



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y desempeño laboral de los  
trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018

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

**AUTOR:**

Bach. FALCÓN RIXE, Annie Karen

**ASESOR:**

Mg. LEZCANO TELLO, Asunción Ramon

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales para la Gestión Pública

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**PERÚ – 2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

Dra. Angela Andrea Alvarado Leguía  
Presidente

Dr. Raúl Malpartida Lovatón  
Secretario

Mg. Asunción Ramon Lezcano Tello  
Vocal

## **DEDICATORIA:**

A Dios, por permitirme llegar hasta este grado y darme salud para alcanzar mis objetivos, así como su bondad y amor. A mi esposo e hija por su infinito apoyo y por ser mi inspiración para este logro. A mis padres por ser el eje fundamental en todo lo que soy, académicamente y en la vida.

La autora

## **AGRADECIMIENTO**

Este trabajo de tesis es una gran bendición y te lo agradezco mi señor Jesucristo, gracias a ti padre mío uno de mis objetivos está cumplido.

A ti esposo mío por creer en mi capacidad y fortalecerme en cada dificultad que se me presentaba en la elaboración de este trabajo.

A la Universidad Cesar Vallejo, coordinadores, maestros y para el Mg. Lezcano Tello Asunción Ramon, por la oportunidad, apoyo y asesoramiento académico para el logro de mi superación profesional.

La autora

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Annie Karen Falcón Rixe, estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI N° 41423495, para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública con la tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018", declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados, y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se consideran en aportes a la realidad investigada.

De identificarse faltas de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros). Asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, julio de 2018



ANNIE KAREN FALCÓN RIXE

DNI N° 41423495

## PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado ante ustedes presento la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO – 2018**, cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre el clima organización y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

En el capítulo I, se describe la introducción, el cual contiene la realidad problemática, trabajos previos, teorías respecto al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos del estudio.

El capítulo II, se señala el método, en donde se indica el diseño de investigación, las variables y su operacionalización, la cantidad de población y muestras, así como la técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de información y los aspectos éticos.

Finalmente, en los capítulos III, IV, V, VI, y VII se presentan los resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias.

De los resultados obtenido en dicha investigación, el 41.67% señalaron que el clima organización está en un nivel regular y alto, mientras que un 51,67% indican que el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Pasco, se encuentra en un nivel regular.

Esperando que la presente investigación señores miembros del jurado sea evaluada y merezca su aprobación, por cumplir con los requisitos establecidos en las normas de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

## INDICE

	Pag.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x
<b>I. INTRODUCCION</b>	
1.1 Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	17
1.4 Formulación del problema	27
1.5 Justificación del estudio	27
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	29
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1 Diseño de investigación	30
2.2 Variables, operacionalización	31
2.3 Población y muestra	33
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5 Métodos de análisis de datos	36
2.6 Aspectos éticos	36
<b>III. RESULTADOS</b>	37
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	50
<b>V. CONCLUSIONES</b>	52
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	53
<b>VII. REFERENCIAS</b>	54
<b>ANEXOS</b>	56
Anexo N° 01 Instrumentos	58

Anexo N° 02 Validez de los instrumentos	60
Anexo N° 03 Matriz de consistencia	66
Anexo N° 04 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio	69
Anexo N° 05 Índice de tablas	70
Anexo N° 06 Índice de figuras	71
Anexo N° 07 Base de datos del clima organizacional	72
Anexo N° 08 Base de datos del desempeño laboral	73
Anexo N° 09 Panel Fotográfico	74

## RESUMEN

La investigación se realizó a fin de identificar porque se produce un clima laboral débil reflejado en el bajo desempeño de los trabajadores del GOREPA; en mencionada institución se evidencia deficiencias en la gestión del recurso humano, en la que se percibe un ambiente poco saludable para poder laborar ya que el trabajador se encuentra estresado y solo ejecuta sus tareas monótonas, por ello la investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el “clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco - 2018”.

La metodología empleada, es de tipo correlacional de diseño no experimental de corte transversal y naturaleza cuantitativa. La población está constituida de 250 trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018, con una muestra 60 servidores. La técnica que se empleo fue la encuesta, utilizamos como instrumento el cuestionario para la variable 1 (clima organizacional) y la variable 2 (desempeño laboral); con escala ordinal.

Los resultados y análisis estadísticos del clima organizacional y del desempeño laboral, muestran una relación directa, positiva moderada, entre las dos variables, demostradas a través de la prueba de Spearman ( $Rho=0.558$  p-valor =  $0,000 < 0,05$ ), la relación de las dimensiones Autonomía para la toma de decisiones y desempeño laboral ( $Rho=0.713$  p-valor =  $0,000 < 0,05$ ) existe una correlación directa positiva alta; entre la motivación y desempeño laboral ( $Rho=0.459$  p-valor =  $0,000 < 0,05$ ) se obtuvo una relación positiva moderada; y entre la Comunicación y desempeño laboral ( $Rho=0.404$  p-valor =  $0,001 < 0,05$ ) igualmente se obtuvo una relación positiva moderada.

.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, autonomía para la toma de decisiones, motivación, y comunicación.

## ABSTRACT

The research was conducted in order to identify because a weak labor climate reflected in the poor performance of workers GOREPA occurs; in that institution deficiencies in the management of human resources, in which an unhealthy to labor environment is perceived as the worker is stressed and just run their monotonous tasks, so the research is generally aimed at determining the relationship it is evident between the "organizational climate and job performance of workers in the Regional Government of Pasco - 2018".

The methodology used is not correlational experimental design cross section and quantitative nature. The population comprised 250 workers Regional Government Pasco - 2018, with a sample 60 servers. The technique used was the survey, the questionnaire used as an instrument for variable 1 (organizational climate) and variable 2 (job performance); with ordinal scale.

The results and statistical analysis of the organizational environment and work performance, show a direct, positive moderate relationship between the two variables, demonstrated through Spearman test ( $Rho = 0.558$   $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ), the Autonomy dimension relationship for decision making and job performance ( $Rho = 0.713$   $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ) a direct correlation high positive; between motivation and work performance ( $Rho = 0.459$   $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ ) a moderate positive relationship was obtained; and between communication and job performance ( $Rho = 0.404$   $p\text{-value} = 0.001 < 0.05$ ) also a moderate positive relationship was obtained.

.  
Keywords: organizational climate, job performance, autonomy in decision making, motivation, and communication.

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1 Realidad problemática**

Las instituciones públicas hoy en día son muy cuestionadas, ya que los bienes, servicios y la atención que brindan a los ciudadanos son insuficientes para el nivel de expectativa.

Los parámetros de un buen clima laboral están relacionados con ciertos valores de mayor importancia en las organizaciones, tales como reconocimiento del trabajo, nivel de comunicación, trato justo, liderazgo, motivación, incentivos. Es por ello que una gran parte de los trabajadores pueden tener los talentos necesarios para realizar sus labores, pero tal vez esto no esté funcionando al máximo por no encontrarse en un ambiente adecuado y agradable.

A nivel internacional, se está dando mayor importancia al clima institucional, ya que es considerada un segmento fundamental para que una entidad logre ser más competitiva que otra; las empresas e instituciones desde hace un tiempo atrás vienen desarrollando estrategias, con el objetivo de generar clima adecuado, el cual permitirá que los trabajadores desarrollen todas sus habilidades, conocimientos, relaciones interpersonales y compromiso con la empresa, reduciendo con ello absentismos y faltas y fortaleciendo la retención de talentos.

En el Perú, desde los años noventa se inició reformas para un estado moderno, descentralizado, eficiente y eficaz, a fin de mejorar la administración del sector público sobre los recursos disponibles: presupuesto y el personal, el cual no se tuvo mayor impacto; por lo que el gobierno ha optado por reforzar y centrarse en el desempeño laboral del trabajador público, mejorando la eficiencia y eficacia de este, mediante incentivos económicos y evaluaciones en base a resultados.

Es por ello que el estado a fin de brindar servicios de calidad al ciudadano a través de servidores civiles altamente profesionalizados, capacitados y competentes en las diversas funciones que vienen realizando, se aprueba la ley

N° 30075 ley del servicio civil, dicha ley se implementa a fin de valorar y generar la meritocracia, estandarizando la administración de recursos humanos

Edgar Q. (2015) indica que las personas deben ser reconocidos y valorados como un ser potencial y no un activo más dentro de una empresa o instituciones. Es decir, el servidor requiere toda la atención necesaria para desarrollar sus labores, dentro de su ambiente laboral.

