



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Clima organizacional y el rendimiento laboral de los  
colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Montes Gomez, Humberto Richard (ORCID: 0000-0003-2410-0260)

**ASESORA:**

Dra. Castañeda Núñez, Eliana Soledad (ORCID: 0000-0003-3516-1982)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Cultura y Comportamiento Organizacional

**LIMA - PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Al creador, por darme la oportunidad de llegar a este momento tan especial en mi vida. A mis padres por ser personas que me acompañan en este trayecto estudiantil de mi vida. A mis hijos quienes son el verdadero motivo para lograr y obtener este grado académico.

## **Agradecimiento**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por la oportunidad de cursar este post grado, Al Gobierno Regional de Apurímac, a todos sus funcionarios y colaboradores por permitirme proponer una mejora en las actividades planteadas como objetivo del presente trabajo.

## Índice de contenidos

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I.- INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA:	14
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:	14
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN:	15
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA:	15
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	16
3.5. PROCEDIMIENTOS	17
3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	17
3.7. ASPECTOS ÉTICOS	18
IV. RESULTADOS	19
RESULTADOS DESCRIPTIVOS	19
RESULTADOS CORRELACIONALES SEGÚN OBJETIVO GENERAL	21
RESULTADOS CORRELACIONALES SEGÚN OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
V. DISCUSIÓN:	26
VI.- CONCLUSIÓN	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	1

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b>	Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable 1	19
<b>Tabla 2</b>	Distribución de frecuencias y porcentaje de la variable 2	20
<b>Tabla 3</b>	Correlación entre clima organizacional y rendimiento laboral	21
<b>Tabla 4</b>	Correlación entre relaciones interpersonales y rendimiento	22
<b>Tabla 5</b>	Correlación entre la cultura organizacional con el rendimiento	23
<b>Tabla 6</b>	Correlación entre la práctica de valores con el rendimiento	24
<b>Tabla 7</b>	Correlación entre el ejercicio de liderazgo con el rendimiento	25

## Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac. El abordaje de la tesis corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental correlacional. Se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 64 colaboradores a quienes se les aplicó, un cuestionario constituido por 19 ítems, cuya validez se determinó mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,886, estableciendo un alto nivel de fiabilidad. De los resultados de la investigación se afirma que el clima organizacional se relaciona moderadamente con el desempeño laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac, el coeficiente obtenido es de 0,671 lo que significa una moderada pero significativa correlación, concluyéndose que cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será el desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, colaboradores.

## **Abstract**

The present research project aims to determine the level of relationship that exists between the organizational climate and the work performance of the collaborators of the Regional Government of Apurímac. The thesis approach corresponds to a basic study, with a correlational non-experimental design. A representative study group was used, made up of 64 collaborators to whom a questionnaire made up of 19 items was applied, the validity of which was determined by expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha, around 0.886, establishing a high level of reliability. From the results of the research it is stated that the organizational climate is moderately related to the work performance of the employees of the Regional Government of Apurímac, the coefficient obtained is 0.671 which means a moderate but significant correlation, concluding that the better the climate organizational, the better the performance of the workers.

Keywords: Organizational climate, job performance, collaborators.

## **I.- Introducción**

La creciente preocupación por la salud pública (Originada por la pandemia) ha producido incomodidad social, grandes efectos en la ciudadanía que ha trastocado las bases de la sociedad. La globalización, el avance acelerado de la ciencia, el apogeo de las tecnologías de la información y comunicación, están originando un gran desgaste en la sociedad por el escaso ejercicio de valores, inapropiadas relaciones interpersonales y difusión de una cultura violenta, promoviendo desfavorable escenario de convivencia colectiva y organizacional. Como podemos observar, nuestro planeta presenta cambios acelerados que involucran otra forma de alcanzar el conocimiento y ese acceso rápido a la información, origina diferentes comportamientos tanto positivos o negativos de manera individual o colectiva, así como prototipos éticos muy cambiantes, nuevas formas de emplear las reacciones, ocasionando gran efecto en el ambiente organizacional (Niebles Nuñez, Rojas Martinez , & Martinez bustos 2018). Por esta razón se requiere la presencia de prototipos que muestren la capacidad de lograr un desarrollo de competencias y actitudes en los humanos que les permita lograr un clima organizacional agradable (Coronado Calvo, 2017). Esta investigación busca encontrar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac (GRA), para ser analizada desde un punto de vista institucional, con respaldo en los documentos legales que definen las políticas del GRA. La realidad del contexto ha sido estudiado bajo el conocimiento de la entidad, para lo cual, la dimensión comunicativa será definida apoyándose en las metas y objetivos de la institución; que están orientadas a buscar una cálida relación con todos los servidores, con el fin de garantizar la transparencia y el acceso a la información de los ciudadanos; sustento que servirá para implementar políticas y lineamientos institucionales, como también mejorar el desempeño y las funciones de los trabajadores del GRA, cumpliendo un rol fundamental, por lo tanto, la implementación del clima organizacional requiere un estudio para plantear un proceso que determine y se desarrolle eficazmente.

Los Gobiernos Regionales (GORES) tienen dificultades en la adecuada ejecución del gasto, y esto afecta en el impacto económico porque serán obligados a devolver el presupuesto otorgado al Tesoro Público, en evidente



perjuicio de sus poblaciones. Además, la mayoría de los GORES presentan problemas a falta del conocimiento de la realidad donde interactúan, por esta razón observamos vacíos, incongruencias, incompatibilidades entre otros que se conoce por su realidad y naturaleza, cuya investigación técnica y sistemática permitirá tener soluciones adecuadas de los problemas que aquejan a las municipalidades y regiones.

En la gerencia pública, el clima organizacional y las políticas adquieren mucha importancia. Su rol aún no está claro ni sistematizado. Las GORES están atravesando una grave crisis por causa de su desconocimiento en sus funciones, con efectos negativos en la gestión organizacional; el diagnóstico situacional de su realidad, motiva a proponer y promover alternativas de solución con una adecuada toma de decisiones de las autoridades regionales. En ese sentido se establece la **realidad problemática** del GRA, se puede observar que muchos casos de los trabajadores y sus relaciones interpersonales son poco asertivas y afectivas ya que de manera continua se genera altercados y diferencias; según la “Evaluación POI 2021”, al hacer una comparación en la programación de sus actividades y el logro alcanzado de los objetivos, son poco alentadores y esta investigación permitirá evaluar los resultados, se ha obtenido que existe un resultado negativo en el cumplimiento de sus funciones.

Los responsables de realizar la evaluación en las distintas áreas, gerencias subgerencias y otros de Planeamiento, calificaran los logros institucionales al término de cada año, que consta de 424 actividades. Como resultado detallamos que del 100% de las actividades programadas por los encargados de los áreas y unidades orgánicas, el 11% tuvo calificación muy buena, el 24% logró calificación buena, el 25% tuvo calificación regular, el 16% logró calificación mala, el 22% tuvo calificación muy mala y el 2% no presenta algún tipo de observación ni calificación. Del resultado obtenido como calificación negativa nos muestra el incumplimiento de la programación de funciones en el primer trimestre, al no tener con un registro de los logros y poca documentación justificada. Las áreas de trabajo presentan un clima conflictivo, el tipo de relaciones interpersonales no son las mejores, la relación con las normas de políticas es de retraso a los procedimientos. En conclusión el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del GRA será materia para la realización de este estudio con la finalidad de contribuir un

aporte al respecto, considerando que en un buen clima laboral dará como resultado una ventaja competitiva para la organización, en la medida que la calidad, la productividad y un desempeño idóneo del servidor sea vinculada en forma directa con valores que giran alrededor de los trabajadores (Lorren Caceres, 2018), siendo que el comportamiento del servidor afectada por la apreciación del contexto donde desempeña su actividad y se relaciona con los otros trabajadores.

Luego de conocer esta descripción de la realidad problemática, formulamos el **problema general**, ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?; asimismo, de ellas desprendemos los **problemas específicos**; ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?; ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?; ¿Qué relación existe entre la práctica de valores con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?; ¿Qué relación existe entre el ejercicio de liderazgo con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?.

Mediante la investigación, sustentamos la **justificación** del problema que tiene como fin identificar la relación de las variables del clima organizacional y el rendimiento laboral, identificar factores de comportamientos de los líderes que se torna en un ambiente hostil, de poca interacción social donde los servidores no encuentran tranquilidad emocional y afecta directamente en el desempeño laboral. Luego de conseguir la información podremos diagnosticar las consecuencias del problema planteado. Con esta tesis daremos a conocer la influencia del clima organizacional y la relación de los colaboradores del GRA que será utilizado como una fuente de datos para los gerentes del gobierno de turno y permitirá mejorar la gestión administrativa del GRA. El trabajo práctico permitirá a la plana política - técnica a tomar decisiones para mejorar sus sistemas y vencer los inconvenientes que puedan surgir en lograr una gestión de calidad; sobre todo un adecuado clima organizacional en el desempeño laboral del GRA. Esta investigación proporcionará información metodológica de

estrategias, procedimientos e instrumentos para corregir el ambiente hostil de los colaboradores. Las razones por las cuales se escogió este tema son: porque el clima organizacional podría estar afectando en el rendimiento de los colaboradores para el logro de los objetivos del GRA.

Por todo lo anteriormente citado, se plantea el **objetivo general**, determinar la relación que existe entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021. Como **objetivos específicos** se tienen, determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021; determinar la relación que existe entre la cultura organizacional con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021; determinar la relación que existe entre la práctica de valores con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021; determinar la relación que existe entre el ejercicio de liderazgo con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021.

