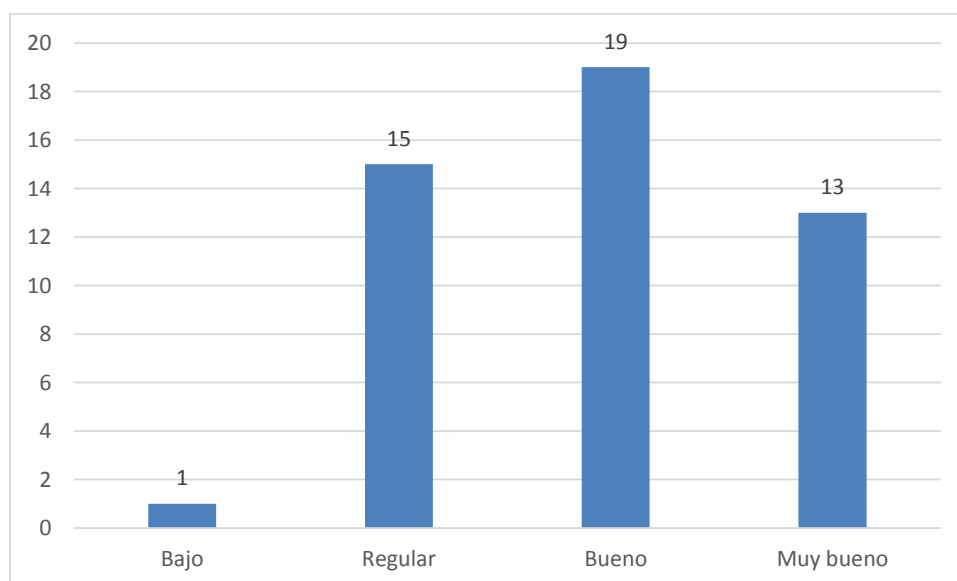
Nivel motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.08
Regular	15	31.25
Bueno	19	39.58
Muy bueno	13	27.08
Total	48	100.00

Fuente: Encuesta Julio 2018/elaboración propia

Figura 9

Nivel motivación



Fuente: Tabla 12

Análisis

En cuanto a la Tabla 12 y la Figura 9 se ve que los niveles de la motivación del desempeño laboral, de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 19 servidores (representa el 39 %) perciben que la motivación es buena; luego 15 servidores (representa el 31%) perciben que la motivación es regular, 13 servidores (representa el 27 %) perciben que la motivación es muy buena y 1 servidor (representa 2%) percibe que la motivación es baja.

3.2 Prueba de normalidad

Tabla 13

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Clima institucional	desempeño laboral
N		48	48
Parámetros normales	Media	110,8542	93,2292
	Desviación estándar	14,44872	16,16437
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,113	,102
	Positivo	,078	,060
	Negativo	-,113	-,102
Estadístico de prueba		,113	,102
Sig. asintótica (bilateral)		,164 ^c	,200 ^{c,d}

a) La distribución de prueba es normal.

b) Se calcula a partir de datos.

c) Corrección de significación de Lilliefors.

d) Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

3.3 Contrastación de hipótesis

3.2.1 Contrastación de la hipótesis general

a) Planteamiento de hipótesis general

Hipótesis Nula: H_0 : El Clima Institucional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : El Clima Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Tabla 14

Correlación de la hipótesis general

		Clima institucional	desempeño laboral
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,654**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
desempeño laboral	Correlación de Pearson	,654**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

b) Decisión estadística:

Podemos ver en la Tabla 14, que el valor de sig. 0.000 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

c) Conclusión estadística:

En conclusión existe correlación positiva media altamente significativa entre la variable clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

3.2.2 Contratación de las hipótesis específicas

Hipótesis específica N° 01:

Hipótesis Nula: H_0 : Las relaciones interpersonales no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : Las relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Tabla 15

Correlación de la hipótesis específica 1

		Relaciones interpersonales	desempeño laboral
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,650**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
desempeño laboral	Correlación de Pearson	,650**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

b) Decisión estadística:

Podemos ver en la Tabla 15, que el valor de sig. 0.000 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

c) Conclusión estadística:

En conclusión existe correlación positiva media altamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis específica N° 02:

Hipótesis Nula: H_0 : La estimulación no se relaciona Significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : La estimulación se relaciona Significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Tabla 16

Correlación de la hipótesis específica 2

		Estimulación	desempeño laboral
Estimulación	Correlación de Pearson	1	,675**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
desempeño laboral	Correlación de Pearson	,675**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

b) Decisión estadística:

Podemos ver en la Tabla 16, que el valor de sig. 0.000 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

c) Conclusión estadística:

En conclusión existe correlación positiva media altamente significativa entre la variable estimulación y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis específica N° 03:

Hipótesis Nula: H_0 : La colaboración no se relacionan Significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de le Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : La colaboración se relacionan Significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de le Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Tabla 17
Correlación de la hipótesis específica 3

		Colaboració n	desempeño laboral
Colaboración	Correlación de Pearson	1	,230
	Sig. (bilateral)		,116
	N	48	48
desempeño laboral	Correlación de Pearson	,230	1
	Sig. (bilateral)	,116	
	N	48	48

b) Decisión estadística:

Podemos ver en la Tabla 17, que el valor de sig. 0.116 es mayor al nivel de significancia de 0.05, por lo que se rechaza la Hipótesis alterna (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

c) Conclusión estadística:

En conclusión no existe correlación significativa entre la variable colaboración y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis específica N° 04:

Hipótesis Nula: H_0 : El clima institucional no se relaciona Significativamente con la eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : El clima institucional se relaciona Significativamente con la eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Tabla 18**Correlación de la hipótesis específica 4**

		Clima institucional	eficacia
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,472**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	48	48
eficacia	Correlación de Pearson	,472**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	48	48

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

b) Decisión estadística:

Podemos ver en la Tabla 18, que el valor de sig. 0.001 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

c) Conclusión estadística:

En conclusión existe correlación positiva media débil altamente significativa entre la variable clima institucional y eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis específica N° 05:

Hipótesis Nula: H_0 : El clima institucional no se relaciona Significativamente con la eficiencia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : El clima institucional se relaciona Significativamente con la eficiencia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Tabla 19**Correlación de la hipótesis específica 5**

		Clima institucional	eficiencia
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,426**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	48	48
eficiencia	Correlación de Pearson	,426**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	48	48

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

b) Decisión estadística:

Podemos ver en la Tabla 19, que el valor de sig. 0.003 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

c) Conclusión estadística:

En conclusión existe correlación positiva débil altamente significativa entre la variable clima institucional y eficiencia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis específica N° 06:

Hipótesis Nula: H_0 : El clima institucional se relaciona Significativamente con las relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : El clima institucional se relaciona Significativamente con las relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Tabla 20

Correlación de la hipótesis específica 6

		Clima institucional	relaciones interpersonales
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

b) Decisión estadística:

Podemos ver en la Tabla 20, que el valor de sig. 0.000 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

c) Conclusión estadística:

En conclusión existe correlación positiva considerable altamente significativa entre la variable clima institucional y relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis específica N° 07:

Hipótesis Nula: H_0 : El clima institucional se relaciona Significativamente con la motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : El clima institucional se relaciona Significativamente con la motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Tabla 21

Correlación de la hipótesis específica 7

		Clima institucional	Motivación laboral
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Motivación laboral	Correlación de Pearson	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

b) Decisión estadística:

Podemos ver en la Tabla 21, que el valor de sig. 0.000 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_i).

c) Conclusión estadística:

En conclusión existe correlación positiva media altamente significativa entre la variable clima institucional y motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

IV DISCUSIÓN

En el nivel de clima institucional, la cual se empleó a la muestra de 48 Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018, se puede apreciar en la tabla 4 que de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 31 servidores (representa el 64 %) perciben que el clima institucional es bueno; luego 13 servidores (representa el 27 %) perciben que el clima institucional es muy bueno y solo 4 servidores (representa el 8 %) perciben que el clima institucional es regular y en la última categoría no se obtuvo ninguna respuesta. Lo cual coincide con lo sustentado por Del Carpio, S (2015) en su tesis denominada "Importancia del clima laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2015" el cual fue desarrollado en la Universidad Católica de Santa María en el año 2015. El estudio presentado tiene como objetivo determinar el clima laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2015. El tipo de investigación es descriptiva no experimental y la técnica que se utilizó fue la encuesta a una población de 438 personas, entre hombres y mujeres, como conclusiones se llegaron a que para la mayoría de los trabajadores servidores públicos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto es muy propicia e importante la importancia del clima laboral para poder desarrollar eficientemente sus labores dentro de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, y por otro lado ninguno de los trabajadores de la municipalidad lo considera desfavorable, así mismo también se ha encontrado que la mitad de los trabajadores públicos consideran que no hay compromiso y mejoramiento e identidad, lo que hace poco o muy poco por involucrarse con la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

En la presente tabla vemos el consolidado de la variable desempeño laboral, la cual se empleó a la muestra de 48 Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018, se puede apreciar en la tabla 8 y el Figura 5, que de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 24 servidores (representa el 50 %) perciben que el desempeño laboral es bueno; luego 16 servidores (representa el 33 %) perciben que el desempeño laboral es muy bueno y solo 8 servidores (representa el 16 %) perciben que el desempeño laboral es regular y en la última categoría no se obtuvo ninguna respuesta.

En cuanto a la hipótesis general, la cual está determinada como El Clima Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, teniendo como conclusión que existe correlación positiva media altamente significativa entre la variable clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018. Lo que se ratifica con lo sustentado por Baquero, K (2015), en su trabajo de investigación titulado “Estudio de la relación entre el Clima Laboral y el Desempeño, medido en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2” realizado en la Universidad Central del Ecuador para obtener el grado de Psicólogo Industrial, en donde su objetivo general fue determinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2, su hipótesis planteada fue si existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, el tipo de investigación aplicada fue no experimental y su diseño correlacional de tipo transversal, este estudio fue aplicado a 50 servidores públicos de la Coordinación Zonal de Educación Zona 2. Como conclusiones del estudio realizado por Karla Baquero Cok concluye que el clima laboral se relaciona de manera directa con el desempeño laboral, en donde un buen clima laboral dentro de la institución influye de manera positiva en el desempeño de sus trabajadores.

V CONCLUSIONES

1. En conclusión existe correlación positiva media altamente significativa ($r = 654$) entre las variables clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a un mejor clima institucional mejor desempeño laboral (Tabla 14).
2. Existe correlación positiva media altamente significativa ($r = 650$), entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a mejores relaciones interpersonales mejor desempeño laboral (Tabla 15).
3. Existe correlación positiva media altamente significativa ($r = 675$), entre las variables estimulación y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a una mejor estimulación mejor desempeño laboral (Tabla 16).
4. No existe correlación significativa ($r = 230$), entre las variables colaboración y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018. (Tabla 17).
5. Existe correlación positiva débil altamente significativa entre las variables clima institucional y eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a un mejor clima institucional mejor eficacia (Tabla 18).
6. Existe correlación positiva media altamente significativa ($r = 426$), entre las variables clima institucional y eficiencia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a un mejor clima institucional mejor eficiencia (Tabla 19).
7. Existe correlación positiva considerable altamente significativa ($r = 733$) entre las variables clima institucional y relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede

Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a un mejor clima institucional mejores relaciones interpersonales (Tabla 20).

- 8.** Existe correlación positiva media altamente significativa ($r = 611$), entre las variables clima institucional y motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a un mejor clima institucional mejor motivación laboral (Tabla 21).

VI RECOMENDACIONES

1. Al Gobernador Regional de Moquegua, se recomienda implementar un Plan estratégico de cursos de capacitación con la finalidad de desarrollar capacidades de aprendizaje continuo y tengan las herramientas necesarias de conocimientos, comunicación efectiva, destrezas y actitudes para el desarrollo de sus trabajos y logren la competitividad requerida y ser idóneos a su puesto de trabajo que nos llevara al logro de resultados y tener un buen desempeño laboral de los trabajadores de la institución.
2. Al Gobernador Regional de Moquegua, se recomienda, realizar capacitaciones constantes, lo que contribuirá a tener un buen nivel de desempeño laboral, debido a que el capital humano de la institución, es el recurso más importante, y es necesario que sean capacitados para que puedan adquirir nuevos conocimientos y les permita desarrollar mayores habilidades para realizar eficaz y eficientemente las tareas asignadas.
3. Al Funcionario de la Oficina de recursos humanos se recomienda realizar una evaluación de desempeño laboral al personal, para que cada trabajador se encuentre en puesto idóneo a su perfil y puedan realizar las tareas encomendadas de manera Eficiente.
4. Al Funcionario de la Oficina de recursos humanos se recomienda fomentar actividades de integración, motivando el trabajo en equipo, fortaleciendo las relaciones interpersonales. Así también elaborar planes de incentivos y reconocimiento por los logros de sus objetivos y metas con el único fin de mejorar el desempeño laboral.
5. Al Funcionario de la Oficina de recursos humanos se recomienda se realice una evaluación de desempeño laboral, con la finalidad de analizar los indicadores de productividad; eficacia y eficiencia, de manera que el desempeño laboral de los trabajadores puedan incrementarse.
6. Al Funcionario de la oficina de recursos humanos se recomienda mejorar el nivel de desempeño laboral en la dimensión motivación laboral, se sugiere desarrollar dinámicas grupales, con el fin de sensibilizar a los servidores acerca de los logros alcanzados, identificación a la entidad y reconocimiento de su trabajo, motivando con diferentes estrategias como capacitación, viajes, bonos, canastas, por resultados de su actividad, y valorar al personal en su labor diario.