A nivel nacional, regional y local, se evidencia un régimen de empleo público congelado, esto se da por la contratación de personas con perfiles o requisitos a medida sin tener en cuenta que la persona que va desempeñar dicha función tengan la capacidad de realizar dicha función; así mismo en las entidades del estado no existe un aparato público que guarde la memoria de lo que esta pasando por la falta de continuidad de los trabajadores, originado por el cambio de gobiernos. Las nuevas autoridades ingresantes de cada gobierno no cuentan con recursos ni poderes administrativos para transformar ese capital humano, solo mediante la designación de personas de confianza o por contratos de locación de servicios para realizar funciones permanentes, designadas sin ninguna aplicación de criterios y mecanismos para la selección de personal, generándose con ello una serie problemas para realizar una buena gestión, la falta de capacitación para realizar sus funciones, este en constante actualización y se desenvuelva en el centro de trabajo y a su vez genere los resultados que requiera la Gestión Pública.

El Econ. Jorge G. (2013) señala que los profesionales altamente calificados no apuestan por las instituciones públicas siendo esto una gran debilidad de no contar con servidores calificados y competentes.

En el Gobierno Regional de Pasco se evidencia un rendimiento bajo del desempeño laboral, ocasionados por las continuas quejas de burocracia y calidad de atención de la ciudadanía para con los servidores y hacia la entidad. Así mismo, el clima institucional es inadecuado ya que, entre algunos trabajadores, existen conflictos, poca cooperación y trabajo en equipo, poca contribución a las buenas relaciones laborales y limitación a recibir órdenes por

lo que se trunca la autonomía para poder tomar decisiones; así mismo los trabajadores no cuentan con ambientes adecuados para poder desenvolverse de manera eficiente y eficaz; todo ello a raíz de que existe un exceso de personal que ingresan por favores políticos.

Para ello debemos elaborar un diagnóstico, identificando las variables que necesiten mayor atención; así mismo el desempeño laboral está correlacionado directamente con el clima organizacional. Por lo que, la finalidad de nuestra investigación es determinar la relación existente entre ambas variables y con ello demostrar a los trabajadores la importancia del tema, garantizando el cumplimiento de metas y resultados.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Antecedentes Internacionales**

Uria c. (2011), con su trabajo de tesis “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS CÍA. LTDA. de la ciudad de Ambato” – Ecuador; el autor analiza aspectos relacionados a las ambas variables en los trabajadores de la Compañía de Andelas Ltda., concluyendo que los trabajadores se encuentran disconformes con el clima institucional, viéndose afectados mayormente por la forma de liderazgo autocrático, impidiéndoles la contribución de nuevas ideas y cohibiéndolos en cierta forma dar valor agregado a sus labores diarias, así mismo el investigador recomienda la implementación de programas que mejoren el clima organizacional, considerando actividades que mejore los aspectos del: liderazgo, reciprocidad, motivación y comunicación, permitiendo a la entidad mejorar el desempeño laboral de sus empleados.

Otro trabajo de investigación citado es de Palomino, P. (2016), titulado “Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y papelería VENEPLAST LTDA.” – Colombia; realizado con propósitos de analizar la relación que existe entre las variables señaladas líneas arriba de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda. El autor trabajo con empleados más jóvenes, de ambos sexos, de

formación técnica, desempeñándose como auxiliares, con ingresos relativamente bajos, con contratos de termino indefinido, con jornadas laborales superiores a las 48 horas semanales, con más de 01 año de antigüedad; en el concluye que la mayor parte de las dimensiones del clima tiene una importante repercusión sobre el desempeño, destacándose aquellas correspondientes a objetivos, relaciones interpersonales y motivación, así como la percepción global del clima organizacional; las dimensiones individuales del desempeño repercuten positivamente y en gran medida, sobre el desempeño global. Por lo que todas aquellas medidas que se tomen desde la gerencia de la empresa con miras a mejorar el clima organizacional en Venoplast Ltda., tendrán repercusiones en mediano o largo plazo sobre el desempeño de los servidores, así mismo, las mejoras en los aspectos puntuales del desempeño tendrán impactos positivos en el desempeño global.

Así mismo consideramos a Rojas P. (2013) con su tesis "Satisfacción Laboral y el Clima Organizacional de las Principales Universidades Sucreñas" - Bolivia, en la que se concluye que la presente investigación realizado en las principales universidades Sucreñas, que existen serias fallas en cuanto a coordinaciones y ambientes para los trabajadores de dichas instituciones; así mismo se observó que a pesar que los trabajadores laboran en un espacio adecuado, el desarrollo de sus labores no es óptimo al no contar con las herramientas trabajo, muchos de ellos realiza su actividades con sus propios equipos personales, y con ello reduciendo el impacto que genera no contar con puestos de trabajo dotados de computadoras, sillas ergonómicas programas necesarios para desarrollar sus labores y así atender a los estudiantes, etc.; así mismo consideran que la comunicación entre trabajadores y jefes es determinante para comprometerse con el desarrollo y productividad de la empresa ya que ellos manifiestan que se encuentran regularmente comprometidos por las debilidades que existe en los canales de comunicación interna al considerar que muchas veces no son informados sobre su desempeño ni respecto a asuntos que les afectan e interesan.

**De acuerdo a la autora Uria indica que existe desconformidad por parte de los colaboradores de la compañía en cuanto al clima organizacional ya que**

**se ven afectados en gran parte por el liderazgo autocrático, impidiendo a desarrollar nuevas ideas y cohibiéndolos de dar valor agregado al trabajo que realizan. Para la autora Palomino señala que la mayor parte de las dimensiones del clima tienen una positiva e importante repercusión sobre el desempeño, destacándose aquellas correspondientes a objetivos, relaciones interpersonales y motivación, así como la percepción global del clima organizacional; las dimensiones individuales del desempeño repercuten positivamente y en gran medida, sobre el desempeño global. Por otra parte, el autor Rojas observó que muy a pesar que los trabajadores laboran en un espacio adecuado, las herramientas de trabajo no son apropiados para ejercer sus labores con eficiencia; y muchos de ellos desarrollas sus labores con equipos propios.**

### **Antecedentes Nacionales**

Consideramos a Quispe (2015) con su trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas” – Perú; el autor trabajo con información de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas. Desarrollado mediante el estudio cuantitativo de tipo correlacional no experimental, siendo el objetivo primordial identificar la relación que existe entre ambas variables (clima y desempeño) de los servidores público de dicha sector; permitiéndole conocer el nivel del desempeño laboral de los servidores basándose en 3 dimensiones: productividad laboral, eficiencia y eficacia laboral; la conclusión al cual llegó a través de esta investigación, muestra que los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Pacucha, se desempeñan regularmente en sus labores ya que la relación que tiene la motivación laboral y la productividad laboral es muy débil, debido a que la motivación influye directamente en el desempeño del colaborador, por lo que el autor recomienda trabajar directamente con los medios de motivación laboral y desarrollar programas a fin de fortalecer el desempeño del trabajador como:., asensos de cargos, reconociendo laboral, vacaciones, incremento de remuneraciones, etc.

De La Cruz, H. (2016) con su tesis titulado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015” – Perú; el autor realizó el desarrollo de su investigación en el Programa Nacional de Cuna Mas en la ciudad de Huancavelica, trabajando con una muestra de 32 colaboradores de contratación en modalidad CAS, para poder definir la correlación que existe en ambas variables. Así mismo se trabajó con un nivel de investigación correlacional; determinando que el clima organizacional tiene una relación positiva (ambiente físico, social, actitudes y valores) con el desempeño laboral en los colaboradores del mencionado programa del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS).

Otro trabajo de investigación es de Cinthia F. (2017) con su tesis “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín - 2017” – Perú; el trabajo presentado se realizó con el enfoque cuantitativo – diseño descriptivo correlacional, con el objetivo identificar el argumento de cómo se desarrolla el clima institucional en la DRTPE-Junin, el cual el autor utilizó 3 dimensiones de evaluación (liderazgo, autonomía en la toma de decisiones y la comunicación); y así comprobar el impacto que tiene las dos variables en los servidores de dicha institución. Por lo que el autor sostiene que cada institución cuenta con su propia personalidad el cual se conoce como clima instruccional, por las circunstancias sociales presentadas que influyen en la conducta del individuo.