Habiéndose planteado la realidad problemática, los objetivos, como posibles respuestas al problema que son demostrados estadísticamente se consideran la **Hipótesis general**, existe relación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021. Asimismo, se tienen las siguientes **hipótesis específicas**: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021; existe relación significativa entre la cultura organizacional con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021; existe relación significativa entre la práctica de valores con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021; existe relación significativa entre el ejercicio de liderazgo con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021.

## II. Marco Teórico

Iniciamos haciendo referencia a las investigaciones con los antecedentes **internacionales**; (Tirado Vides, Cudris Torres, Redondo Marin, & Jimenez Ruiz, 2020), en su publicación científico busca establecer la relación existente entre la inteligencia emocional, estrés ocupacional y clima organizacional en servidores que laboran con la primera infancia, donde realizaron una investigación cuantitativa de tipo correlacional de corte transversal, utilizando el muestreo no probabilístico, para no perder los datos se emplea la encuesta de estrés ocupacional a través del cuestionario de Inteligencia Emocional “Trait Meta Mood Scale” (TMSS24) y la Escala de Clima Organizacional (EDCO) a 150 servidores, resultando de la evaluación con el sistema estadístico SPSS y determina la correlación entre la variable y escala de medición. Los resultados demostraron la existencia significativa de correlación entre el clima organizacional y el estrés laboral, tuvo una propensión en los trabajadores, donde indica que a mejor clima organizacional descubren grandes niveles de estrés laboral. Deja como sugerencia realizar programas que desarrollen acciones encaminadas a fomentar y afianzar la inteligencia emocional de los servidores y reducir los niveles de estrés.

Santamaria, (2020), afirma en su tesis donde tiene el propósito de establecer la variable de clima organizacional, como incidencia o no en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A, es un estudio mixto por ser cuantitativo-cualitativo, con diseño no experimental, transeccional y correlacional, de tipo, descriptivo, explicativo y correlacional. Para obtener la información deseada, se aplica un cuestionario con 32 preguntas y 4 alternativas de respuesta en escala Likert a la población laboral de la empresa. Los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, expusieron y narraron como el clima organizacional y sus dimensiones afecta en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A.

Pilligua y Arteaga (2019), en su artículo científico, tienen el propósito de evaluar el clima laboral como un factor importante en el rendimiento productivo de la compañía Hardepex Cía. Ltda., la empresa cuenta con 87 servidores que laboran en la unidad de producción. La falta de buenos ambientes y falta de herramientas apropiadas de trabajo, es el principal factor del problema identificado dentro de la empresa, situación a la que se suma la falta de dialogo

entre los directivos, quienes exigen alta productividad en el menor tiempo para competir dentro de los mercados locales, sin que estas consideren la comodidad y medios de necesarios para lograr los objetivos; el estudio es de tipo descriptivo con técnicas cualitativas, realizadas mediante el uso de encuestas, con una muestra estratificada. Los resultados mostraron una gran preocupación porque el clima laboral en los servidores de la empresa no es apropiado, causa que tiene un impacto negativo en la producción y nivel de rendimiento de los colaboradores en la organización. En ese sentido, se concluye que las empresas deben darle mayor énfasis a un ambiente adecuado, disponibilidad de materiales adecuados al confort de los colaboradores, para tengan un mejor nivel rendimiento y productividad.

Grimaldos, Sanchez, & Ramirez (2018) en su tesis de investigación “El Clima organizacional y la relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe”. Esta investigación tuvo como finalidad, definir la relación existente entre el clima organizacional que propone establecer políticas que validen la organización y hacer de sus trabajadores, integrantes eficientes y responsables en sus funciones para lograr cumplir los objetivos de la empresa en los tiempos establecidos. El estudio es cuantitativo descriptivo, usando el cuestionario y la encuesta. Según Moreno Perea, (2018), en su investigación “Relaciones interpersonales y el clima laboral de la Universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba”. siendo materia de estudio transversal - cualitativo, descriptiva y exploratoria, en la que participaron 62 trabajadores como muestra y entre los resultados más importantes del estudio cualitativos, se llegó a obtener las participaciones específicas que presentan una influencia importante en el sostener y mantener un correcto clima organizacional.

Enríquez Bravo & Calderón Salazar (2017), afirma en su tesis “Clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador”. Tuvo el propósito de evaluar si hay efectos entre ambas variables. En términos generales, se llegó al siguiente resumen: los profesores son oídos en relación a sus solicitudes, la interrelación está deficiente con las autoridades. Asimismo, el 83% de los docentes afirman que se los conflictos pueden llegar a una solución de problemas, el 93% obtienen asesoramiento en sus labores, 86% implementa, un 66% tiene respaldo de gobernantes, el 100% sustenta la existencia de respeto, 80% ayuda; los factores

negativos son la poca comunicación con 41%, reconocimiento, el 33%, y un 58% llegaron a la conclusión por medio de la experiencia, sino hubiera un plan de cambio de los roles. Por último, el 96% de los maestros indican que existe amistad entre ellos, en lo que se refiere al apoyo mutuo con un 91%, 83 % en desacuerdo, y los puntajes mínimos obtenidos en la integración con un 75% y la confianza con un 66%.

Se menciona los antecedentes **nacionales**; Ramírez, (2021) el propósito de su investigación, ha sido establecer la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Corporación Nacional de Electricidad Agencia Planta Norte, Guayaquil, 2020, para ello utiliza el diseño no experimental, descriptivo correlacional-transaccional, con muestra a 30 trabajadores de la entidad estudiada, a quienes se aplica el cuestionario para las variables de estudio, los resultados demostraron que: la dimensión como autorrealización arrojó el resultado de (0,752), el involucramiento laboral con un resultado de (0,571), la supervisión con un resultado de (0,602), la comunicación con un resultado de (0,413) y los términos laborales con un resultado de (0,642) estos factores afectan significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores, afirmando que si existe la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con resultado de (0,736), estableciendo si hay un buen clima organizacional mejor será el desempeño laboral de los trabajadores.

Zelada, (2020) tuvo el propósito de determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Dirección Regional de Salud Amazonas-Chachapoyas, la investigación tuvo un diseño correlacional, no experimental, que permitió valorar las dimensiones o factores del clima organizacional donde intervienen el desempeño laboral, sirvió para elaborar un plan de mejoramiento y rápida intervención; posteriormente a ello, se usa el diseño cuasiexperimental, con fines de mejorar el ambiente laboral. Utilizo la técnica de encuesta, con el instrumento del cuestionario, aplicado a la población los trabajadores administrativos de la DIRESA Amazonas-Chachapoyas, considerando el muestreo aleatorio simple de tipo probabilístico, la muestra estuvo conformada por 40 empleados de las diferentes áreas. Al término del pre test, se determina la existencia de correlación positiva, fuerte y significativa. Asimismo, mejoro el clima organizacional e influyo de manera positiva en el desempeño laboral; del mismo modo con el post test,

posterior a la aplicación del plan de intervención reafirma la relación positiva y muy fuerte entre ambas variables.

Alberto, (2020), busca determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huayllay – Pasco 2018; El trabajo probabilístico está en la muestra de 65 servidores, se aplica el cuestionario de 32 preguntas en una escala de actitudes tipo Likert; usando el método científico así como el inductivo y deductivo; logrando identificar que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la entidad.

Yépez, (2020), en su artículo científico, tuvo el fin de establecer la incidencia de la gobernanza (inclinado a relaciones humanas) en el clima de la organización en los procesos de la modernización del Estado, para ello utilizaron el estudio cuantitativo, diseño no experimental, con población de 254 trabajadores públicos y una muestra aleatoria simple de 154. La información se ha recabado mediante el uso de instrumentos que aprobados por expertos en gobernanza y la validez con el índice de alfa de Cronbach, el resultado indica que los dos instrumentos son de confianza. Los resultados descriptivos indican que la dirección o gestión tuvo una propensión moderada y el estudio inferencial mostró la inferencia de la variable independiente sobre la dependiente en el 47,6%.

Llumpu, (2020), en su investigación describe y establece la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2020, considerado como un estudio de tipo cuantitativo, de diseño no experimental correlacional transversal, con una muestra de 62 trabajadores del área administrativa de la entidad citada, evaluados aplicando el cuestionario en ordinal como instrumentos para el recojo de información. El 66% de los encuestados revelaron un nivel medio de clima organizacional y el 66% manifestaron un nivel medio de desempeño laboral. Del mismo modo, al emplear el ensayo estadístico de Spearman se alcanzó un índice de ( $r = 0.711$ ) y un valor de significancia ( $p = 0.00$ ) siendo menor al error máximo de 0.05, por lo que se concluye la existencia de relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Posterior, a los antecedentes internacionales y nacionales, haremos mención de las teorías con las cuales nos apoyaremos en las variables del clima

organizacional y se precisa que influyen directamente en los factores del desarrollo de conductas de carácter social y comprometen los intermediarios de las actitudes en el trabajo. (D.C.Lapo, 2018), por lo que las gerencias necesitan asegurar los recursos básicos para construir y mantener el ambiente favorable en la entidad, que posibilite el desempeño idóneo de los colaboradores (Laredo, 2018).

La variable 1 de nuestro estudio es el **clima laboral**; indica que todos los seres humanos estamos en constante adaptación al cambio de circunstancias, con la finalidad de satisfacer las necesidades y controlar su equilibrio emocional. Este acontecimiento será definido como un estado de aclimatación, aspecto que va más allá de brindar seguridad y satisfacer necesidades fisiológicas, sino también a la identificación de un grupo social y la autorrealización. En la actualidad, muchas organizaciones buscan establecer un clima organizacional que ayude a controlar sus niveles de productividad para cumplir con los objetivos trazados por la empresa, interpretamos por estos hechos como resistir la crisis, adaptarse a los cambios, resolver retos, problemas y desafíos; sin embargo, para que toda esta labor no presente deficiencias y logre obtener éxito, debemos tener en cuenta al factor más fundamental de una institución, que es el grupo humano.