7. A los trabajadores de la institución, se les recomienda participar activamente en las jornadas de capacitación y talleres, organizados por la institución y otras, con la finalidad de fortalecer sus capacidades y conocimientos referentes al cumplimiento de sus labores cotidianas, todo con el único fin de cumplir eficazmente los objetivos de la institución.

8. Al Funcionario de la oficina de recursos humanos se recomienda promover las actividades de inclusión social, e inculcar los valores institucionales, para fortalecer más lazos de amistad, compañerismo, solidaridad, entre los miembros de la alta dirección y los trabajadores de línea.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2006). *Selecccon de Personal*. Buenos Aires: Granica.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133.
- Casma, C. A. (2015). *Relación de la Gestión de Talento humano por competencia en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015*. Lima: Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle.
- Castro, P. M. (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. Bogota: Universidad Autonoma de San Luis Potosi.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2015). *Gestion del Talento Humano y del cocimiento*. Lima: Macro.
- Edel, N. García, A. Casiano, R. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/>
- Fernandez, G. A. (2011). *Gestión de Recursos humanos por Competencias laborales en la Secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y Administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del Estado Guatemalteco*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses (Tesis Doctorado)*. Universidad de Playa Ancha, Valparaíso Chile.
- Idalgo, C. (2001). *Administracion de Recursos Humanos*. 5ta Ed. Colombia: Lyly Solano Arévalo .
- Larico, R. I. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*. Juliaca: Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez.
- Lusthaus, C., Adrien, M. H., Anderson, G., Carden, F., & Plinio, G. (2002). *Evaluacion Organizacional*. Washington: Banco Internacional del Desarrollo.
- Oseña, D., Hurtado, D., Chavez, A., & Navarro, A. (2018). *Estadística Aplicada a la Investigación con SPSS (I ed.)*. Huancayo: Soluciones Gráficas SAC.
- Paramo, P. (2004). *Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional*. (Tesis de especialista). Universidad de la Sabana, Chía, Cundinamarca, Colombia.

- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha)*. (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Pérez, O. y Rivera, P (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos Perú.
- Rodriguez, D. A. (2016). *Modelo de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa PROMAS S.R.L. del distrito de Trujillo 2016*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Saccca, J. (2010). *Relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porres*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima Perú.
- Sandoval, M. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Institucional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27(1), 78-82.

VIII ANEXOS

Anexo N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera el Clima Institucional se relaciona con el desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2 18?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación del Clima Institucional y el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>El Clima Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018</p>	<p>VARIABLE ESTUDIO 1 (VI)</p> <p>Variable 1 Clima Institucional</p> <p><u>DIMENSIONES</u> -Relaciones interpersonales - Estimulación - Colaboración</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION El Tipo de Investigación es Aplicada</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION El Presente Diseño es de tipo no Experimental Diseño Descriptivo Correlacional</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>1.¿ De qué manera las relaciones interpersonales de los Funcionarios se relaciona con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018 ?</p> <p>2.¿De qué manera la estimulación de los Funcionarios</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS :</p> <p>1.-Establecer la relación de las relaciones interpersonales de los Funcionarios con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018</p> <p>2.- Establecer la relación de la estimulación de los Funcionarios</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p> <p>1.- Las relaciones interpersonales de los Funcionarios se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018</p> <p>2.- La estimulación de los Funcionarios se relacionan</p>	<p>Variable 2 Desempeño Laboral</p> <p><u>DIMENSIONES</u> - Eficacia</p>	<p>POBLACION:</p> <p>Servidores públicos administrativos del Gobierno Regional de Moquegua</p> <p>MUESTRA: Selección:</p>

<p>se relaciona con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018?</p>	<p>con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018</p>	<p>Significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018</p>	<p>- Eficiencia -Relaciones interpersonales - Motivación laboral</p>	<p>La presente Investigación es Probabilística. La selección de la Muestra es de Aleatoria Simple</p>
<p>3. ¿De qué manera la colaboración de los Funcionarios se relaciona con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018?</p> <p>4.¿De qué manera el clima institucional de los Funcionarios se relaciona con la eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018?</p> <p>5.¿De qué manera el clima institucional de los Funcionarios se relaciona con la eficiencia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina</p>	<p>3.- Establecer la relación de la colaboración de los Funcionarios con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018</p> <p>4.- Establecer la relación del clima institucional de los Funcionarios con la eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018.</p> <p>5.- Establecer la relación del clima institucional de los Funcionarios con la eficiencia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina</p>	<p>3.- La colaboración de los Funcionarios se relacionan Significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.</p> <p>4.- El clima institucional de los Funcionarios se relaciona Significativamente con la eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.</p> <p>5.- El clima institucional de los Funcionarios se relaciona Significativamente con la eficiencia de los Servidores</p>		<p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS Técnicas: La Encuesta Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>TECNICAS DE ANALISIS DE DATOS Estadística Descriptiva y la</p>

<p>Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018?</p> <p>6.¿De qué manera el clima institucional de los Funcionarios se relaciona con la relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018?</p> <p>7.¿De qué manera el clima institucional de los Funcionarios se relaciona con la motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018?</p>	<p>Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018.</p> <p>6.- Establecer la relación del clima institucional de los Funcionarios con las relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018.</p> <p>7.- Establecer la relación del clima institucional de los Funcionarios con la motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua 2018.</p>	<p>Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.</p> <p>6.- El clima institucional de los Funcionarios se relaciona Significativamente con las relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.</p> <p>7.- El clima institucional de los Funcionarios se relaciona Significativamente con la motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.</p>	<p>Estadística Inferencial</p>
--	---	---	--------------------------------

Anexo N° 02 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Clima institucional	El clima institucional se refiere al ambiente interno que existe entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. (Chiavenato, 2007)	Esta variable será evaluada a través de 3 dimensiones, las cuales se mencionan: Relaciones interpersonales, Estimulación y Colaboración.	Relaciones interpersonales	Trabajo	Escala ordinal
				Respeto	
				Empatía	
				Actitud	
			Estimulación	Reconocimiento	
				Bienestar	
				Comportamiento	
				Apoyo	
			Colaboración	Monitoreo	
				Reuniones de trabajo	
				Toma de decisiones	
				Propiciar la participación	
El desempeño laboral se refiere a la eficacia y eficiencia del trabajo mostrado en una organización según sus fines y principios. (Chiavenato, 2007)	Esta variable será evaluada a través de la 4 dimensiones, las cuales se mencionan: Eficacia, eficiencia, relaciones	Eficacia	Muestra Responsabilidad en el trabajo		
			Se Logra los Objetivos en el trabajo		
		Eficiencia	Se Planifica el Trabajo Oportunamente		