Así mismo para Judith R. (2017) con su trabajo de investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay” – Perú; en la que deduce que el clima institucional es elemento importante para lograr el buen desempeño laboral, por lo que el trabajo tiene como objetivo determinar la correlación existente entre el clima y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad de Yungay, para lograr dicho fin el autor trabajó con una muestra de 68 trabajadores administrativos, el tipo de estudio es correlacional de diseño no experimental, usando la técnica de encuesta aplicando un cuestionario para cada variable considera 18 preguntas para la variable 1 y 10 para la variable 2; los resultados se obtuvieron mediante métodos estadísticos descriptivos básicos Coeficiente de correlación de Pearson

y la Chi cuadrada. Resultando que, el clima organizacional es regular y el desempeño laboral es medio, concluyendo que existe relación significativa entre la variable 1 y la variable 2 de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, confirmando sus bases teóricas y estudios que tomo como referencia.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Clima Organizacional**

El clima organizacional, también llamado clima laboral, es un eje importante para las instituciones competitivas que buscan obtener mayor productividad y mejorar sus servicios, por medio de estrategias internas. Al estudiar el clima organizacional nos permitirá identificar puntos claves que podrían impactar de manera directa el entorno laboral de las instituciones.

Para Chiavenato, (1992) el clima institucional es el medio interno, el ambiente psicológico que existe en una institución. Chiavenato también señala que el clima abarca diferentes aspectos como el tipo de entidad, metas operacionales, políticas, reglamentos internos y la tecnología, actitudes, valores y formas de comportamiento social.

Según Méndez Á. (2006) el clima institucional es la atmosfera propia de una institución, proyectado y percibido por el trabajador captadas según las circunstancias que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se manifiesta a través de sus variables el cual definirá su conducta, satisfacción y nivel de eficiencia en sus labores diarias:

Para Robles, (1996) clima laboral es un conjunto de conocimientos globales que la persona tiene de la entidad, señala que lo importante es el sujeto percibe su entorno, independientemente de cómo otros lo perciben.

**Por lo que podemos definir de acuerdo a los conceptos citados que el clima institucional es el ambiente interno en donde se desarrolla el trabajo diario de la institución, las condiciones circundantes en las que los empleados**

**operan. La calidad del clima influirá directamente en la satisfacción de los empleados y en la productividad de la organización.**

### **Características del clima Organizacional**

- El clima es permanente, esto significa que las organizaciones mantienen cierta estabilidad de clima laboral con positivos cambios progresivos.
- Las actitudes de los servidores son alteradas por el clima de una entidad.
- El clima laboral de una institución influye en la identidad y compromiso de los colaboradores.
- El individuo modifica el clima institucional de la organización y afecta sus actitudes propias

La rotación y ausentismo puede ser negativo para la organización, puesto que puede ser un indicador de la existencia de un mal clima institucional puesto que los servidores pueden estar insatisfechos. Se manifiesta en diferentes niveles de la organización

Un buen clima organizacional tiene resultados positivos, ya que van a estar determinadas en cómo el personal percibe el ambiente externo e interno de una entidad.

### **Ventajas y desventajas del clima organizacional**

Así mismo los resultados positivos pueden ser: los logros, identificación, poder, productividad, satisfacción, integración, retención de talentos y buena imagen para la organización.

Cuando el clima laboral es bueno, los resultados mejoran positivamente dentro y fuera de la organización tales como:

- Mejora el rendimiento en los trabajadores.
- Los beneficios para la entidad son mejores
- Resultados positivos del trabajo en equipo

- Permanencia de los talentos en la entidad.
- Satisfacción en sus labores
- Identificación positiva por parte de los servidores.
- Colaboran y aportación de buenas ideas por parte de los trabajadores
- Mejora la imagen de la empresa.
- La organización se adapta con facilidad a entornos competitivos y enfrentan mejor los cambios
- Obtención de resultados propuestos.

Cuando el clima institucional es negativo se evidencia:

- Poca motivación.
- Productividad baja.
- Absentismo laboral alta.
- Falta de compromiso de la organización y los individuos.
- Una negativa imagen.

### **Factores del clima organizacional**

Los siguientes factores a tener en cuenta a la hora de mejorar el clima de una organización son los siguientes:

- Relaciones interpersonales
- Relaciones entre jefes y personal.
- Estilo de liderazgo.
- Comunicación en todo nivel
- Ambiente y condiciones físico de trabajo.
- Motivación
- Política salarial.
- Imagen de la empresa
- Factores no relacionados con el puesto de trabajo

**Por lo tanto, existen una variedad de características respecto al clima laboral el cual es importante estudiar, a fin de realizar correctamente un diagnóstico al respecto.**

## **Dimensiones**

Los estudios de clima organizacional según varios autores están estrechamente vinculados a ciertas dimensiones de análisis relacionados al clima y que han sido definidos como variables de evaluación y medición.

Las más estudiadas y el cual consideraremos algunos de ellos para nuestra investigación son:

### **Motivación**

La motivación para William P. (2010), es un medio de estímulo a un individuo realizando una acción o acto él pueda satisfacer necesidades a fin de alcanzar metas deseada por la organización.

Para José B. (2015), la motivación es una técnica de surgimiento, mantenimiento y regulación de acciones el cual produce cambios en el ambiente y que coincidan con algunas limitaciones internas.

Así mismo podemos mencionar dos tipos de motivación.

**Motivación intrínseca:** Es aquella que se generan con factores internos de la persona, es decir satisfacción personal del empleado.

**Motivación extrínseca:** viene hacer la motivación que es provocada por elementos externos, ejemplo el aumento de salario o reconocimiento público.

#### **1. Autonomía para la toma de decisiones**

Méndez Á. (2006) La autonomía tiene una fase cognitiva que es el pensamiento liberado al propio criterio pensar con autonomía, y una parte ejecutiva que es pasar ese propósito a una forma operativa lógica y autónoma, existe tres tipos de autonomía en el trabajo que podrían influir de manera positiva en la satisfacción laboral las cuales son:

- Método de trabajo (grado de libertad que cuentan los servidores en sus labores),

- Horario de trabajo (control que tienen los trabajadores en programar sus actividades laborales),
- Criterio de trabajo

## **2. Comunicación**

Según Andrade, (2005) señala que la comunicación es un proceso social fundamental, puesto que se aplica completamente al ámbito de las organizaciones. la comunicación organizacional viene hacer el conjunto de mensajes que son intercambiados entre los empleados de una entidad, y entre diferentes usurarios externos.

La comunicación interna se basa en las relaciones laborales flexibles el cual permita alcanzar las metas y objetivos. Dicha comunicación se debe dar en todo el nivel y tener una retroalimentación constante a fin de lograr buenos resultados, al no contar con un sistema de retroalimentación apropiado, se genera perdida de información que los empleados pueden ofrecer es cual es muy importante para satisfacer al usuario, Por ende.

## **3. Rendimiento**

La productividad es el resultado del rendimiento laboral, relacionado entre objetivos, metas, tareas alcanzada y el tiempo en horas laboradas, calidad, así mismo la real academia española indica que el rendimiento y productividad es la relación que existe entre lo producido y los medios empleados, como mano de obra, materiales, energía, etc. Por lo tanto, es importante que este análisis del rendimiento se trabaje desde la óptica de la calidad en las horas laboradas, en vez de establecerse en criterios de cantidad ya que por lógica ni todas las horas son productivas, quiere decir, que debemos considerar que la eficiencia de la productividad y centrarnos solo en la cantidad que se produce.

## **4. Conflicto**

Para **Morton D.** (1902), el conflicto existe siempre que tienen lugar actividades incompatibles.

Para Hinostroza L. (2015) define el conflicto laboral como el obstáculo que existe entre dos o más posturas que logren sus objetivos de forma compatible, porque son opuestas o porque persiguen lo mismo a la vez. Los conflictos surgen por la falta de comunicación, manejo de información falsa, las personas para satisfacer sus necesidades obstruyen los intereses de otras, desigualdad de roles entre los grupos o equipos de trabajo, imposición de sistemas de valores por aguan de las partes.