El comportamiento laboral se presenta como el desenvolvimiento de las trabajadoras al interior de una organización, en cuya lugar asume una mayor responsabilidad y trata de explicar por qué, la conducta interna de los trabajadores están sujetas al ambiente organizacional de la institución que trata de alcanza mejores resultados (Miles, Gonzales, & Mandirola, 2018), con este resumen podemos relacionar la actitud de los trabajadores fuera de la organización, de por qué los extensos descansos, intempestivo ausentismo, tardanzas, denuncias, ejercicio impropio de la tarea, comisión de errores adrede, que perjudican a la institución.

según (Ramos Moreno, 2012), quien plantea en su Teoría del Clima Organizacional, sostiene que los comportamientos de los servidores, tiene influencia por el tipo y caracterización de la organización, así como el conocimiento y la información que los servidores tienen de la organización, que facilita determinar la influencia del clima que brinda la entidad en la conducta y desempeño del servidor. Esta teoría explica la relación de tres mecanismos que establecen las peculiaridades de la organización: Componente causal,



implementan la forma del cómo se desarrolla la organización y los resultados. Variables Intermediarias, estas demuestran la realidad en la que se encuentra la organización y variables finales, nos hace conocer los resultados conseguidos de la organización, como el nivel de producción del servidor; citado en Quispe (2015).

La teoría de (Acosta & Venegas, 2010) deja ver las formas y tipos de conducta de las personas dentro de una institución, relacionando el concepto del clima y motivación, para lo que considera el clima organizacional, con sus componentes que son sujetos a la medición de manera directa o indirecta en los colaboradores que influyen de manera significativa en el desempeño de sus roles, conducta y motivación (Aguilar y De la Cruz, 2017)

(Rodríguez, 2016) refiere que el clima organizacional en las empresas se encuentra relacionado con el ambiente laboral que se da en las entidades, que tiene influencia en el desempeño de los servidores citado en (Salazar Vargas & Serpa Barrientos, 2017). Para, Domínguez y García (s/f) el clima organizacional es el conocimiento que tienen los trabajadores y corresponde con la oportunidad que tienen para conseguir el progreso como seres humanos, su responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas, su interrelación con el entorno y compartir la información citado en Phoccohuabca, Rosales, Yopez, Flores y Arevalo (2020). Según Pedraza Melo, (2018) formas de características que son objetivas, probablemente perpetuos en el ambiente laboral que brinda una institución y puede afectar el rendimiento de los trabajadores, como las formas de liderazgo, el comportamiento de las personas, normas, políticas y de manera integral el esquema organizacional con la que se maneja la organización; citada en Bernal, Pedraza y Sánchez, (2015).

El clima organizacional presenta una variedad de predisposiciones y comportamientos que individualizan la convivencia en el trabajo, el cual se desarrolla y produce con las interrelaciones entre compañeros y el ambiente de la institución. Altamirano Ojeda , (2020), mientras exista una forma continua para tratar de identificar ocasiones que fortalecen y hacer participar en su desarrollo (Laredo, 2018).

En muchos ambientes, las interacciones de las personas se engloban como una de las dimensiones del clima organizacional, se producen como la capacidad de relacionarse con otras personas con el fin de realizar planes

comunes, mediante la tolerancia, colaboración, respeto, participación y reciprocidad de las diferencias de puntos de vista (Sonia, 2017), Transformándose en parte esencial del actuar diario, con las consecuencias directa en el desarrollo del hombre.

Además, relacionarse o interactuar constituyen un conjunto de relacionarse que sucede entre las personas y con el propósito de construir ambientes donde se permiten ofrecer espacios agradables como la finalidad de obtener un crecimiento individual e intercambiar ideas que resultan un beneficio para todos los trabajadores (Alex, 2018).

Del mismo modo, la cultura organizacional conforma una de las dimensiones del clima organizacional, que abarca muchos significados compartidos para los integrantes de la institución, que son muy importantes de su estructura social y conformadas por símbolos institucionales. En consecuencia, estas deben ser analizadas y enfocadas en una diversidad de valores, normas, expectativas, creencias, que se van incorporando en la vida cotidiana de la organización como aculturación y socialización (Moros, 2019).

Igualmente, la cultura organizacional permite involucrar algunos aspectos sociales, entre los más importantes y resaltantes tenemos, la tradición que se encarga de exponer hechos presentes y acomodar el porvenir; la unidad, es la membresía con el que se identifica como integrante de la institución, la esencia de pertenencia implica satisfacción y garantía de inclusión a un grupo social y la reciprocidad ligada al nivel de cohesión organizacional. Esto implica que todos tengan misma la posibilidad de intervenir en la vida de una entidad (Yiglen, 2019).

El ejercicio de liderazgo como una dimensión de la variable clima organizacional es definido como una relación de influencia entre los líderes y los colaboradores activan un rol importante, situaciones que ocurre entre personas, como un acto social que realiza el uno al otro, sino que necesariamente debe haber aliados (Oscar, 2020)

El liderazgo se involucra como un participante principal que buscar lograr el éxito y mejora de procesos, debe obtener soluciones dentro de la institución. Para aplicar su participación, deberá usar el diálogo, la construcción conjunta de significados y el encuentro de consensos, Todo en un marco de apoyo y relación profesional (Montesinos, 2016)

La práctica de valores considerada como otras dimensiones del clima organizacional, con esta dimensión podremos apreciar el ejercicio de lineamientos axiológicos que implican la conducta del ser humano con la finalidad de lograr percibir todo lo correcto y que coadyuva al bien común. También, sobre esta dimensión subsiste un alejamiento entre la grandilocuencia de ellos y el ejercicio mismo sonia, et al. (2017)

Los valores del hombre son bases primordiales, a partir de ellas podemos encaminar la vida de los seres humanos y se engloban en torno a la conducta de las personas (Jordy, 2017), es el modelo que orienta las acciones de todas las personas, marcando una dirección por el cual transitar, dándole la pauta para su desarrollo.

La variable 2, hace referencia al **rendimiento laboral**, Según Werther, et al. (2014), sostienen que el valor humano es la columna fundamental de las empresas, en vista de cada colaborador tiene un rol esencial para alcanzar objetivos y metas, razón por la que las entidades están facultados de evaluar y valorar el desempeño de los trabajadores, con la finalidad de evidenciar habilidades, experticia y dificultades, que tengan relación directa con el grado de aporte para el desarrollo de la entidad, hecho que define su continuidad dentro de la institución como las oportunidad de mejora, superación, promoción y oportunidades de desarrollo. Lo ventajoso de evaluar adecuadamente el desempeño laboral, es obtener un resultado de mejora del desempeño, necesidades de capacitación, progreso, planificación, desarrollo de la Carrera Profesional y desafíos externos (p.216)

Por su parte el rendimiento laboral constituye la otra variable de trabajo de esta investigación, en el englobaremos el grado de resultados de las actividades que logran los colaboradores, luego de representar las responsabilidades al nivel de esfuerzo (Hector, 2019), estas deben ser comprendidas por la organización y los desprendimientos de trabajo que requieren ubicarse en una buena dirección para motivar a los colaboradores.

La demostración laboral de los trabajadores constituye un grado de dificultad que debe generar interés al colaborador, más si está relacionado con las capacidades de los involucrados (California, 2017), en la investigación de los objetivos específicos, particularidades, competencias y actitudes que se relacionan con la realidad.

El marco contextual, explica el tamaño del desenvolvimiento que operativiza y está sujeto a la responsabilidad designada al colaborador, por esta razón, las instituciones necesitan servidores motivados a participar activamente en los trabajos asignados, a fin de que sean reconocidas - recompensadas de acuerdo a la magnitud de los logros en beneficio institucional (Matabanchoy, 2018)

Por lo mismo, el rendimiento en la tarea constituye una de las dimensiones del desempeño que representa la forma de desarrollar su actividad y es consecuente crítico por su nivel de efectividad. Se concretiza en las acciones más importantes del desarrollo de las tareas (Gorriti, 2016).

El desempeño de la tarea está subordinado a las determinaciones estratégicas establecidas por la organización y estas adopten las implementaciones (Torres & Quijate, 2019). Está relacionado con el acto de completar el trabajo, cantidad y calidad; reajuste de los saberes, adopción de determinaciones, planificaciones cuidadosas, organización, fiscalización de fondos dinerarios, labores precisas, solución de problemas y seguimiento.

El desempeño contextual representa la proactividad, dedicación, la cortesía, la iniciativa, la cooperación, el esfuerzo, la tarea extra, el entusiasmo, la persistencia, el entusiasmo, la ayuda a los otros, el compromiso con la entidad (Agip rubio & Barboza Herrera, 2018), en consecuencia, es el soporte de las personas al ambiente organizacional y social, donde las personas cumplen el trabajo primordial para sentirse auto realizadas.

El desempeño adaptativo es parte del grado de adecuación de los colaboradores en la implementación y la transformación establecidos en el régimen de trabajo, para este efecto es preciso que los servidores, luego de adaptarse al contexto social, deberán involucrarse en las diferentes actividades. Abarca la mentalidad abierta, flexibilidad, ajustes de metas con los proyectos, accionar moderado y enfrentar los problemas complejos en el centro trabajo (jundt , 2014).

### III. Metodología

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### **Tipo**

Para el estudio corresponde el tipo básico.