Variable 2: Desempeño laboral		interpersonales y motivación laboral.		Existe un uso adecuado de recursos	Escala ordinal
			Relaciones interpersonales	Existe una adecuada Comunicación en la Institución	
				Tiene un adecuado Manejo de Conflictos en la Institución	
				Existe una adecuada Comunicación en la Institución	
			Motivación laboral	Existe un Ambiente de trabajo adecuado	
				Existe planes sociales en la Institución	
				Tiene Remuneración adecuada	

		¿Manifiestas tu insatisfacción laboral dentro de tu centro de trabajo?																		
		¿Mantienes un diálogo fluido con tus compañeros en tu centro laboral?																		
	Actitud	¿Aceptas las críticas de tus compañeros de trabajo?																		
		¿Ayudas a tus compañeros reemplazándolos por algún motivo de salud y/o personal?																		
		¿Te involucras en solucionar problemas de tus compañeros en tu centro laboral?																		
Estimulación	Reconocimiento	¿Crees que tu centro laboral reconoce el trabajo que desempeñas?																		
		¿Tus compañeros reconocen y motivan tu labor y desempeño dentro de tu centro laboral?																		
	Bienestar	¿Recibes capacitaciones para el mejor desempeño de tus labores?																		
		¿La remuneración económica que recibes satisface tus necesidades?																		
		¿Te sientes a gusto y cómodo con tu lugar de trabajo y tu entorno laboral?																		
	Comportamiento	¿Crees que tus valores y ética profesional son ejemplo a tomar en cuenta dentro de tu centro laboral?																		

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el clima institucional

OBJETIVO: Determinar el clima institucional de los servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

DIRIGIDO A: Sservidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Santos Álvarez, Luis Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

Dr. Luis Alberto Santos Alvarez
C.P.F. 1024988731

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el clima institucional

OBJETIVO: Determinar el clima institucional de los servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

DIRIGIDO A: Sservidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Robles Ramírez Mónica Yesina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018. DIRIGIDO A: Sservidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Santos Álvarez, Luis Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Dr.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------

Dr. Luis Alberto Santos Alvarez
C.P.P. 1024988731

FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el desempeño laboral

OBJETIVO: Determinar el desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

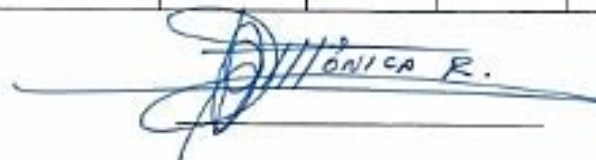
DIRIGIDO A: Sservidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Robles Ramirez Mónica Yesina

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Mg.

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------


MÓNICA R.

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo Nº 04 INSTRUMENTO

CLIMA INSTITUCIONAL

Lee cada una de las frases y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que Usted escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuestas buena o mala, asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

VALORIZACION:

NUNCA	CASI NUCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Nro.	ITEMS	1	2	3	4	5
01	¿Realizas los trabajos con tus compañeros aceptando las diferencias de cada uno?					
02	¿Aceptas con agrado cualquier delegación de trabajo que se te asigna en tu centro laboral?					
03	¿Te sientes a gusto trabajando con cualquiera de tus compañeros?					
04	¿Planificas con tus compañeros otras estrategias en tu trabajo?					
05	¿Saludas a tus compañeros al ingresar a tu centro laboral?					

06	¿Respetas las opiniones divergentes de los demás compañeros en las reuniones institucionales de tu centro laboral?					
07	¿En tu centro de trabajo te sientes tratado con respeto y dignidad?					
08	¿Tienes empatía con tus compañeros de trabajo?					
09	¿Aceptas con satisfacción las decisiones que se toman en tu centro laboral?					
10	¿Manifiestas tu insatisfacción laboral dentro de tu centro de trabajo?					
11	¿Mantienes un diálogo fluido con tus compañeros en tu centro laboral?					
12	¿Aceptas las críticas de tus compañeros de trabajo?					
13	¿Ayudas a tus compañeros reemplazándolos por algún motivo de salud y/o personal?					
14	¿Te involucras en solucionar problemas de tus compañeros en tu centro laboral?					
15	¿Crees que tu centro laboral reconoce el trabajo que desempeñas?					
16	¿Tus compañeros reconocen y motivan tu labor y desempeño dentro de tu centro laboral?					
17	¿Recibes capacitaciones para el mejor desempeño de tus labores?					
18	¿La remuneración económica que recibes satisface tus necesidades?					
19	¿Te sientes a gusto y cómodo con tu lugar de trabajo y tu entorno laboral?					

20	¿Crees que tus valores y ética profesional son ejemplo a tomar en cuenta dentro de tu centro laboral?					
21	¿Te Influye anímicamente el comportamiento de tus compañeros de trabajo?					
22	¿Tu centro laboral apoya las iniciativas que propones para lograr mejores resultados?					
23	¿Apoyas a tus compañeros cuando se encuentran en dificultades?					
24	¿Apoyas las actividades que se realizan en tu centro laboral?					
25	¿Recibes visitas de monitoreo que te ayuden a reforzar un mejor desempeño?					
26	¿Participas en las reuniones de trabajo cuando son requeridos por tus compañeros?					
27	¿Cuándo convocan a reuniones de trabajo, Ud. participa?					
28	¿Participas y aceptas la toma de decisiones que se dan en tu centro laboral?					
29	¿Impulsas a tus compañeros de trabajo a participar en las actividades conmemorativas de tu centro laboral?					
30	¿Participas en las actividades culturales, recreativas y deportivas de tu centro laboral?					

¡Gracias por su colaboración!

TO

DESEMPEÑO LABORAL

Lee cada una de las frases y selecciona una de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a tu opinión, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que Usted escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuestas buena o mala, asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

VALORIZACION:

NUNCA	CASI NUCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

ITEMS		1	2	3	4	5
Dimensión: Eficacia						
01	Considera que existe responsabilidad, en las funciones que desempeñan tus compañeros de trabajo.					
02	Considera que los demás trabajadores, cumplen sus funciones adecuadamente.					
03	Se responde de acuerdo a los planes de corto y largo plazo.					