## **5. Liderazgo**

El liderazgo es un conjunto de características y destrezas que tiene un individuo para influir positivamente en su contexto, por lo que en las entidades el liderazgo es la capacidad de organizarse, incidir en un grupo para alcanzar las metas, establecer dirección visión y estrategias, generar cambios, los líderes otorgan identidad a las instituciones a través de valores, normas, actitudes y conductas para el logro de objetivos.

Características de un líder: personalidad, historia de aprendizaje, motivaciones creencias y actitudes propias contextos social, económico y organizacional el cual puede ser adquirida y aprendida a través de capacitaciones y el compromiso.

Por lo que el liderazgo se enfoca en hacer las cosas correctas en causar la actividad laboral y personal y servir a los demás a través de los propósitos establecidas.

## **Desempeño Laboral**

Para la **Universidad del Zulia (2010)** el desempeño es aquella acción o comportamiento que se observa en los trabajadores siendo muy importantes para los objetivos de la entidad, pudiendo ser medidos en términos de competencia de cada trabajador y el grado de contribución a la entidad. Puede el desempeño tener éxito o no, todo dependerá de un conjunto de peculiaridades que se manifiesta en mayor parte a través de conductas.

Según Stoner (1994), testifica que el desempeño es la forma de cómo los servidores de una entidad trabajan de manera eficiente y eficaz, para lograr metas comunes, sujeto a normas y reglas establecidas.

Para Milkovich y Boudreau (1994), el desempeño laboral son características de cada persona como; aptitudes, necesidades y habilidades, que interactúan entre sí, en el ambiente laboral y con la institución en general.

Loreto, (2006) el desempeño se encuentra asociadas a diversas habilidades positivas que favorecen el trabajo que realizan, las cuales pueden ser: actividad, desempeño, la lealtad, el compromiso, productividad particular de acuerdo a los estándares definidos para el personal o su puesto.

**Entonces se define al desempeño laboral como el rendimiento y cualidades que posee un trabajador, tales como la laboriosidad, empeño, lealtad, compromiso, productividad, a fin de alcanzar metas.**

### **Evaluación del desempeño laboral**

Para Byars & Rue (1996), la evaluación del desempeño, es un procedimiento a fin identificar y comunicar a los colaboradores de una organización la forma de cómo están desempeñando sus funciones y de realizar planes de mejora.

La evaluación del desempeño para Chiavenato (1995), es un conjunto de procedimientos para entender la valoración del desempeño de un individuo en un puesto laboral y de su potencial de desarrollo.

Según Werther & Davis (1992), la evaluación del desempeño es una herramienta mediante el cual las instituciones miden el rendimiento general de sus trabajadores;

**Según lo señalado por los autores mencionados líneas arriba, la evaluación de desempeño laboral es una herramienta importante para identificar las fortalezas y debilidades de tus colaboradores.**

## **Beneficios de la evaluación del Desempeño Laboral**

Chiavenato (2011), señala que, cuando un programa de evaluación de desempeño se planea, coordina y desarrolla de manera satisfactoria, esto generará logros de mediano, corto y largo plazo. Los favorecidos serán el personal, gerentes e instituciones.

### **a. Beneficios para la organización:**

- Comunica los objetivos organizaciones
- Provee de información para la toma de decisiones
- Dar bases objetivas para aumentos, promociones entrenamiento y otras acciones con el personal

### **b. Beneficios para la gerencia:**

- Identifica y recompensa a los mejores colaboradores.
- Identifica al colaborador que necesita entrenamiento.
- Mejora la productividad personal del colaborador.
- Ayuda a identificar necesidades de capacitación.

### **c. Beneficios para el colaborador:**

- Establece claridad en su desempeñando que ha venido ejecutando.
- Provee reconocimiento por los logros alcanzados.

## **Dimensiones**

Viswesvaran, (2001) las siguientes dimensiones relevantes para evaluar cualquier desempeño son:

- 1. Evaluación global del trabajo**
- 2. Productividad.** - calidad y cantidad del trabajo producido
- 3. Esfuerzo**
- 4. Conocimiento de trabajo.**
- 5. Competencia interpersonal.** - capacidad para mantener relaciones interpersonales.

6. **Competencia administrativa.** – forma en que se coordina con otros para la ejecución de su trabajo.
7. **Calidad de sus productos.** – Es la escala en que un conjunto de particularidades inherentes cumple unos requisitos sobre un producto o servicio que satisface la necesidad del cliente o estándar de la organización.
8. **Comunicación.** - capacidad en la transmisión de información
9. **Liderazgo.**- lograr que un grupo trabaje.
10. **Aceptación de reglas.**- compromiso con los valores organizaciones.

Pernía, K. y Carrera, M. (2014) establece un medio de evaluación, por medio de las funciones, rendimiento y comportamiento que muestra el personal, en su puesto de trabajo, Las cuales nos serán útil para medir el desempeño laboral de nuestra investigación.

1. **Responsabilidad en sus funciones.** - son actividades realizadas por los trabajadores, de manera eficiente, manteniendo un conocimiento óptimo de sus labores y capacidad de análisis. Todo ello a fin cumplir con los objetivos y metas.
2. **Conocimiento del trabajo:** viene hacer el nivel de conocimiento y capacidades de las labores. Comprendiendo las habilidades técnicas, siendo necesarias para desempeñar las tareas del puesto.
3. **Capacidad de análisis:** técnicas que emplea el trabajador para realizar las actividades encomendadas.
4. **Rendimiento:** es el resultado y eficiencia del trabajador frente a sus funciones, estimando la capacidad de resolver problemas, compromiso, el ausentismo y el trabajo en equipo.
5. **Resolución de problemas:** es la aptitud de resolver diversas deficiencias presentadas en sus labores diarias, haciendo usos de sus recursos que favorezcan el cumplimiento metas.

6. **Ausentismo:** viene hacer la ejecución de funciones en un tiempo determinado establecido por la organización, mostrando puntualidad y responsabilidad.
7. **Compromiso:** es el involucramiento, identificación y compromiso a través de valores institucionales, para el cumplimiento de metas organizacionales.
8. **Relación interpersonal:** es la capacidad de trabajar en equipo, respetando democráticamente las decisiones y acatando los ideales de cada individuo.

#### **Marco normativo. –**

- **Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley N° 27867** (Publicada el 18 de noviembre de 2002) en el **capítulo II Régimen Laboral Artículo 44°.- Régimen laboral.** señala que los trabajadores públicos de estas entidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.
- **Ley 30057 ley del servicio civil,** el servicio civil engloba a todas las personas que labora para el estado, con el propósito de lograr una administración pública profesional, eficaz al servicio de los ciudadanos, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano; en el **Capítulo II Gestión de Capacitación Artículo 10** de la ley en mención, señala que la finalidad de la gestión de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores para brindar una mejor calidad de servicio a los ciudadanos, así mismo en el **Capítulo III Gestión del Rendimiento y la Evaluación del Desempeño,** que la evaluación del desempeño estimulara el buen rendimiento y compromiso del servidor, así mismo podrá identificar el aporte de los trabajadores con las metas de la institución; **Capítulo IV Compensaciones- artículo 28** menciona respecto a los ingresos y beneficios que la entidad otorga a los servidores por el trabajo realizado de acuerdo al cargo que ocupa.

## **1.4 Formulación del problema**

### **Problema General**

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018?

### **Problema Específico**

- ¿Qué relación existe entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018?
- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018?
- ¿Qué relación existe entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

El objetivo del estudio es determina la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco. Para ello es necesario mencionar que el trabajador de hoy es el recurso estratégico dentro de una organización, siendo una ventaja competitiva para diferenciar a las organizaciones, contar con un trabajador comprometido con la institución asegurara el logro de metas y objetivos. Para lograr ello es necesario tener programas de motivación que no solo este direccionado a la parte económica, sino en un sistema de incentivos, tales como reconocimientos, permitiéndonos la fidelización de nuestros trabajadores.