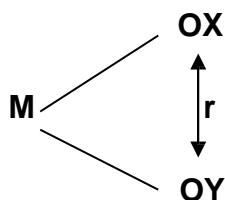
Al respecto Hernández (2014) sostiene que la investigación básica permite utilizar información existente para poder obtener otra información relevante de un estudio realizado. No se solucionan problemas, constituyen un medio para poder contribuir en la mejora de alguna situación problemática (p.93).

##### **Diseño**

La investigación se encuentra inmerso en el diseño descriptivo, no experimental, con alcance correlacional y transversal

De igual forma Hernández (2014) sobre el diseño de investigación precisa que las tesis descriptivas y no experimentales, no manipulan a los elementos de estudio, sólo describen tal como se presentan los datos, asimismo es correlacional porque busca el nivel de acercamiento de las variables correspondientes. (p118).

Se expresa en la siguiente gráfica:



Dónde:

M: Muestra

Ox: Observación del clima organizacional

Oy: Observación del rendimiento laboral

r: Relación entre las variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

El ambiente enmarcado para la presente investigación, es el clima organizacional que conforma una de las variables de estudio como un conjunto de predisposiciones y comportamientos que particularizan la convivencia en la entidad Santamaría y Ojeda, et al. (2020).

**Clima organizacional**, operacionalizando la variable mediante las siguientes dimensiones como practica de valores, cultura organizacional, ejercicio de liderazgo y relaciones interpersonales; las que serán utilizadas a partir de la implementación del instrumento correspondiente.

A su vez, el rendimiento laboral representa la otra variable de estudio considerado como el resultado de las tareas que logra un ser humano, con el uso de conocimiento y un cierto nivel de esfuerzo.

**Rendimiento laboral**, en el mismo sentido, la variable de estudio fue operacionalizada en relación de las siguientes dimensiones: rendimiento de la tarea, comportamiento en el contexto y rendimiento en el contexto, las cuales fueron validadas a partir de la implementación del instrumento correspondiente. La operacionalización de las variables se registra en la matriz respectiva que se evidencia en los anexos.

Los parámetros que desarrollaremos en la variable 1 son: Capacitación, condiciones físicas del trabajo, motivación, salarios, programación de trabajo, políticas de recursos humanos, reconocimiento, promoción, comunicación, horarios de trabajo. La escala a utilizar en el desarrollo de los indicadores es ordinal. Los indicadores de la variable 2 son: Cordialidad, asistencia al trabajo, puntualidad, orden, trabajo en equipo, coordinación con los jefes, trabajo satisfactorio y correcto. La escala a utilizar es ordinal.

### **3.3. Población y muestra**

#### **Población**

La población de estudio para la investigación, estuvo conformado por 200 trabajadores administrativos de las diferentes áreas de la institución.

Al respecto, Risquez ( 2016) sobre la población precisa que: “es el conjunto finito o infinito de elementos o unidades de observación que se consideran en un estudio (nación, estados, grupos, comunidades, objetos, instituciones, asociaciones, actividades, acontecimientos, personas), (P.128)

## ***Muestra***

La muestra para el estudio estuvo considerada por 64 trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac. Risquez (2016) define a la muestra como “parte que representa a la población. Se caracteriza porque es objetiva y refleja las condiciones de la población. (P.128)

### ***3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos***

#### ***Técnica***

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018). La técnica usada fue la encuesta, que dirigió a la obtención de datos fidedignos respecto de la población con el propósito de percibir de manera muy cercana la importancia del problema que se estudió. (Rojas, 2014).

#### ***Instrumento***

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario para la variable clima organizacional y rendimiento laboral.

Al respecto, Batista et al, (2014) sobre el cuestionario da una definición exacta como el documento formado por varias preguntas que coadyuvan a recoger información de una a varias variables que estas se medirán. (p. 2017).

Para levantar la información, se consideró el cuestionario de 19 preguntas para la variable clima organizacional: para sus dimensiones relacionales 5 preguntas, para la dimensión cultura organizacional con 7 preguntas, para la dimensión práctica de valores con 4 preguntas y para la dimensión ejercicio del liderazgo con 3 preguntas.

De igual forma, para la variable, rendimiento laboral, se consideró 14 preguntas distribuidas en las dimensión de rendimiento de la tarea con 6 preguntas, para la dimensión comportamientos contraproducentes con 5 preguntas y para la dimensión rendimiento en el contexto con 3 preguntas. Cabe precisar que en todos los casos se consideró alternativas de respuesta con escala ordinal, debidamente valorados: Muy malo (1), malo (2), regular (3), bueno (4) y muy bueno (5). Estos valores se procesaron estadísticamente en el programa SPSS 26.

### **Validez**

El instrumento antes de su aplicación fue sometido a un juicio de expertos quienes dieron el calificativo de: “procede su aplicación”. (Anexo 4)

### **Confiabilidad**

Para obtener la confiabilidad estadística se realizó una prueba piloto, y después de haber sido procesado con el estadístico de Alpha de Crombach, el resultado obtenido fue: De los 50% de los participantes (15) respondieron la encuesta vía internet, ya que no se encontraban habilitados para asistir al centro de labores y es considerada alta confiabilidad, por lo tanto, permitió realizar la aplicación a las unidades de análisis.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se inició validando el contenido del instrumento, luego aplicaremos en una prueba piloto y comprobamos su confiabilidad utilizando la herramienta Alfa de Cronbach. Esto con la finalidad de garantizar el uso apropiado del instrumento en el trabajo de campo.

En segundo lugar, se solito la autorización del GRA para implementar la investigación con la participación de los trabajadores. Después se orientó a los participantes sobre el contenido de la encuesta y se solicitó el apoyo para uso del espacio de la aplicación del instrumento, que no fue posible por el aislamiento de emergencia sanitaria.

Finalmente, se optó por implementar el instrumento vía online (correo electrónico y wasap), en razón de la emergencia sanitaria COVID 19. Luego tabulamos la información y fue registrado en el SPSS.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Con los resultados que se obtuvieron luego de realizar la encuesta, se procedió a elaborar la base de datos, a partir de estas, codificamos los niveles y rangos en nuestro sistema. Después se realizó el análisis de la data para elaborar los cuadros estadísticos con el uso del Excel y del programa SPSS. Finalmente, elaboramos la interpretación descriptiva de esta información y se empleó la tabla de frecuencias. El análisis correlacional y contrastación de hipótesis se efectuó a través de la prueba no paramétrica de Spearman (Rho).



### **3.7. Aspectos éticos**

La información que presentamos en esta investigación, fue consolidada de las encuestas obtenidas de los servidores del Gobierno Regional de Apurímac, a quienes solicitamos su participación voluntaria y sin presión social, política o laboral para desarrollar esta encuesta. Los datos obtenidos, como el instrumento de investigación no fueron modificados, ni alterados y en todo momento se guardó la confidencialidad de las identidades para obtener un resultado objetivo y ajustado a la realidad.

Según Fernández y Baptista (2017), se otorga la responsabilidad eficiente en el uso de recursos en cada etapa; confidencialidad: cuidando la reputación de la organización y honestidad: actuando con transparencia.

## IV. Resultados

### Resultados descriptivos

En la tabla 01, observaremos los resultados descriptivos con las opiniones que emitieron los 64 trabajadores del GRA donde se refleja la variable de clima organizacional y sus respectivas dimensiones. La dimensión relaciones interpersonales, el 54,7% precisa que es regular, sin embargo, un 32,8% manifiesta que es buena. La tendencia en este caso va hacia una buena relación interpersonal; asimismo, sobre la dimensión cultura organizacional el 50% indica que es regular y un 37,5% precisa que es malo, esto indica que se tiene que fortalecer el trabajo sobre una práctica de la cultura organizacional porque la tendencia es hacia malo; respecto a la dimensión práctica de valores, el 65,6% manifiesta que es regular, vale decir más de la mitad de los servidores del GRA, por lo tanto se deduce que esta dimensión es aceptable en los colaboradores de la institución; sobre el ejercicio del liderazgo se percibe que el 68,8% manifiesta que es regular, lo que implica que la mayoría tiene la sensación de que el liderazgo va por buen camino, finalmente como consecuencia de la opinión de los trabajadores respecto a las dimensiones estudiadas, se obtiene el resultado consolidado para la variable clima organizacional de 59,4%.

**Tabla 1**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable clima organizacional y sus dimensiones*

	Relaciones interpersonales		Cultura organizacional		Práctica de valores		Ejercicio de liderazgo		Clima organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Muy malo</b>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<b>Malo</b>	8	12.5	24	37.5	13	20.3	14	21.9	15	23.4
<b>Regular</b>	35	54.7	32	50.0	42	65.6	44	68.8	38	59.4
<b>Bueno</b>	21	32.8	8	12.5	9	14.1	6	9.4	11	17.2
<b>Muy bueno</b>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	64	100.0	64	100.0	64	100.0	64	100.0	64	100.0

*Nota.* Datos tomados de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac (2021).

En la tabla 02 se observan los resultados descriptivos de las opiniones que emitieron los 64 trabajadores del GRA, respecto a la variable rendimiento laboral y sus respectivas dimensiones. El rendimiento de la tarea, el 64,1% precisa que es malo, sin embargo, un 31,3% manifiesta que es regular, la preocupación surge porque se observa que las tareas no se cumplen a cabalidad, por lo tanto, se tiene que ir mejorando cada vez más, sobre la dimensión comportamientos contraproducentes el 56,3% indica que es regular y un 43,8% precisa que es bueno, en este caso la tendencia va a ser bueno el comportamiento; respecto a la dimensión rendimiento en el contexto, el 71,9% manifiesta que el rendimiento en el contexto es regular, vale decir más de la mitad, demuestran un rendimiento aceptable a nivel institucional lo que implica fortaleza para la institución en este tipo de actividad. Finalmente, sobre la variable rendimiento laboral, después de realizar los resultados de las dimensiones, se obtiene que el 53,1% manifiesta que su rendimiento es regular, lo que implica que la institución tiene que seguir impulsando en la motivación de los trabajadores el reconocimiento a su compromiso, entre otros factores que son determinantes para tener un buen rendimiento laboral.