04	Existe predisposición para el logro de los propósitos que persigue la Institución.					
05	Hay participación de los trabajadores para el logro de los proyectos asignados.					
06	Considera que los trabajadores se enfatizan en el cumplimiento de objetivos.					
07	Se logran los resultados de acuerdo a lo planificado.					
Dimensión: Eficiencia						
08	Considera que se cumplen las metas oportunamente en el área de su trabajo.					
09	Se ejecutan las actividades en el tiempo previsto y respetando las fechas.					
10	Se cumple con la entrega de resultados en el tiempo estimado de cada trabajo.					
11	Se programan los tiempos desde el primer día en cada trabajo.					
12	Los trabajadores utilizan adecuadamente los recursos asignados					
13	Hay un uso y control adecuado de recursos que debe realizarse en cada actividad.					
14	Los gastos que se incurren se consideran óptimos.					
15	Todos los gastos han sido previamente planificados.					
Dimensión: Relaciones Interpersonales						
16	Los canales de comunicación y el manejo de información se ejercen adecuadamente en la institución.					

17	Establece y mantiene comunicación con los usuarios propiciando un ambiente de cordialidad y respeto.					
18	Establece y mantiene comunicación con sus compañeros de trabajo propiciando un ambiente de cordialidad y respeto.					
19	Es bueno el nivel de convivencia v amistad. entre tus compañeros de trabajo.					
20	Existe colaboración por parte de tus compañeros, cuando tienes un problema en el trabajo					
21	Considera que se identifican los conflictos para la solución de problemas.					
Dimensión: Motivación Laboral						
22	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar las tareas.					
23	Los ambientes de trabajo logran cubrir las expectativas personales de los trabajadores.					
24	Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor por la Institución.					
25	La institución brinda planes de bienestar social.					
26	El pago de haberes recibido es justo en relación a su cargo y esfuerzo.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo N° 05 BASE DE DATOS
VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	V1	D1	D2	D3	
1	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	95	48	28	19	
2	3	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	2	2	4	4	2	3	4	4	2	4	2	3	3	2	95	49	30	16	
3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	1	3	4	3	2	3	3	4	3	3	5	4	3	3	102	51	30	21	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	117	60	33	24	
5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	3	1	1	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	119	59	31	29	
6	4	3	3	4	5	5	1	2	3	3	4	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	3	5	1	4	4	3	3	4	4	88	44	22	22	
7	3	5	3	3	5	5	3	4	3	1	3	3	5	2	2	1	1	4	3	3	4	1	1	4	1	4	2	5	4	5	93	48	24	21	
8	2	5	3	3	5	5	2	3	3	2	5	5	5	4	5	1	1	1	5	2	2	3	5	2	5	5	5	5	5	5	109	52	27	30	
9	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	1	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	115	59	32	24	
10	5	4	4	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	1	5	5	4	4	5	5	119	60	31	28	
11	3	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	1	2	2	3	3	5	2	3	5	3	2	3	4	4	3	3	99	51	29	19	
12	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	1	4	5	4	3	3	5	5	2	4	4	5	4	3	114	55	37	22	
13	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	2	2	4	4	5	2	5	4	2	4	5	4	4	4	117	59	35	23	
14	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	115	55	35	25	
15	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	103	52	30	21	
16	3	5	5	5	3	3	5	5	4	5	4	3	2	3	2	3	1	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	118	55	35	28	
17	4	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	5	3	3	2	3	1	3	4	3	2	2	4	3	2	4	3	4	4	4	104	56	27	21	
18	4	5	4	5	5	5	3	1	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	2	5	4	4	5	4	121	60	37	24	
19	4	5	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	1	2	4	5	1	2	4	4	1	4	4	5	4	101	51	28	22	
20	5	4	5	3	5	4	4	4	3	1	3	4	2	3	2	4	1	4	4	5	5	5	3	3	1	3	4	3	3	2	102	50	36	16	
21	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	80	34	25	21	
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	5	3	2	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	133	67	41	25	
23	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	1	5	1	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	128	62	38	28	
24	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	1	3	2	3	4	5	5	3	5	5	2	3	4	5	5	5	5	125	61	37	27	
25	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	121	61	39	21	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	141	65	47	29
27	4	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	86	42	26	18	
28	3	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	98	47	26	25	
29	4	4	5	3	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	5	3	123	60	41	22	
30	4	4	4	5	5	5	2	5	3	4	4	5	5	5	1	3	2	3	4	4	5	1	5	4	1	2	3	4	3	3	108	60	32	16	
31	4	5	5	3	5	5	5	5	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	115	56	38	21	
32	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	3	5	3	3	5	4	2	4	5	5	4	4	4	115	57	32	26	
33	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	2	4	5	2	4	5	5	2	4	4	4	4	3	107	52	34	21	
34	4	5	5	3	5	5	4	1	5	3	5	5	4	4	3	3	4	2	4	5	1	3	4	4	3	4	4	5	4	5	116	58	33	25	
35	5	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	4	5	5	3	4	1	4	4	5	5	2	5	5	3	5	4	4	5	3	123	61	38	24	
36	4	4	5	3	5	4	5	4	4	2	4	4	3	3	3	4	1	3	4	5	4	1	4	3	1	4	4	4	4	4	107	54	32	21	
37	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	117	57	35	25	
38	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	137	66	47	24	
39	4	5	4	5	5	5	4	1	5	3	4	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	5	5	3	1	3	5	4	3	3	104	55	30	19	
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	2	5	4	5	5	4	133	67	41	25	
41	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	3	4	2	3	3	5	2	2	4	3	2	4	4	4	3	2	104	54	31	19	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	135	70	37	28	
43	4	4	5	4	5	5	4	1	4	4	4	5	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	1	1	3	5	4	2	1	101	55	30	16		
44	2	4	3	2	4	2	4	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	86	40	27	19	
45	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	96	53	26	17		
46	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	1	2	5	5	3	1	5	5	1	1	5	5	5	5	121	64	35	22	
47	3	2	4	2	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	92	45	27	20		
48	4	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	3	2	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	123	61	38	24	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	V2	D1	D2	D3	D4
1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	2	2	2	87	25	30	19	13
2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	2	91	24	31	21	15
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	104	30	34	23	17
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	96	26	31	22	17
5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	98	22	30	28	18
6	5	2	2	1	2	2	3	4	4	5	5	3	2	4	2	2	4	5	3	1	3	4	4	1	2	1	76	17	29	18	12
7	5	4	4	3	1	3	5	4	4	5	4	4	3	2	4	1	4	3	1	3	1	4	5	1	1	4	83	25	30	13	15
8	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	5	5	4	3	2	2	5	3	2	1	57	10	13	21	13
9	5	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	4	4	3	2	1	91	24	29	24	14
10	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	100	25	32	27	16
11	3	2	2	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	2	2	4	3	2	1	3	79	19	29	18	13
12	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	89	24	25	20	20
13	4	4	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	4	4	2	2	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	88	19	25	26	18
14	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	63	18	19	14	12
15	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	84	18	28	20	18
16	5	4	5	5	2	3	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	107	28	33	26	20
17	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	1	3	2	3	2	79	19	28	21	11
18	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	81	22	27	19	13
19	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	3	4	2	103	29	32	23	19
20	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	109	33	32	28	16
21	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	68	19	17	16	16
22	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	116	29	35	29	23
23	5	5	4	1	5	5	4	5	4	3	2	4	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	109	29	27	29	24
24	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	101	25	30	26	20
25	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	3	104	30	30	26	18
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	127	35	40	28	24
27	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	71	23	19	16	13
28	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	62	16	18	15	13
29	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	1	1	111	32	36	28	15
30	4	3	2	1	4	4	3	4	4	4	4	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	1	2	72	21	25	18	8
31	3	4	3	4	3	5	3	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	102	25	31	26	20
32	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	2	92	24	27	27	14
33	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	88	24	27	23	14
34	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	5	2	95	25	29	23	18
35	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	95	23	25	25	22
36	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	1	3	106	28	39	23	16
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	106	28	32	24	22
38	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	107	25	32	29	21
39	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	1	2	1	109	33	36	26	14
40	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	114	30	35	29	20
41	5	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	78	21	16	20	21
42	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	118	35	30	30	23
43	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	107	30	34	26	17
44	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	73	19	24	16	14
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	84	21	25	22	16
46	5	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	108	31	34	28	15
47	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	84	23	25	23	13	
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	103	29	32	26	16