Por lo que la investigación se realizó a fin de identificar porque se produce un clima laboral débil reflejado en el bajo desempeño de los trabajadores, es necesario señalar que un buen desempeño laboral va ligado al perfil profesional, desarrollo de competencias, resaltando también que el perfil del puesto debe ser

evaluado para cada trabajador, sumando al buen clima laboral el cual nos dará resultados esperados con respecto a los objetivos y metas. En el Gobierno Regional de Pasco existe deficiencias en la gestión del recurso humano, en la que se percibe un ambiente poco saludable para poder laborar ya que el trabajador se encuentra estresado y solo ejecuta sus tareas monótonas.

A través de esta investigación podemos fomentar el cambio de la institución, logrando un buen desempeño laboral y el mejoramiento de la gestión institucional el cual se reflejará en los servicios de calidad que brinden.

Para obtener los resultados de la investigación se utilizó métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables. Dicho estudio podrá ser utilizado como antecedente y apoyo para futuros trabajos de investigación que aborden el tópico expuesto,

Finalmente consideramos los aspectos normativos tales como:

- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales Ley N° 27867 (Publicada el 18 de noviembre de 2002) en el capítulo II Régimen Laboral Artículo 44°.- Régimen laboral.
- Ley 30057 ley del servicio civil- Capítulo II Gestión de Capacitación Artículo 10, Capítulo III Gestión del Rendimiento y la Evaluación del Desempeño, Capítulo IV Compensaciones- artículo 28 Hipótesis

## **1.6 Hipótesis general**

**H1:** Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

### **Hipótesis específicas**

- Existe relación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018

- Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018.
- Existe relación entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018

## **1.6 Objetivos**

### **Objetivo General**

- Determinar la relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018

### **Objetivos específicos**

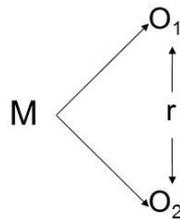
- Determinar la relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018
- Determinar la relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018
- Determinar la relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

La investigación formulada para este estudio es la investigación no experimental, según los conceptos planteados por el Prof. Leonardo C. (2016), el diseño no experimental, no experimenta, no manipula variables de manera deliberada en su estudio, en este tipo de investigación los sujetos ya pertenecen a un grupo o determinado de la variable independiente por autoselección.

El diseño transversal reúne datos en un momento determinado de tiempo, área geográfica o en una institución, a fin de establecer la relación que existen entre estos datos.



Donde:

M = Muestra de la población

O<sub>1</sub>= Observación de la variable1- clima organizacional

O<sub>2</sub>= Observación de la variable2 - desempeño laboral

r = Correlación entre dichas variables

## 2.2 Variables, operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	El clima institucional es el medio interno, el ambiente psicológico que existe en una institución. Así mismo clima abarca diferentes aspectos como el tipo de entidad, metas operacionales, políticas, reglamentos internos y la tecnología, actitudes, valores y formas de comportamiento social. <b>Chiavenato, (1992)</b>	Se entiende por clima organizacional al proceso de análisis de la motivación laboral, autonomía para la toma de decisiones, comunicación, rendimiento, conflicto, y liderazgo el cual suman a poder lograr los objetivos personales y organizacionales	Autonomía para la toma de decisiones	Conocimiento del personal	Ordinal (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces, Nunca)
				Responsabilidad del trabajador	
				Conocer las exigencias del puesto	
				Capacidad de toma de decisiones en el puesto	
			Motivación	Ambiente de trabajo	Ordinal (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces, Nunca)
				Reconocimiento	
				Remuneración salarial	
				Adecuadas relaciones laborales	
			Comunicación	Los canales de comunicación	Ordinal (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces, Nunca)
				Rapidez	
				Respeto	
				Capacidad de retroalimentación	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral	El desempeño laboral son características que posee cada persona como; aptitudes, necesidades y habilidades, que interactúan entre si, en el ambiente laboral y con la institución en general. Milkovich y Boudreau (1994),	El adecuado desempeño laboral se mide a través del conocimiento de trabajo, responsabilidad en sus funciones y las relaciones interpersonales.	Conocimiento del trabajo	Dominio de sus funciones	Ordinal (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces, Nunca)
				nivel de conocimientos técnicos	
				Adaptabilidad del trabajo	
				Nivel de producción del personal	
			Responsabilidad en sus funciones	Cumplimiento de las tareas asignadas	Ordinal (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces, Nunca)
				Satisfacción del jefe inmediato	
				Metas logradas	
				Asistencia y puntualidad	
			Relaciones interpersonales	Ambiente agradable entre compañeros de trabajo	Ordinal (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces, Nunca)
				Facilidad para ayudar a los compañeros de trabajo.	
				Solidaridad	
				Practica de valores	

## **2.3 Población y muestra**

### **Población:**

Para Gamarra A. (2015) la población es la agrupación de personas que son elementos de estudio que cuentan con las mismas características y sobre el que estamos interesados en obtener los resultados del estudio, para nuestra investigación la población a estudiar es de 250 trabajadores de las diferentes oficinas del Gobierno Regional Pasco - 2018.

### **Muestra:**

Pujay, O. (2015) indicia que la muestra es un fragmento de la población, con la que se realizara el estudio, el cual se selecciona con la finalidad de obtener información de manera representativa, el cual para realizar nuestra investigación hemos decido tomar una muestra de 60 trabajadores que representa a las diferentes oficinas que conforman el Gobierno Regional de Pasco - 2018.

### **Muestreo:**

Según Rivera T. (2015) la muestra es un fragmento de la población a estudiar ya sea personas, animales u objetos para este estudio se utilizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia, el cual se consideró como muestra a 60 trabajadores del Gobierno Regional de Pasco, quienes conocen del tema de la presente investigación, considerando que la información aportada por estos trabajadores ayudara a realizar la toma de decisiones

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

### Técnicas

Es el medio que se utiliza para recolectar datos; para desarrollar la presente investigación utilizamos la técnica de la encuesta, el cual nos permitirá conocer y diagnosticar los problemas que podrían estar incomodando a los servidores.

### Instrumentos

Los instrumentos son herramientas complementarias que sirven para recopilar y registrar datos obtenidos; para medir el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del GOREPA utilizaremos como instrumento el cuestionario.

### Validez

La validación de instrumentos fue consolidada por la firma de tres expertos, los cuales evaluaron las preguntas utilizadas en la investigación, garantizándose que se adecuen a las necesidades del estudio.

Expertos	Suficiencia de Instrumentos	Aplicabilidad del Instrumento
Experto 1	Mg. Clay Junior, Mathews Ramírez	Aplicable
Experto 2	Mg. Adrián, Támara Trinidad	Aplicable
Experto 3	Mg. Olinda Rixe Tarazona	Aplicable

### Confiabilidad

La confiabilidad de instrumentos se efectuó mediante la prueba del Alfa de Cronbach utilizando el programa estadístico SPSS versión 24.0, con una muestra piloto de 10 trabajadores (6 mujeres y 4 varones); obteniendo el siguiente resultado:

### Clima Organizacional:

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	12

### Desempeño Laboral:

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	12

De acuerdo a la escala de valores tenemos las variables del clima organización y del desempeño laboral de los trabajadores, el cual muestra un resultado de la prueba de Alfa de Cronbach igual a (0,828) y (0,846). Por lo que se concluye que los instrumentos que medirán las variables son de alto confiabilidad.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Para analizar los resultados del presente estudio, procederemos de la siguiente manera:

- Utilizaremos una estadística descriptiva correlacional – diferencial
- Tabla de frecuencias, nos permitirá organizar la base de datos permitiéndonos tener una percepción más clara.
- Gráficos, ayudara a visualizar las diferencias de frecuencias entre las distintas categorías.
- Nivel de significancia.
- Gráfico de distribución normal. A través de ello se podrá decidir de modo más riguroso, si la muestra que se tiene procede o no de una distribución normal.
- Constatación de hipótesis de ambas variables

## **2.6 Aspectos éticos**

Para la elaboración de este trabajo se cita a todos los autores con sus respectivas obras, por lo que dejamos constancia que no hubo plagio alguno de ningún material.