**Tabla 2**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable rendimiento laboral y sus dimensiones*

	Rendimiento de la tarea		Comportamientos contraproducentes		Rendimiento en el contexto		Rendimiento laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Muy malo</b>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<b>Malo</b>	41	64.1	0	0.0	11	17.2	17	26.6
<b>Regular</b>	20	31.3	36	56.3	46	71.9	34	53.1
<b>Bueno</b>	3	4.7	28	43.8	7	10.9	13	20.3
<b>Muy bueno</b>	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
<b>Total</b>	64	100.0	64	100.0	64	100.0	64	100.0

*Nota.* Datos tomados de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac (2021).

### Resultados correlacionales según objetivo general

En la tabla 01 se observa el valor de sig igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que indica que existe correlación entre la variable clima organizacional y el rendimiento laboral, además el coeficiente obtenido es de 0,671 que en la escala de valoración de Rho de Spearman significa que existe una moderada correlación, vale decir que cuanto mejor sea el clima organizacional mejor será el rendimiento de los trabajadores del GRA.

Para los resultados se observa que el p-valor 0,000 <0,05, consecuentemente se acepta que existe relación significativa entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del GRA en el año 2021.

**Tabla 3**

*Correlación entre clima organizacional y rendimiento laboral*

			Clima Organizacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,671**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,671**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

*Nota.* Datos tomados de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac (2021).

## Resultados inferenciales según objetivos específicos

En la tabla 02 se observa el valor de sig igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que indica que existe correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y el rendimiento laboral, además el coeficiente obtenido es de 0,634 que en la escala de valoración de Rho de Spearman significa que existe una moderada correlación, significa que cuanto mejor sean las relaciones interpersonales mejor será el rendimiento de los trabajadores.

Según las decisiones de una prueba de hipótesis, si el p-valor es < 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Para los resultados se observa que el p-valor 0,000 < 0,05, consecuentemente se acepta que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021.

**Tabla 4**

*Correlación entre relaciones interpersonales y rendimiento laboral*

			Relaciones interpersonales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

*Nota.* Datos tomados de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac (2021).

En la tabla 03 se observa el valor de sig igual a 0,001 menor al 0,05 de margen de error, lo que indica que existe correlación entre la dimensión cultura organizacional y el rendimiento laboral, además el coeficiente obtenido es de 0,409 que en la escala de valoración de Rho de Spearman significa que existe una moderada correlación, vale decir, cuanto mejor sea la cultura organizacional mejor será el rendimiento de los trabajadores.

Según las decisiones de una prueba de hipótesis, si el p-valor es  $< 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Para los resultados se observa que el p-valor  $0,001 < 0,05$ , consecuentemente se acepta que existe relación significativa entre la cultura organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021.

**Tabla 5**  
*Correlación entre la cultura organizacional con el rendimiento laboral*

			Cultura organizacional	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	64	64
Rendimiento laboral	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,409**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	64	64

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

*Nota.* Datos tomados de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac (2021).

En la tabla 04 se observa el valor de sig igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que indica que existe correlación entre la dimensión práctica de valores y el rendimiento laboral, además el coeficiente obtenido es de 0,659 que en la escala de valoración de Rho de Spearman significa que existe una moderada correlación, vale decir, cuanto mejor sea la práctica de valores mejor será el rendimiento de los trabajadores.

Según las decisiones de una prueba de hipótesis, si el p-valor es < 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Para los resultados se observa que el p-valor 0,000 < 0,05, consecuentemente se acepta que existe relación significativa entre la práctica de valores y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021

**Tabla 6**

*Correlación entre la práctica de valores con el rendimiento laboral*

			Práctica de valores	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Práctica de valores	Coeficiente de correlación	1,000	,659**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

*Nota.* Datos tomados de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac (2021).

En la tabla 05 se observa el valor de sig igual a 0,000 menor al 0,05 de margen de error, lo que indica que existe correlación entre la dimensión ejercicio de liderazgo y el rendimiento laboral, además el coeficiente obtenido es de 0,499 que en la escala de valoración de Rho de Spearman significa que existe una moderada correlación, vale decir, cuanto mejor sea el ejercicio de liderazgo mejor será el rendimiento de los trabajadores.

Según las decisiones de una prueba de hipótesis, si el p-valor es < 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Para los resultados se observa que el p-valor 0,000 < 0,05, consecuentemente se acepta que existe relación significativa entre el ejercicio del liderazgo y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021.

**Tabla 7**

*Correlación entre el ejercicio de liderazgo con el rendimiento laboral*

			Ejercicio de liderazgo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Ejercicio de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
	Rendimiento laboral	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

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

*Nota.* Datos tomados de la aplicación del cuestionario a los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac (2021).



## V. Discusión

Esta investigación se ha desarrollado después de haber realizado la descripción del problema, planteado el problema general y específicos, se determinaron objetivos de la investigación que nos condujeron a lograr lo que se pretendía. Como problema general se tiene determinar la relación que existe entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del GRA en el año 2021. Sobre este objetivo general se ha determinado que, si existe una correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los colaboradores del GRA, el resultado estadístico obtenido es de 0,671 lo que representa una correlación moderada. Del mismo modo los resultados obtenidos para los objetivos específicos nos indican que las relaciones interpersonales se relacionan de manera significativa con el rendimiento laboral en los colaboradores del GRA, el coeficiente obtenido es de 0,634 y corresponde a una correlación moderada. Del mismo modo para el objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional con el rendimiento laboral en los colaboradores del GRA en el año 2021; se obtuvo un coeficiente de 0,409 que significa correlación moderada, además se determinó que la práctica de valores también se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, el coeficiente obtenido es de 0,659 y corresponde a una correlación moderada, finalmente el ejercicio de liderazgo también se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, el coeficiente obtenido es de 0,499 y corresponde a la correlación moderada.

Los resultados que se han considerado nos permiten confirmar que el clima organizacional si se relaciona directamente con el desempeño laboral de los colaboradores del GRA, esto significa que los responsables de esta institución se preocupan en gestionar el recurso humano para mantener cerca el clima organizacional con el rendimiento laboral; además, siempre están preocupados por mejorar las condiciones que implica un excelente clima organizacional. Por ejemplo se toma muy en cuenta las relaciones interpersonales que existe entre los trabajadores, desarrollo de una cultura organizacional pertinente, la práctica de los valores a nivel institucional y personal adaptables; además de ejercer un liderazgo que sea motivador, propositivo y proactivo; con un nivel de responsabilidad para conducir la institución e involucrados todos los trabajadores. Por otro lado se indica que el rendimiento laboral también tiene

una buena relación con el clima organizacional esto nos precisa que las tareas que se les asigna a los servidores están siendo cumplidos de manera aceptable además los comportamientos que implican contradicción en ciertos momentos son beneficiosos para que se pueda mejorar a nivel de la gestión organizacional y finalmente el rendimiento que se aprecia en el contexto de la institución también es aceptable porque se demuestra que están cumpliendo los objetivos y las metas establecidas por el GRA. Los resultados obtenidos en esta investigación, coinciden con otros estudios similares, por ejemplo, el de Soto e Inga (2019), quienes realizaron el estudio que tenía como propósito identificar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en Lima. Donde hacen la conclusión que efectivamente existe correlación significativa, sin embargo, existe una diferencia entre ambos que se encuentra en el nivel de correlación alta y la investigación realizada determinó que corresponde sólo a una moderada, sin embargo, podemos indicar que esta diferencia tiene que ver con el ambiente donde se desarrolla el estudio, el tipo de personas e inclusive el nivel cultural y profesional de los servidores. Este análisis que realizamos tiene su base fundamental en el planteamiento de Bravo (2019). Quien manifiesta en su trabajo de investigación, el inmejorable clima organizacional y un buen desempeño laboral posibilitan a los accionistas una visión futura de la entidad y la determinación de las necesidades reales que afronta en el presente para proyectarlas en beneficio de la institución.

De igual forma los resultados encontrados se comparan con el estudio de Chirinos et al. (2018) definiéndose que los colaboradores se presentan insatisfechos con el ambiente de trabajo, porque no han sido incorporados en los proyectos organizacionales, a pesar de no constituir el activo más importante de la institución, sino que son la misma entidad. En esta investigación se observa que existe algunas diferencias a nivel de los resultados, debido a que los colaboradores laboran en un ecosistema inadecuado por lo tanto su rendimiento laboral estará vinculado a una insatisfacción emocional, los factores son diferentes, entre los más relevantes se tiene a los líderes responsables de dirigir la gestión administrativa de la organización.

De igual forma en el nivel teórico, la discusión de los resultados propios a la presente investigación se detalla efectivamente la coexistencia de las entidades que manifiestan dificultades organizacionales, administrativas y funcionales, las cuales evidencian espacios de trabajo con serias limitaciones, a pesar de estas características deben ser idóneos para favorecer la participación eficiente de los servidores, esto lo menciona Núñez (2019) y debemos tener muy en cuenta. Además, se precisa que un clima influenciado por el nivel positivo de relaciones interpersonales que expresa el ejercicio de armonía con el entorno coadyuva a un buen desempeño laboral. De la Cruz y Huamán (2016), comprendiendo que una organización sólo existe en la medida que los trabajadores interactúan para realizar un trabajo cooperativo y alcanzar objetivos que los involucre a todos.