Anexo N° 06 Autorización de Aplicación de Instrumento

Reg. N° 799851
Exp. N° 568811

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
GERENCIA GENERAL REGIONAL
A 02 JUL 2018
RECIBIDO
HORA... 3:28v

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Moquegua 02 de Julio del 2018

Señor:
Prof. Jaime Alberto Rodríguez Villanueva
Gobernador Regional Moquegua

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
8:50
01 JUL 2018
TRAMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Presente-
03 JUL 2018
RECIBIDO
ASUNTO :
Hora... 8:18c

SOLICITO AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

Mediante el presente, me dirijo a Usted, para extender un cordial saludo y a la vez en solicitarle la autorización para la aplicación de instrumento Cuestionario para los trabajadores de la Entidad que usted preside.

Manifiestarle que el suscrito está realizando un trabajo de investigación para obtener el Grado de Magister en Gestión Publica en la Universidad Cesar Vallejo, por lo que la investigación se está realizando en su Entidad, con el Título "Clima Institucional y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018" para lo cual con el objetivo de cumplir con lo establecido en la Tesis de Investigación es necesario realizar trabajo de campo en la aplicación del cuestionario.

Agradeciéndole anticipadamente por la atención que brinde a la presente me suscribo de Usted.

Atentamente,


Br. JUAN RICARDO MOQUEGA MAMANI
DNI N° 04404559

CC. Archivo
JRMM

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
GERENCIA GENERAL REGIONAL

Moquegua, 02 de JUL 2018 del 20

Pase a: ORH

Para: Su atención de acuerdo a sus competencias

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Moquegua, de del 20
Pase a: Dña. Nancy José
Para: Coordinador y de los familiares



Anexo N° 07 Constancia de Aplicación



**OFICINA DE
RECURSOS HUMANOS**

CONSTANCIA

Por medio del presente se Hace Constar que el Sr. Br. **Juan Ricardo Maquera Mamani**, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado su trabajo de Investigación de Tesis Titulado “**Clima Institucional y Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018**”, para lo cual se le ha brindado todas las facilidades necesarias, a fin de que cumpla sus metas y objetivos para realizar e implementar los instrumentos establecidos, para optar el grado de Magister en Gestión Pública.

Se expide el presente, para los fines pertinentes del interesado:

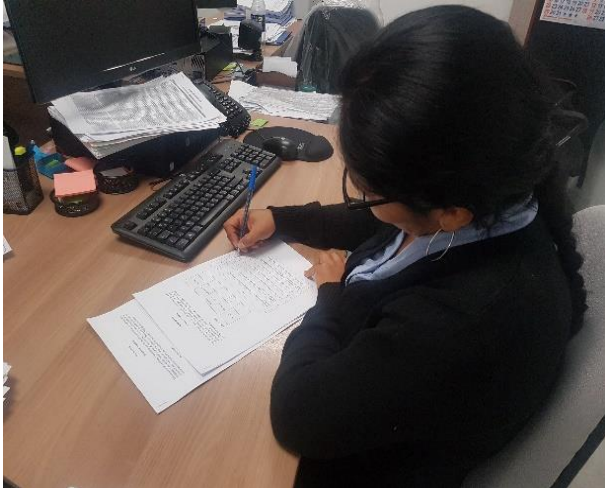
Moquegua, 2018 Julio



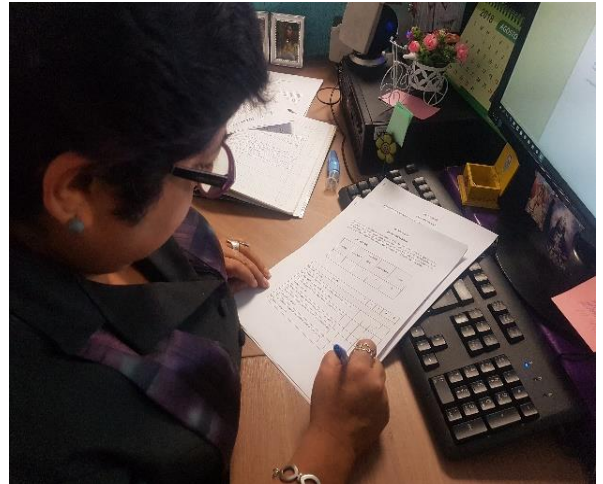
GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
Alejandro Fernández Davila Valencia
Dgo. ALEJANDRO FERNÁNDEZ DAVILA VALENCIA
JEFE DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Anexo N° 08 Evidencias Fotográficas

Personal oficina de patrimonio
Respondiendo su encuesta



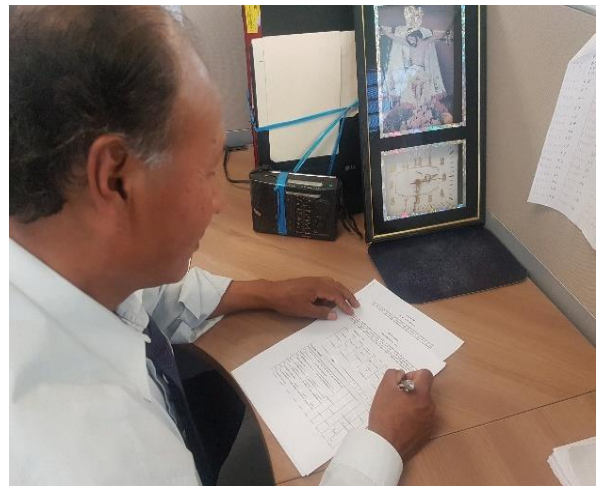
Personal de recursos humanos
concluyendo la encuesta