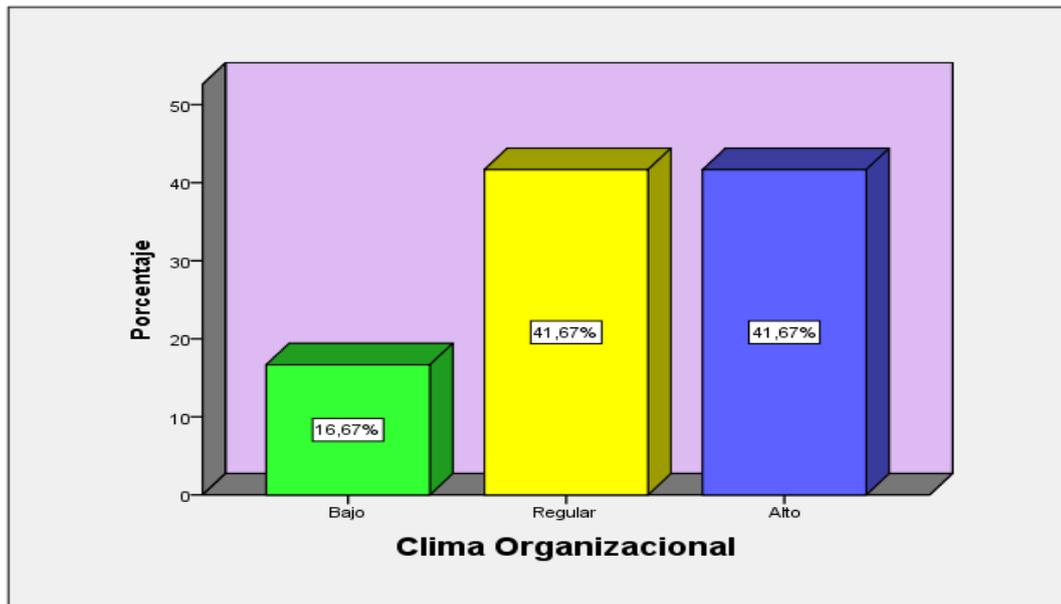
### III. RESULTADOS

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Clima Organizacional

**TABLA 01**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	16,7	16,7
	Regular	25	41,7	58,3
	Alto	25	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

**GRAFICO 01**



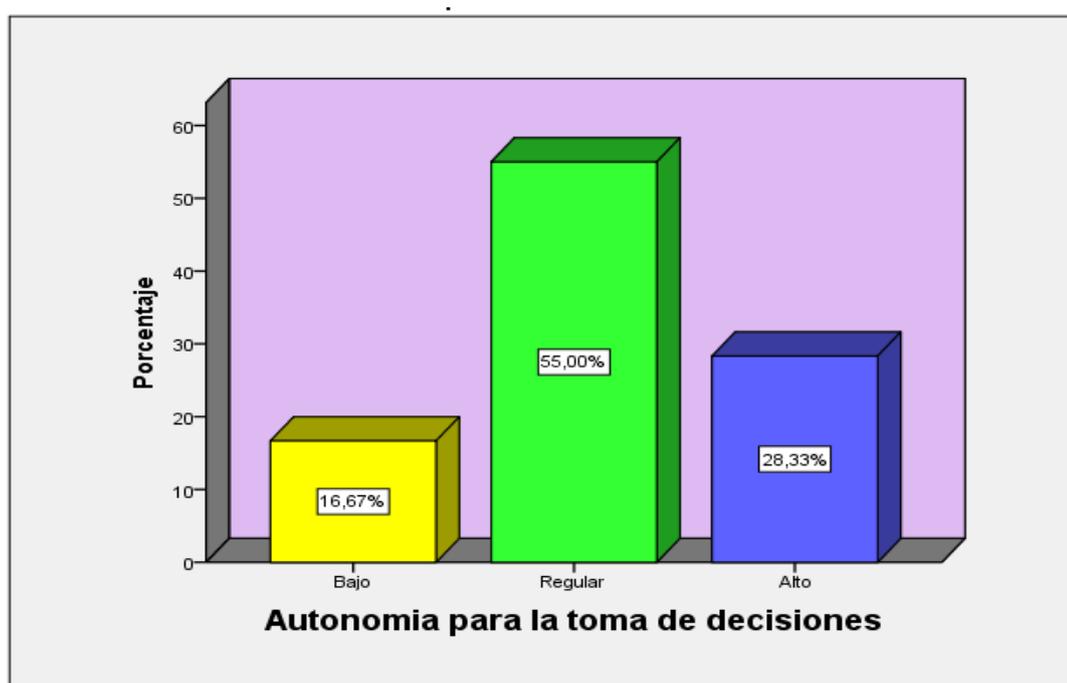
En la tabla y grafico N°1, se observa que el 41,67% de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco- 2018, perciben que el clima organizacional es regular y alto, y el 16,67% de estos indican que el clima organizacional es bajo. En conclusión, podemos mencionar que los resultados con mayor porcentaje indican que el clima organizacional es favorable a nivel regular y alto.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Autonomía para la toma de decisiones

**TABLA 02**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	16,7	16,7
	Regular	33	55,0	71,7
	Alto	17	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0

**GRAFICO 02**



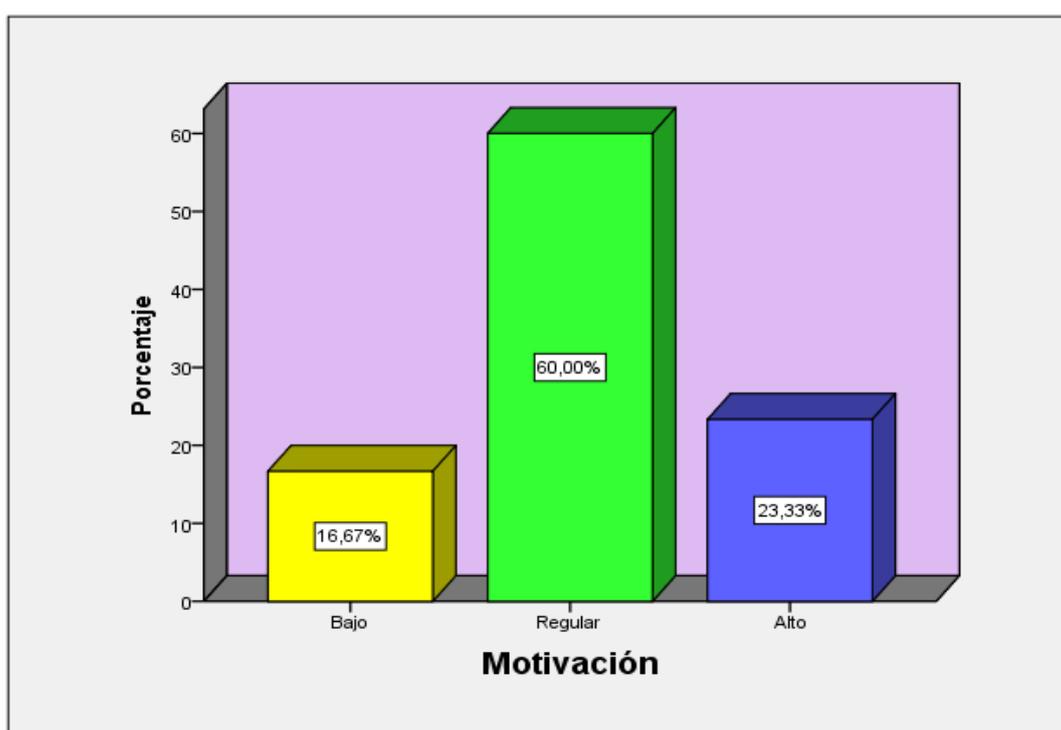
En la tabla y gráfico N°2, se observa que el 55,00% de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco- 2018 encuestados, manifiestan que la autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo es de nivel regular; seguido del 28,33% manifestó que tienen autonomía para la toma de decisiones en su puesto de trabajo a un nivel alto. Y un 16,67% que tienen autonomía a un nivel bajo. Por lo que se concluye que la autonomía para la toma de decisiones en sus puestos de trabajo es regular.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión motivación.