Prosiguiendo con este orden de ideas, sirve de fundamento al presente análisis, la teoría del desarrollo climático postulada por Sampredo (1983), citado por Domínguez y Caria (2018). Hacen hincapié en la disminución del sentido de la identidad, manifestado en expresiones de desconcierto y búsqueda de pretexto, que es resultado de ofrecer mayor trascendencia al tener, que, al ser realizado a costa de la vida interna del hombre, dejándole un vacío esencial. promotor de angustias y de absurdos. evidentemente lo que manifiesta el autor citado, tiene que ver mucho con el clima organizacional y un rendimiento laboral que en la mayoría de casos se relacionan directamente. Además, los resultados obtenidos en la investigación, tienen su sustento en las teorías que se relacionan al clima organizacional y al rendimiento laboral, por mencionar a Juárez (2012), quien ratifica en su teoría el punto fundamental del buen desempeño viene a ser un buen clima en toda una organización, donde los trabajadores deben interactuar de manera conjunta y democrática, respetando los puntos de vista y valorando el trabajo realizado por cada uno de los servidores.

Por su parte, la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2009) citado por Agip y Barboza (2018) hace mención sobre cada ser humano es una idiosincrasia muy diferenciada en actitudes con quienes se interrelaciona, pero a la vez se experimenta influenciado por los otros, a pesar que trata acomodarse a otros grupos e intentando de ser aceptado y comprendido.

Esta verdad ha sido bien guardada por quienes se encuentran ubicados en puestos de la vida privada y públicas de la nación, por quienes en el transcurso del tiempo y la historia han apreciado mucha exigencia de que las organizaciones que brinden un espacio con incentivo al desarrollo de interacciones prósperas entre los colaboradores, así como un clima de trabajo favorable para el cumplimiento de las tareas (Vásquez, 2019).

De las observaciones alcanzadas sobre el nivel del rendimiento laboral, se precisa que las dimensiones de la variable cultura organizacional se relacionan directamente con la variable rendimiento laboral. Lo que permite confirmar que la entidad camina moderadamente en temas de organización y de rendimiento laboral.

La tesis de la inteligencia exitosa de Sternberg (2007), citado por Larios (2019), por su parte, aportó mucho a la presente discusión. Indica que ésta es propia de quienes han conseguido éxitos en la vida. Es la que emplea para lograr éxitos trascendentales y será corroborada por aquellos que lo han alcanzado; otros que aún indican la idea de lograrlo propiamente, haciendo recordar en sus pautas subjetivas donde se involucra las tres facetas: práctica, analítica y creativa, sin embargo, sería de gran importancia que se alcance el equilibrio de las tres.

En la gestión de la inteligencia exitosa pueden aparecer inconvenientes relacionados con las expectativas nada alentadoras, que en algunas circunstancias asumen quienes dirigen como líderes de la entidad, (Larios, 2019), aun así, las personas con este tipo de inteligencia desafían las expectativas negativas, no aceptan que la percepción de otros les impida alcanzar sus metas.

También la teoría realizada por Granda (2019) sirvió mucho para el sustento del presente análisis, porque validan el desenvolvimiento de los servidores de una entidad vinculada a un adecuado clima organizacional, el coeficiente que determina el nivel de correlación es de 0,690, parecido al resultado obtenido en el estudio.

Las experiencias de McClelland han ayudado este análisis. Creó una teoría de las necesidades empleando lo agradable, el afecto y lo insípido como un elemento importante en la vida de los hombres. El resumen básico es la motivación se engloba como una reacción de afectividad preliminar generada por la participación de señales asociadas y el estado de cosas (Sánchez, 2015).

McClelland indica su teoría sobre las insuficiencias elementales en la afiliación: Anhelos de desarrollar interacciones personales amistosas, próximas y colectivas (Sum, 2015). La obligación de poder que contribuye a las personas y actúen de un modo que no puedan conseguir por ningún otro medio. Las obligaciones de logro constituyen el afán por salir adelante, por alcanzar el éxito en relación a una variedad de patrones y aun por batallar para obtener el triunfo.

En este sentido, los servidores del GRA requieren ser reconocidos por su comportamiento propicio y su identificación, así como por el compromiso que ponen de conocimiento cuando forman parte de colectivos de trabajo y el reto para obtener el éxito en las labores encomendadas. Por consiguiente, resulte en provecho de los usuarios de la organización. Además, se debe precisar sobre el despliegue laboral de los servidores lo que constituye una dificultad al ofrecer mucho interés en la búsqueda de objetivos mencionados, actitudes, competencias y particularidades relacionados con la realidad (Bobadilla, 2017).

Realizando el análisis de estudio, se confirma que también existen desafinación entre lo programado y lo esperado a nivel institucional. En diferentes casos los funcionarios que dirigen los GORES descuidan la incorporación del personal en círculos de calidad. Al respecto Aranes (1997) acepta que las organizaciones deben romper y/o actualizar sus paradigmas para alcanzar un tono con la nueva realidad y estar siempre competitivos. Así mismo, los trabajadores necesitan un aprendizaje e interiorización de los mejores conceptos de conocimiento para desempeñarse adecuadamente. La necesidad de poder escuchar a cada uno de los servidores sobre la posibilidad de desarrollo personal, cómo se siente y lo organizacional le posibilita a la entidad, dar respuestas de cercanía que se tiene con cada uno(a) de los que hacen parte de la institución en el proyecto y cómo estas se adecuan con los objetivos institucionales. Concordamos con Cruz (2016) que el liderazgo, la cultura organizacional, la identidad, la comunicación y la motivación se relacionan con la calidad del servicio, por lo tanto, se deben articular estrategias coherentes con los objetivos organizacionales y sobre todo con los intereses de los ciudadanos. Recomendamos que, en una futura investigación, se amplíe el estudio a las competencias de los servidores del GRA con el propósito de conocer todas las características de fortalezas de la región.

## VI.- Conclusión

- Primero** Se ha determinado que, si existe una correlación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los colaboradores del GRA en el año 2021, el resultado estadístico obtenido es de 0,671 lo que representa a una correlación moderada.
- Segundo** Después de realizar el análisis de las informaciones estadísticas se determinó que las relaciones interpersonales se relacionan de manera significativa con el rendimiento laboral en los colaboradores del GRA, el coeficiente obtenido es de 0,634 y corresponde a una correlación moderada.
- Tercero** Del mismo modo la relación que existe entre la cultura organizacional con el rendimiento laboral en los colaboradores del GRA es moderada porque el coeficiente obtenido es de 0,409.
- Cuarto** Se determinó que la práctica de valores se relaciona significativamente con el rendimiento laboral en el GRA, el coeficiente obtenido es de 0,659 y corresponde a una correlación moderada.
- Quinto** El ejercicio de liderazgo también se relaciona significativamente con el rendimiento laboral, el coeficiente obtenido por los colaboradores del GRA, es de 0,499 y corresponde a la correlación moderada.

## VII. Recomendaciones

- Primero** Las autoridades del GRA deben contratar a especialistas externos para que analicen y vean el panorama institucional con objetividad. Fortaleciendo las capacidades de los trabajadores en temas de relaciones interpersonales, mejorando la cultura organizacional y poniendo en práctica los valores institucionales y personales.
- Segundo** Las autoridades del GRA deben ejercer liderazgo proactivo para que los trabajadores puedan seguir esta motivación y cumplir cabalmente las responsabilidades asignadas.
- Tercero** Siendo la correlación moderada a nivel de las variables y las dimensiones se requiere un gran esfuerzo para continuar mejorando relación de los trabajadores a través de actividades integradoras propuestas por los funcionarios y con personal externo que tiene dominio en la motivación y desarrollo laboral
- Cuarto** Renovar los manuales de funciones y elevar el presupuesto al 100% en el rubro capacitación, con el fin de garantizar la buena imagen de la institución y la opinión de los usuarios del GRA.
- Quinto** Los responsables de la oficina de asistencia social deben realizar actividades recreativas tanto internas como externas; virtuales o presenciales, para motivar la participación y empoderamiento en sus funciones, tomando en cuenta las opiniones de los trabajadores en función a sus necesidades y expectativas profesionales.

## Referencias

- Enríquez Bravo , M., & Calderón Salazar , J. (abril 2017). Para la obtencion del Título de Licenciada en Docencia y Gestión de la Educación. *PODIUM Edición Especial*, pp. 13 1-143, 13.
- Acosta, B., & Venegas, C. (2010). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA EMPRESA CERVECERA (Investigacion, Articulo)*. Universidad de papaloapan, Mexico.
- Agip rubio, R. g., & Barboza Herrera, A. Y. (2018). *CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL (Magister)*. universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Aguilar Quispe , R., & De la Cruz Osco, J. (2017). *Clima organizacional en los docentes de la facultad de trabajo de la Universidad Nacional del Centro del Perú*. Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Alberto Solano, M. (2020). Para optar el título profesional de Economista. *El clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Huayllay 2018*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion, Cerro de Pasco.
- Alex, B. R. (2018). *Clima organizacional y las relaciones interpersonales de (Maestria en Educacion)*. Cesar Vallejo, Peru.
- Altamirano Ojeda , R. (2020). *Clima laboral y productividad de los colaboradores (Titulo para optar licencia en administracion)*. Universidad señor de sipan, Chiclayo.
- Baptista , P., Hernández, R., & Fernández, F. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Batista, & HERNANDEZ, F. (2014). *Metodologia de la investigacion*.
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N., & Sánchez Limón, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31.
- California, B. M. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral (Maestria)*. Universidad Nacional del centro del Peru, Huancayo.
- Coronado Calvo, M. (2017). *El Clima Organizacional y el Estrés Laboral (Maestria en ADMINISTRACION)*. universidad nacional de educacion Enrique Guzman y Valle, Lima.
- D.C.Lapo, M. (2018). *Influencia del Clima Organizacional en las Actitudes Laborales y en el Comportamiento (Doctor en administracion)*. Pontificia Universidad Catolica del Peru, Peru.