Personal oficina Tesorería-caja concluyendo
la encuesta



Personal oficina de recursos humanos
verificando respuesta de la encuesta



Anexo N° 09 Artículo Científico

ARTICULO CIENTIFICO

1. TÍTULO:

Clima institucional y desempeño laboral de los servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

2. AUTOR:

Br. Juan Ricardo Maquera Mamani
rijkardo3070@hotmail.com

3. RESUMEN:

La presente Tesis tiene como fin describir y relacionar las variables clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018. Tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018. Y la hipótesis: Existe una correlación significativa entre clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Para tal fin, se realizó un estudio correlacional. Se realizó con el diseño no experimental transversal, y se utilizó la técnica encuesta y como instrumentos cuestionario, para conocer la relación entre variables se creó niveles. Los resultados se procesaron en la estadística descriptiva como la estadística inferencial. Como resultado de esta tesis se halló con un nivel de significancia de 5%, entonces que existe una correlación positiva y significativa entre clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018. De acuerdo a los resultados se evidencia que a un mejor clima institucional, existe también un mejor desempeño laboral.

4. PALABRAS CLAVE:

Clima institucional, desempeño laboral, eficacia, eficiencia, capacitación, relaciones interpersonales, estimulación, colaboración.

5. ABSTRACT:

The purpose of this thesis is to describe and relate the variables institutional climate and work performance of the Administrative Public Servants of the Regional Office of Administration of the Central Headquarters of the Regional Government Moquegua 2018. Its objective is: To determine the relationship that exists between institutional climate and performance of the Administrative Public Servants of the Regional Office of Administration of the Central Headquarters of the Moquegua 2018 Regional Government. And the hypothesis: There is a significant correlation between institutional climate and work performance of the Administrative Public Servants of the Regional Office of Administration of the Headquarters of the Regional Government Moquegua 2018.

For this purpose, a correlational study was carried out. It was carried out with the transversal non-experimental design, and the survey technique was used and, as a questionnaire instrument, levels were created to know the relationship between variables. The results were processed in descriptive statistics as inferential statistics. As a result of this thesis was found with a level of significance of 5%, then there is a positive and significant correlation between institutional climate and job performance of the Administrative Public Servants of the Regional Office of Administration of the Central Headquarters of the Regional Government Moquegua 2018 According to the results, it is evident that a better institutional climate, there is also a better job performance.

6. KEYWORDS:

Institutional climate, work performance, effectiveness, efficiency, training, interpersonal relationships, stimulation, collaboration.

7. INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo de investigación busca establecer la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral en los servidores públicos del Gobierno Regional de Moquegua. El estudio realizado sobre el clima institucional y desempeño laboral es importante para mejorar la calidad de trabajo en esta institución y contribuir a un buen desarrollo institucional, además de ser uno de los elementos más importantes para optimizar el nivel de calidad de vida de

todos los seres humanos y minimizar la pobreza de nuestro país, así como también para llegar a alcanzar una equidad de satisfacción en género, paz y estabilidad.

El clima institucional es considerado un elemento importante para el desarrollo de cualquier institución y aún existen instituciones que no le brindan la importancia necesaria al tema de clima institucional, siendo este un factor clave ya que puede convertirse en un vínculo o una dificultad para el buen desempeño dentro de una institución. Este aspecto se manifiesta tanto en los ámbitos internacionales, nacionales y dentro de nuestra región también, ya que existen estudios realizados en otros países que buscan describir y relacionar el clima institucional para fortalecer el desempeño laboral dentro de sus instituciones, muestra de ello cito el trabajo elaborado por Baquero, K (2015), en su trabajo de investigación titulado “Estudio de la relación entre el Clima Laboral y el Desempeño, medido en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2” realizado en la Universidad Central del Ecuador. Así como el trabajo de investigación elaborado por Baquero existen otros estudios internacionales y también estudios realizados dentro de nuestro país que investigan al clima institucional y al desempeño laboral dentro de su entorno, ya que cada institución tiene su propia realidad, su propio entorno laboral, que se diferencia de otras instituciones, esto en beneficio de buscar el buen desempeño laboral que realizan los servidores públicos dentro de las instituciones.

La institución que se ha tomado para poder realizar este estudio de investigación es el gobierno regional Moquegua, en donde se ha observado lo siguiente según su realidad actual; que existe una gran falta de integración, comunicación y unión de parte de todos sus integrantes; desde el personal de mantenimiento, el personal de seguridad, limpieza, técnicos, profesionales, funcionarios y personal administrativo, esto originado ya desde hace mucho tiempo atrás. Una de las razones por lo que sucede esto dentro de la Institución es por la falta de liderazgo y continuidad más que todo de parte de la dirección de la institución.

Los servidores públicos del gobierno regional de Moquegua tienden a sentirse desanimados y esto corresponde a factores como el ambiente o clima institucional que perciben y comparten a diario y más aún cuando se reúnen para discutir algún tema de agenda que compromete a todos los servidores públicos de la institución educativa, en donde no se forma un ambiente cálido y armonioso con todos sus integrantes. Otra razón por lo que genera insatisfacción en los servidores públicos es la retribución económica que perciben, sienten que el esfuerzo que realizan todos los días no es bien recompensado el cual esto genera

desmotivación en los servidores públicos y termina con la falta de integración de parte de ellos, el desinterés por lo que sucede en la institución y esto afecta el clima institucional, por otro lado, las condiciones de trabajo no son iguales en todos los espacios.

8. METODOLOGÍA:

La investigación se ha desarrollado con un diseño para un contexto determinado, que en este caso fue el descriptivo - correlacional. En esta investigación Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). “el diseño seleccionado ha sido el descriptivo correlacional, tomando como premisa que en una investigación debe desarrollarse en unas condiciones específicas (ética en la investigación, transparencia en la obtención de datos, publicación de resultados”.

La población y muestra está conformada por 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

En el presente trabajo se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario; el cual nos permite evaluar y medir a las variables en estudio.

Para el método de análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva como la estadística inferencial para calcular los siguientes estadígrafos:

- Las tablas de distribución de frecuencias y sus respectivos gráficos estadísticos.
- Cálculo y prueba de hipótesis de coeficiente de correlación de Rho de Pearson.