**TABLA 03**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	16,7	16,7
	Regular	36	60,0	76,7
	Alto	14	23,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0

**GRAFICO 03**



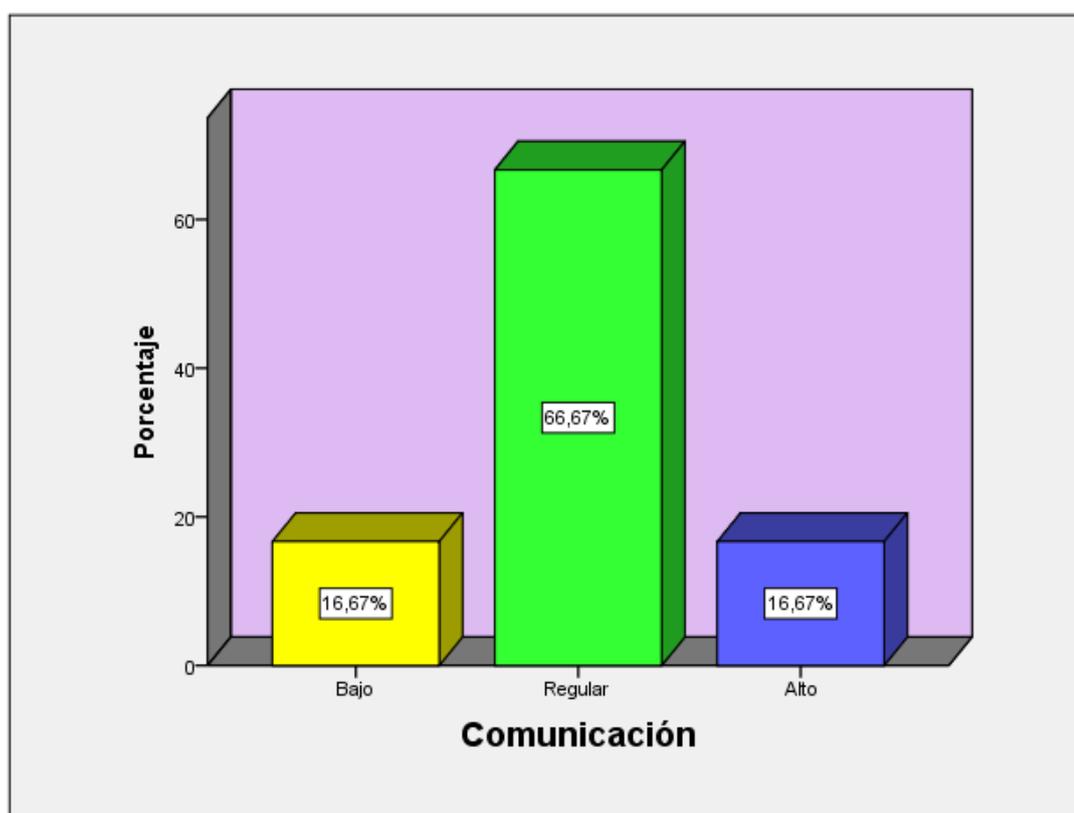
En la tabla y gráfico N°3, se observa que el 60,00% de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco- 2018 encuestados, manifiestan que han tenido motivaciones laborales a nivel regular; seguido del 23,33% señalan que han tenido motivación laboral alta. Y un 16,67% que han tenido motivación laboral en un nivel bajo. Por lo que se concluye que la motivación laboral es regular.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión comunicación.

**TABLA 04**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	16,7	16,7
	Regular	40	66,7	83,3
	Alto	10	16,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

**GRAFICO 04**



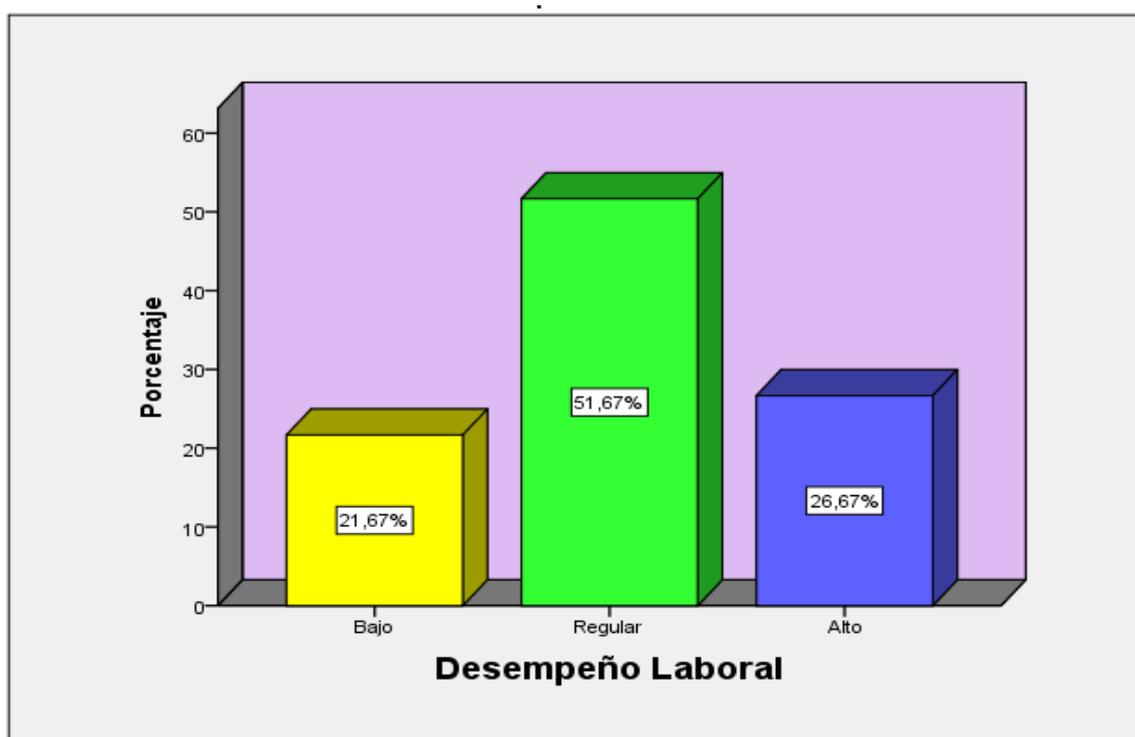
En la tabla y gráfico N°4, se observa que el 66,67% de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco- 2018 encuestados, manifiestan que la comunicación es regular; seguido del 16,67% señalan que la comunicación es alta. Y un 16,67% que la comunicación es baja. Por lo que se concluye que la comunicación laboral es regular.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Desempeño laboral

**TABLA 05**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	21,7	21,7
	Regular	31	51,7	73,3
	Alto	16	26,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

**GRAFICO 05**



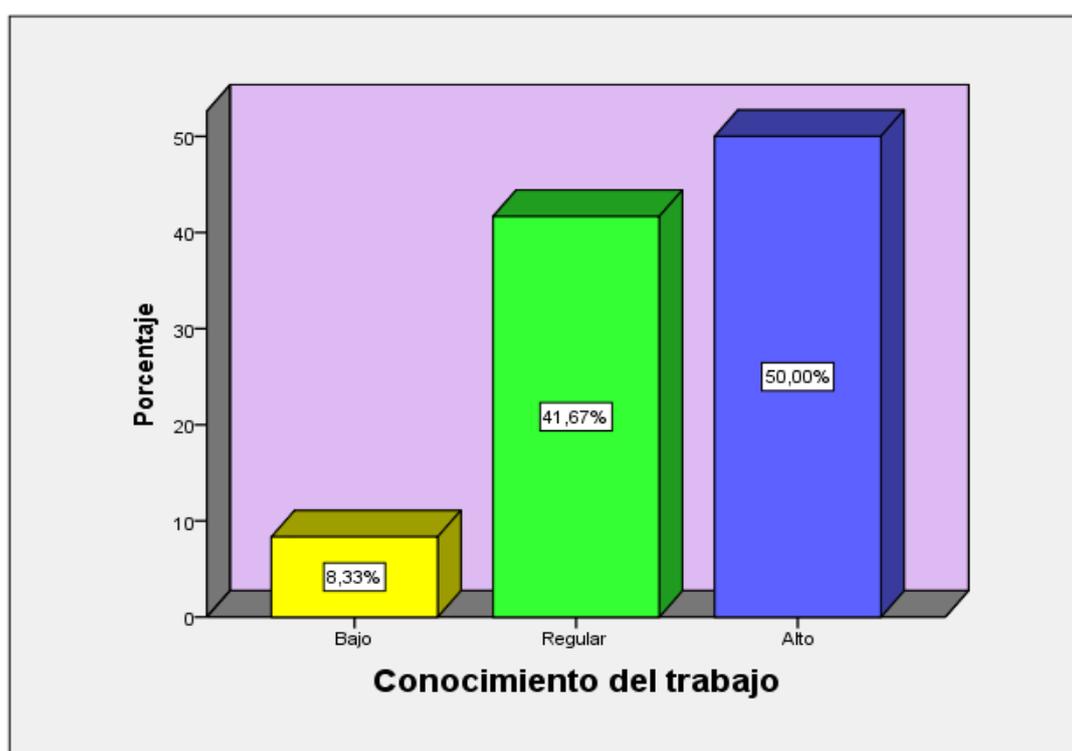
En la tabla y gráfico N°5, se observa que el 51,67% de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco- 2018 encuestados, manifiestan que el Desempeño laboral es de nivel regular; seguido del 26,67% señalan que el Desempeño laboral es alta. Y un 21,67% que el Desempeño laboral es baja. Por lo que se concluye que el Desempeño laboral es regular.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Conocimiento del Trabajo