- Gorriti, M. (2016). *Funcionarios y laborales: criterios para su decisión organizativa. (Articulo)*. iratxe pikaza.
- Grimaldos, A., Sanchez, H., & Ramirez, E. (2018). *Clima Organizacional y su Realizacion con el Desempeño Laboral en cargos operativos de la Empresa RESTACAFE S.A.S.* Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá.
- Hector, Y. B. (2019). *Valores éticos y desempeño laboral (Maestria)*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.
- Jordy, M. P. (2017). *RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL (Licenciado en Administracion)*. universidad san ignacio de loyola, Lima.
- jundt , D. K. (2014). *Rendimiento adaptativo individual en las organizaciones: una revisión (Articulo)*. Universidad de Saint Louis.
- Laredo, J. B. (2018). *El clima organizacional como estrategia de mejora en una (Publicacion)*. Universidad Autónoma de Baja California, México, Mexico.
- Llumpu Chirinos, B. (2020). Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial. *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo - San Pedro de LLoc, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Lorren Caceres, N. C. (2018). *Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el (Título Profesional Licenciado en Administracion)*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Matabanchoy, S. M. (2018). *Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad*. Universidad de nariño pasto, Colombia.
- Miles, j., Gonzales, A., & Mandirola, N. (2018). *Gestión de alto desempeño y su impacto en los resultados de la empresa: El caso de Uruguay y Argentina*. Universidad Catolica del uruguay, Uruguay.
- Montesinos, C. (2016). *Liderazgo Escolar en los Distintos Niveles del Sistema:.* Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.
- Moreno Perea, s. I. (2018). *Relaciones interpersonales en el clima laboal (Publicacion Revista)*. Universidad tecnologica del choco san diego luis cordova, Colombia.
- Moros, J. R. (2019). *La cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio (Articulo)*. Universidad de la Habana , Cuba.
- Niebles Nuñez, W. A., Rojas Martinez , C. P., & Martinez bustos, P. s. (2018). *Factores del clima laboral predominantes en organizaciones Articulo*

- maestro). Universidad e sucre, Colombia.
- Oscar, R. C. (2020). *Liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. (Artículo)*. Universidad Miguel de Cervantes, Chile.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral (Investigación artículo)*. Universidad Autónoma Tamaulipas, Mexico.
- Phoccohuabca Sosa , J., Rosales León , T., Ypez Muñiz, L., Flores Sotelo, W., & Arevalo Tuesta, J. (2020). Gobernanza y clima organizacional en la modernización del Estado. *Inclusiones*, 7.
- Pilligua Lucas, C., & Arteaga Ureta, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración vol. XV, núm. 28, 2019, Universidad El Bosque*, 25.
- Quispe Vargas, E. (2015). Tesis de Licenciatura Administración de Empresas. *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pachuca, Andahuaylas*. Universidad Nacional José María Arguedas.
- Ramírez Navarro, S. (2021). Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de Negocios. *Clima organizacional y desempeño laboral de los administrativos de la Corporación Nacional de Electricidad Agencia Planta Norte, Guayaquil, 2020*. Universidad Cesar Vallejo.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos (Investigación)*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia.
- Risquez. (2002). *Tipo de investigación*. Lima.
- Rodriguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio (Artículo revista)*. Universidad Jose Anotnio Paez, Venezuela.
- Salazar Vargas, C., & Serpa Barrientos, A. (2017). Análisis confirmatorio y coeficiente Omega como propiedades psicométricas del instrumento Clima Laboral de Sonia Palma. *Revista de Investigación en Psicología*, 20. doi:doi:http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v20i2.14047
- Santamaria Robles, J. (2020). Maestría en el Desarrollo del Talento Humano. *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.

- sonia, G. C. (2017). *PROGRAMA DE ESTRATEGIAS SOCIOAFECTIVAS (Doctor en Educacion)*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.
- Sonia, G. C. (2017). *PROGRAMA DE ESTRATEGIAS SOCIOAFECTIVAS PARA (grado para obtener Doctor en Educacion)*. universidad cesar vallejo, Chiclayo.
- Tirado Vides, M., Cudris Torres, L., Redondo Marin, M., & Jimenez Ruiz, K. (2020). Inteligencia emocional, clima organizacional y estrés ocupacional en profesionales que prestan servicios en primera infancia. *Clio America* 14(27),441-453. doi:<https://doi.org/10.21676/23897848.3763>
- Torres, J. p., & Quijate, P. C. (2019). *MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE LEONEL SAC, SANTA ANITA - 2018 (Licenciatura)*. Universidad Maria Auxiliadora, Lima.
- William B. Werther , J., & Keith Davis, P. (2014). *Administración de recursos humanos, El capital humano de las empresas, sexta edicion*. Printed in Mexico.
- Yépez Muniz, L., Flores Sotelo, W., & Arevalo Tuesta, J. (abril/junio 2020). Gobernanza y Clima Organizacional en la Modernizacion del Estado. *Revista Inclusiones ISSN 0719-4706 VOLUMEN 7 – NÚMERO ESPECIAL*, 18.
- Yiglen, S. C. (2019). *El desarrollo cultural, complicidad necesaria (Articulo de investigacion)*. Universidad de la Habana, Cuba.
- Zelada Ramos, G. M. (2020). Tesis para obtener el Titulo Profesional de Licenciada en Administracion. *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores administrativos de la DIRESA Amazonas – Chachapoyas*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo.

## ANEXOS

### Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Clima organizacional	Se define el clima organizacional como los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con el objeto de satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación no solo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las de pertenencia a un grupo social de estima y autorrealización	La variable ha sido operacionalizada en razón de las dimensiones: relaciones interpersonales, cultura organizacional práctica de valores, ejercicio de liderazgo, las cuales han sido valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	<i>Relaciones interpersonales</i>	Comunicación	<i>Ordinal</i>  <i>Categorías:</i>  <i>Muy bueno (5)</i> <i>Bueno (4)</i> <i>Regular (3)</i> <i>Malo (2)</i> <i>Muy malo (1)</i>	<i>Cuestionario</i>
				Solidaridad		
				Equilibrio		
				Estrategia		
				Integración		
			<i>Cultura organizacional</i>	Acción		
				Flexible		
				Capacitación		
				Satisfacción		
				Adaptación		
				Compromiso		
			<i>Práctica de valores</i>	Efecto		
				Decisión		
				Valores		
				Responsabilidad		
			<i>Ejercicio de liderazgo</i>	Desempeño		
Cumplimiento						
Participación						
			Emociones			

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Rendimiento laboral	En lo que respecta al propio desempeño laboral, la teoría postula que cualquier empleo se vincula a múltiples componentes del desempeño de tareas y que los determinantes de cada componente consisten en diversas combinaciones de elementos de conocimientos, habilidades y motivaciones en el trabajador.	La variable fue operacionalizada en razón de las dimensiones: rendimiento de la tarea, comportamiento contraproducentes y rendimiento en el contexto, las cuales han sido valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Rendimiento de la tarea	Dedicación	Ordinal  Categorías:  Muy bueno (5) Bueno (4) Regular (3) Malo (2) Muy malo (1)	Cuestionario
				Creatividad		
				Desafío		
				Iniciativa		
				Orientación a resultados		
				Autocapacitación		
			Comportamientos contraproducentes	Quejas		
				Comentar aspectos negativos con colegas		
				Agrandar problemas		
				Concentrarse en problemas negativos		
				Comentar aspectos negativos con foráneos		
			Rendimiento en el contexto	Planificación		
				Auto entrenamiento		
Participar en reuniones						

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

### Clima Organizacional y el Rendimiento Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<b>PROBLEMA GENERAL</b>  <b>PG:</b> ¿Qué relación existe entre clima organizacional el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?	<b>OBJETIVO GENERAL</b>  <b>OG:</b> Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>  Existe relación significativa entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021.	<b>Variable 1</b>  Clima organizacional	<b>Tipo</b> básico  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Nivel</b> Relacional
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Cultura organizacional</li> <li>• Práctica de valores</li> <li>• Ejercicio de liderazgo</li> </ul>	<b>Diseño</b> No experimental
<b>PE 1:</b> ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?  <b>PE 2:</b> ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?  <b>PE 3:</b> ¿Qué relación existe entre la práctica de valores con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?  <b>PE 4:</b> ¿Qué relación existe entre el ejercicio de liderazgo con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?	<b>OE 1:</b> Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021.  <b>OE 2:</b> Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021  <b>OE 3:</b> Determinar la relación que existe entre la práctica de valores con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021  <b>OE 4:</b> Determinar la relación que existe entre el ejercicio de liderazgo con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021	<b>OE 1:</b> Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?  <b>OE 2:</b> Existe relación significativa entre la cultura organizacional con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?  <b>OE 3:</b> Existe relación significativa entre la práctica de valores con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021?  <b>OE 4:</b> Existe relación significativa entre el ejercicio de liderazgo con el rendimiento laboral en los colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac en el año 2021.	<b>Variable 2</b>  Rendimiento laboral  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rendimiento de la tarea</li> <li>• Comportamientos contraproducentes</li> <li>• Rendimiento en el contexto</li> </ul>	<b>Población</b> 64 trabajadores del GRA  <b>Muestra</b> Tipo censal