9. RESULTADOS:

Tabla 4

NIVEL DE : CLIMA INSTITUCIONAL DE LOS 48 SERVIDORES PUBLICOS		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	4	8.33
Bueno	31	64.58
Muy bueno	13	27.08
Total	48	100.00

En cuanto a la Tabla 4, se ve que los niveles de la variable N° 1 clima institucional de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 31 servidores (representa

el 64 %) perciben que el clima institucional es bueno; luego 13 servidores (representa el 27 %) perciben que el clima institucional es muy bueno y solo 4 servidores (representa el 8 %) perciben que el clima institucional es regular y en la ultima categoria no se obtuvo ninguna respuesta.

Tabla 8

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS 48 SERVIDORES PUBLICOS

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00
Regular	8	16.67
Bueno	24	50.00
Muy bueno	16	33.33
Total	48	100.00

En cuanto a la Tabla 8, se ve que los niveles de la variable 2 desempeño laboral, de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018, 24 servidores (representa el 50 %) perciben que el desempeño laboral es bueno; luego 16 servidores (representa el 33 %) perciben que el desempeño laboral es muy bueno y solo 8 servidores (representa el 16 %) perciben que el desempeño laboral es regular y en la ultima categoria no se obtuvo ninguna repuesta.

Contrastación de la hipótesis general

b) Planteamiento de hipótesis general

Hipótesis Nula: H_0 : El Clima Institucional no se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Hipótesis alterna: H_1 : El Clima Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

Tabla 14

Correlaciones entre el clima institucional y desempeño laboral

		Clima institucional	desempeño laboral
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,654**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
desempeño laboral	Correlación de Pearson	,654**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

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

b) Decisión estadística:

Podemos ver en la Tabla 14, que el valor de sig. 0.000 es menor al nivel de significancia de 0.01, por lo que se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1).

c) Conclusión estadística:

En conclusión existe correlación positiva media altamente significativa entre la variable clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018.

10. DISCUSIÓN:

En el nivel de clima institucional, la cual se empleó a la muestra de 48 Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2018, se pudo apreciar en la tabla 4 y el Figura 1 que de los 48 servidores públicos administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua - 2018. 31 servidores (representa el 64 %) perciben que el clima institucional es bueno; luego 13 (representa el 27 %) perciben que el clima institucional es muy bueno y solo 4 servidores (representa el 8 %) perciben que el clima

institucional es regular y en la última categoría no se obtuvo ninguna respuesta. Lo cual coincide con lo sustentado por Del Carpio, S (2015) en su tesis denominada “Importancia del clima laboral en los servidores públicos de la municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2015” el cual fue desarrollado en la Universidad Católica de Santa María en el año 2015. El estudio presentado tiene como objetivo determinar el clima laboral en los servidores públicos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2015. El tipo de investigación es descriptiva no experimental y la técnica que se utilizó fue la encuesta a una población de 438 personas, entre hombres y mujeres, como conclusiones se llegaron a que para la mayoría de los trabajadores servidores públicos de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto es muy propicia e importante la importancia del clima laboral para poder desarrollar eficientemente sus labores dentro de la municipalidad provincial Mariscal Nieto, y por otro lado ninguno de los trabajadores de la municipalidad lo considera desfavorable, así mismo también se ha encontrado que la mitad de los trabajadores públicos consideran que no hay compromiso y mejoramiento e identidad, lo que hace poco o muy poco por involucrarse con la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto.

En cuanto a la hipótesis general, la cual está determinada como El Clima Institucional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, teniendo como conclusión que existe correlación positiva media altamente significativa entre la variable clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018. Lo que se ratifica con lo sustentado por Baquero, K (2015), en su trabajo de investigación titulado “Estudio de la relación entre el Clima Laboral y el Desempeño, medido en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2” realizado en la Universidad Central del Ecuador para obtener el grado de Psicólogo Industrial, en donde su objetivo general fue determinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2, su hipótesis planteada fue si existe relación entre el clima laboral y el desempeño laboral, el tipo de investigación aplicada fue no experimental y su diseño correlacional de tipo *cuasi experimental* este estudio fue aplicado a 50 servidores públicos de la Coordinación Zonal de Educación Zona 2. Como conclusiones del estudio realizado por Karla Baquero Cok concluye que el clima laboral de relaciona de manera directa

con el desempeño laboral, en donde un buen clima laboral dentro de la institución influye de manera positiva en el desempeño de sus trabajadores.

11. CONCLUSIONES:

En conclusión existe correlación positiva media altamente significativa ($r = 654$) entre las variables clima institucional y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a un mejor clima institucional mejor desempeño laboral (Tabla 14).

Existe correlación positiva media altamente significativa ($r = 650$), entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a mejores relaciones interpersonales mejor desempeño laboral (Tabla 15).

Existe correlación positiva media altamente significativa ($r = 675$), entre las variables estimulación y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a una mejor estimulación mejor desempeño laboral (Tabla 16).

No existe correlación significativa ($r = 230$), entre las variables colaboración y desempeño laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018. (Tabla 17).

Existe correlación positiva débil altamente significativa entre las variables clima institucional y eficacia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a un mejor clima institucional mejor eficacia (Tabla 18).

Existe correlación positiva media altamente significativa ($r = 426$), entre las variables clima institucional y eficiencia de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a un mejor clima institucional mejor eficiencia (

Existe correlación positiva considerablemente significativa ($r = 733$) entre las variables clima institucional y relaciones interpersonales de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a un mejor clima institucional mejores relaciones interpersonales (Tabla 20).

Existe correlación positiva media altamente significativa ($r = 611$), entre las variables clima institucional y motivación laboral de los Servidores Públicos Administrativos de la Oficina Regional de Administración de la Sede Central del Gobierno Regional Moquegua 2018, es decir a un mejor clima institucional mejor motivación laboral (Tabla 21).

12. REFERENCIAS:

- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133.
- Castro, P. M. (2016). El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas. Bogotá: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del Talento Humano y del cocimiento*. Lima: Macro.
- Fernández, G. A. (2011). *Gestión de Recursos humanos por Competencias laborales en la Secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y Administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del sistema nacional de seguridad del Estado Guatemalteco*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Idalgo, C. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta Ed. Colombia: Lyly Solano Arévalo.
- Larico, R. I. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014*. Juliaca: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Oседа, D., Hurtado, D., Chávez, A., & Navarro, A. (2018). *Estadística Aplicada a la Investigación con SPSS (I ed.)*. Huancayo: Soluciones Gráficas SAC.
- Pérez, F. (2014). *El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección de Inteligencia)*. (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecu
- Saccsa, J. (2010). *Relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del distrito de San*

Martin de Porres. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima
Perú.