### Anexo 3. Instrumentos

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>	<b>Muy Malo</b>

			ESCALA DE MEDICIÓN				
			5	4	3	2	1
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>							
Acción	1	Siento orgullo y satisfacción por ser trabajador de la GRA-Apurímac					
Flexible	2	Mi puesto de trabajo ofrece oportunidades de aprender nuevas habilidades					
Capacitación	3	El GRA debe tener un programa de motivación dirigido al personal					
Satisfacción	4	El cargo que desempeño me ofrece retos profesionales interesantes					
Adaptación	5	Cuento con el apoyo para realizar estudios de mejoramiento profesional					
Comportamiento	6	Recibo reconocimiento un reconocimiento personal por un desempeño laboral					
Efecto	7	Para resolver los conflictos, se toman decisiones en todos los niveles del GRA					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>							
Comunicación	8	En el GRA la comunicación entre las diferentes unidades es Apropiada					
Solidaridad	9	Recibo apoyo de mis compañeros para realizar mis tareas del trabajo					
Equilibrio	10	Puedo expresar mis opiniones sin temor a represalias					
Estrategia	11	La participación activa del personal, es buena en los equipos de trabajo					
Integración	12	El GRA propicia la integración del personal en círculos de calidad					
<b>PRÁCTICA DE VALORES</b>							
Decisión	13	Al tomar decisiones asumo con profesionalismo el resultado					
Valores	14	Conozco los valores centrales de su Institución y se Identifica con ellos					
Responsabilidad	15	He mostrado responsabilidad y disciplinado con su horario de trabajo					
Desempeño	16	Desempeño mi trabajo de acuerdo a las metas planteadas dentro de la institución					
<b>EJERCICIO DE LIDERAZGO</b>							
Cumplimiento	17	Cumplí los objetivos en el menor tiempo establecido					
Participación	18	Participé con el personal administrativo en la definición de objetivos de la institución					
Emociones	19	Consideré con qué frecuencia se materializan los objetivos de largo plazo					

Muchas Gracias por su participación

<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Muy Bueno</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>	<b>Muy Malo</b>

			ESCALA DE MEDICIÓN				
			5 4 3 2 1				
<b>RENDIMIENTO EN LA TAREA</b>			5	4	3	2	1
Dedicación	1	Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesario					
Creatividad	2	se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
Desafío	3	cuando pude realice tareas laborales desafiantes					
Iniciativa	4	seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
Orientación a resultados	5	Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
Comportamiento	6	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
Autocapacitación	7	Trabaje para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
<b>COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE</b>							
Quejas	c	Me queje de asuntos sin importancia en el trabajo					
Comentar aspectos negativos	9	Comente aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
Agrandar problemas	10	Agrande los problemas que se presentaron en el trabajo					
Concentrarse en aspectos negativos	11	Me concentre en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarse en las cosas positivas					
Comentar aspectos negativos a foráneos	12	Comente aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
<b>RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO</b>							
Planificación	13	Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
	14	Mi planificación laboral fue optima					
Auto entrenamiento	15	Trabaje para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
Participación en reuniones	16	Participe activamente de las reuniones laborales					

Muchas Gracias por su participación



## Anexo 4. Validación de instrumentos



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Orlando Gustavo Díaz López  
 1.2. Grado Académico: Doctor en Psicología / Derecho  
 1.3. Profesión: Psicólogo  
 1.4. Institución donde labora: Univ. UTP Lima  
 1.5. Cargo que desempeña: Catedrático  
 1.6. Denominación del Instrumento:  
 Clima Organizacional y el Rendimiento Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021  
 1.7. Autor del instrumento: HUMBERTO RICHARD MONTES GÓMEZ  
 1.8 Programa de postgrado: PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					✓
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					✓
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					✓
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					✓
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				✓	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					✓
PUNTAJE TOTAL <u>96</u>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un porcentaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

Revisado y aprobado. Es válido

PROMEDIO DE VALORACION

Lima julio 2021

Orlando Díaz López  
 DNI: 03320518

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Pedro Sakruun Pita Huapaya  
 1.2. Grado Académico: Doctor Biología Organismal  
 1.3. Profesión: Economista y Comunicador  
 1.4. Institución donde labora: UVF  
 1.5. Cargo que desempeña: Director Académico  
 1.6. Denominación del Instrumento:  
 Clima Organizacional y el Rendimiento Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021  
 1.7. Autor del instrumento: HUMBERTO RICHARD MONTES GÓMEZ  
 1.8. Programa de postgrado: PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
PUNTAJE TOTAL						95

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un porcentaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

Aprobado y Validado

PROMEDIO DE VALORACION



Pedro Sakruun Pita Huapaya  
DNI 80893277

Lima julio 2021



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): HENRY VIVIAN WILLIAMS RAMOS  
 1.2. Grado Académico: DOCTOR  
 1.3. Profesión: RELACIONISTA PÚBLICO  
 1.4. Institución donde labora: UNI. JAIME BOLSATE Y MEZA  
 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE MAESTRIA  
 1.6. Denominación del Instrumento:  
 Clima Organizacional y el Rendimiento Laboral de los Colaboradores del Gobierno Regional de Apurímac 2021  
 1.7. Autor del instrumento: HUMBERTO RICHARD MONTES GÓMEZ  
 1.8 Programa de postgrado: PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
PUNTAJE TOTAL <u>95</u>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un porcentaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

El Instrumento es aplicable

PROMEDIO DE VALORACION

Lima julio 2021

  
 DNI 06249570



## Anexo 6. Pantallazos del Instrumento

Base de datos: Humberto.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 9 de 9 variables

	D1X	D2X	D3X	D4X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	VY	var	var	var	var	var	var	var
1	17	24	16	17	74	15	17	15	47							
2	19	24	21	19	83	20	18	19	57							
3	16	22	16	17	71	21	15	16	52							
4	19	22	18	16	75	16	18	17	51							
5	11	17	11	11	50	11	15	13	39							
6	15	26	16	19	76	17	19	16	52							
7	18	24	17	17	76	10	19	16	45							
8	15	20	13	16	64	9	19	12	40							
9	15	25	16	17	73	17	16	15	48							
10	15	23	14	15	67	11	14	14	39							
11	19	18	18	14	69	17	19	18	54							
12	13	19	14	13	59	12	15	13	40							
13	11	11	14	9	45	12	13	11	36							
14	14	18	12	13	57	11	16	13	40							
15	12	17	12	12	53	10	16	15	41							
16	18	16	15	13	62	12	18	16	46							
17	15	17	18	15	65	11	22	12	45							
18	16	15	14	12	57	15	17	12	44							
19	18	26	18	19	81	20	18	15	53							
20	18	19	16	15	68	12	20	21	53							
21	13	13	15	12	53	11	16	16	43							
22	22	19	16	13	70	12	17	15	44							
23	17	18	17	15	67	12	15	15	42							

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

ESP 8:04 p.m. 4/18/2021

Base de datos: Humberto.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 8 de 8 variables

	D1X	D2X	D3X	D4X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	VY	var	var	var	var	var	var
22	22	19	16	13	70	12	17	15	44						
23	17	18	17	15	67	12	15	15	42						
24	16	19	15	14	64	13	16	14	43						
25	16	19	13	14	62	13	15	15	43						
26	11	20	14	15	60	12	14	12	38						
27	15	17	11	13	56	9	15	15	39						
28	19	18	14	13	64	11	20	17	48						
29	16	22	14	13	65	11	18	18	47						
30	14	18	12	14	58	11	20	16	47						
31	18	24	16	17	75	14	16	18	48						
32	12	22	15	16	65	11	16	15	42						
33	18	16	15	13	62	18	18	16	44						
34	15	17	18	15	66	18	22	14	46						
35	16	15	14	12	57	15	17	12	44						
36	19	20	18	18	82	17	18	15	50						
37	18	19	16	15	68	11	20	21	52						
38	13	13	15	12	53	18	16	16	42						
39	22	19	16	13	70	11	17	15	43						
40	17	16	17	14	64	11	15	15	41						
41	16	19	15	14	64	12	16	14	42						
42	16	17	13	12	58	13	15	15	43						
43	18	13	14	11	48	11	14	12	37						
44	15	17	11	13	56	9	15	15	39						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

ESP 8:05 p.m. 4/18/2021

Base de datos Humberto.sas [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Manueq directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visite 9 de 9 variables

	D1X	D2X	D3X	D4X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	VY							
22	22	19	18	13	70	12	17	15	44							
23	17	18	17	15	67	12	15	15	42							
24	16	19	15	14	64	13	16	14	43							
25	16	18	13	14	62	13	15	15	43							
26	11	20	14	15	60	12	14	12	38							
27	15	17	11	13	56	9	15	15	39							
28	19	18	14	13	64	11	20	17	48							
29	16	22	14	13	66	11	18	19	47							
30	14	18	12	14	58	11	20	16	47							
31	18	24	16	17	75	14	16	18	48							
32	12	22	15	16	65	11	16	15	42							
33	18	16	15	13	62	10	18	16	44							
34	15	17	18	15	66	10	22	14	46							
35	16	15	14	12	57	15	17	12	44							
36	19	26	18	19	82	17	18	15	56							
37	18	19	16	15	68	11	20	21	52							
38	13	13	15	12	63	10	16	16	42							
39	22	19	16	13	70	11	17	15	43							
40	17	16	17	14	64	11	15	15	41							
41	16	19	15	14	64	12	16	14	42							
42	16	17	13	12	58	13	15	15	43							
43	10	13	14	11	48	11	14	12	37							
44	15	17	11	13	56	9	15	15	39							

IBM SPSS Statistics Processor está listo | UnicaSA.ON

8:57 p. m.  
4/16/2021