**TABLA 06**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	8,3	8,3
	Regular	25	41,7	50,0
	Alto	30	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

**GRAFICA 06**



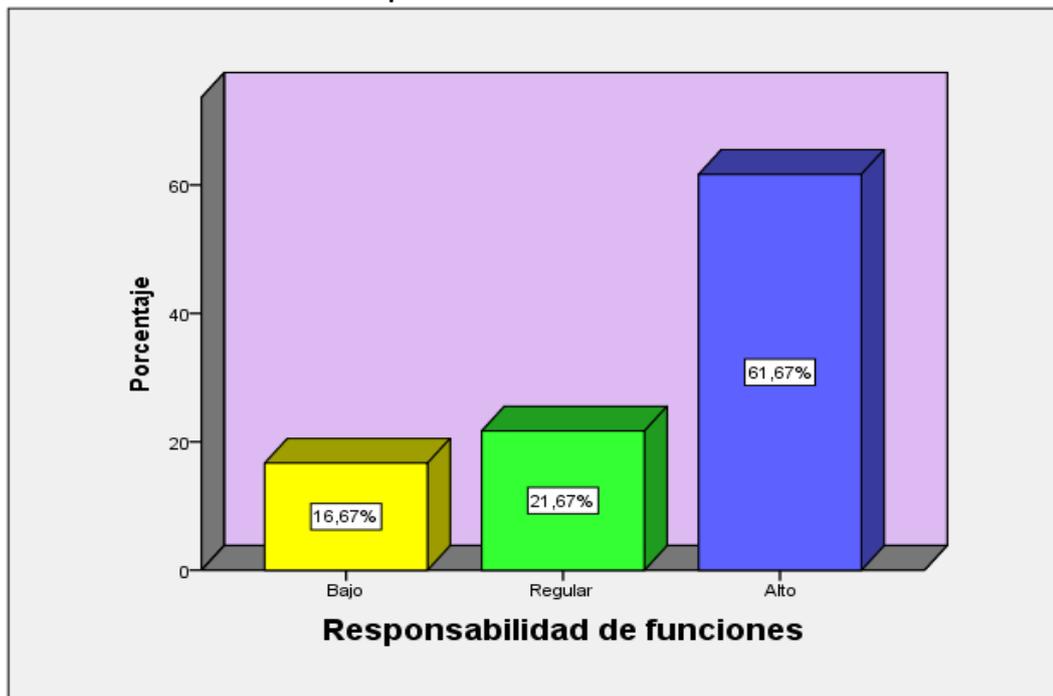
En la tabla y gráfico N°06, se observa que el 50,00% de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco - 2018 encuestados, manifiestan que el conocimiento del trabajo es de nivel Alto; seguido del 41,67 % señalan que el conocimiento es regular. Y un 8,33% que el conocimiento es bajo. Por lo que se concluye que el conocimiento del trabajo es alto.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión responsabilidad en sus funciones

**TABLA 07**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	16,7	16,7
	Regular	13	21,7	38,3
	Alto	37	61,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

**GRAFICO 07**



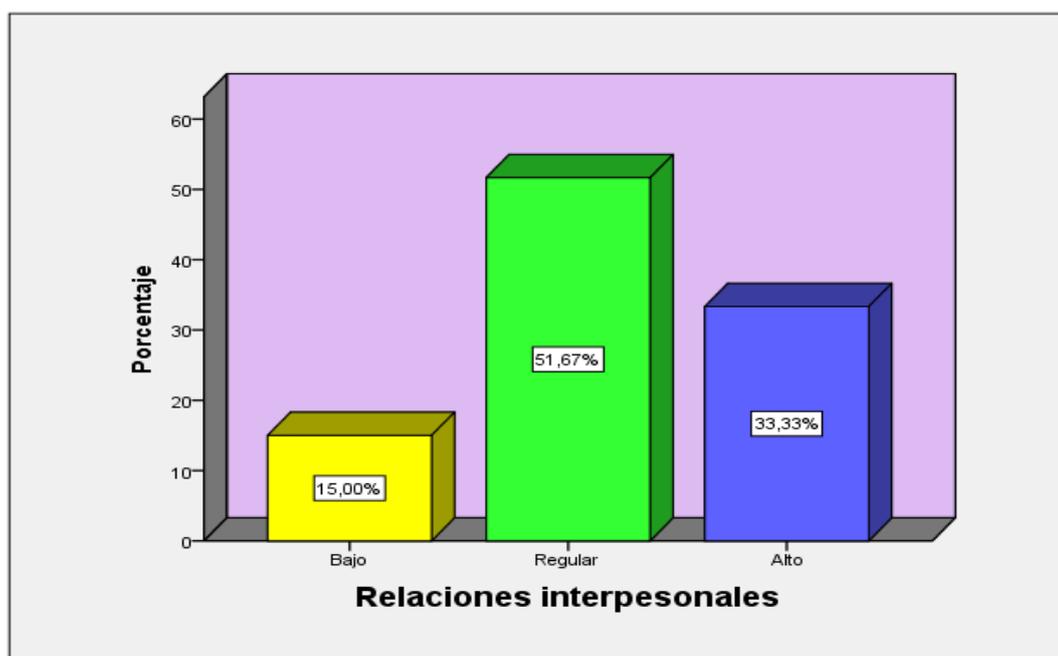
En la tabla y gráfico N°07, se observa que el 61,67% de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco - 2018 encuestados, manifiestan que la responsabilidad de sus funciones es de nivel alta; seguido del 21,67% señalan que la responsabilidad en sus funciones es regular, Y un 16,67% que la responsabilidad en sus funciones es baja. Por lo que se concluye que la responsabilidad en sus funciones es alta.

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relación interpersonal

**TABLA 08**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15,0	15,0
	Regular	31	51,7	66,7
	Alto	20	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0

**GRAFICO 08**



En la tabla y gráfico N°08 se observa que el 51,67% de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco - 2018 encuestados, manifiestan que la relación interpersonal es regular; seguido del 33,33% señalan que la relación interpersonal es alta, Y un 15,00% que la responsabilidad en sus funciones es baja. Por lo que se concluye que la relación interpersonal es regular.

Prueba de normalidad según kolmogorov-Smirnov entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco – 2018.

**TABLA 09**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,157	60	,001
Desempeño Laboral	,187	60	,000

Observamos el resultado obtenido en la prueba de normalidad, el nivel de significancia asintótica, para la primera variable 0.001 y la segunda variable 0,000; en ambos casos menor que 0,005; por lo tanto, utilizaremos la prueba de hipótesis del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

### **Prueba de hipótesis**

Una vez procesada los resultados obtenidos de ambas variables y sus respectivas dimensiones todo ellos trabajados con el programa SPSS 24, se obtuvo los siguientes valores como coeficientes:

**Respecto a la hipótesis general:**

**Hi:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

**H0:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

**TABLA 10**

**Correlaciones de la Hipótesis General**

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,558**
	Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,558**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

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

**Interpretación:**

Se puede observar en la tabla N°10 que, al correlacionar los resultados totales de las variables clima organizacional y desempeño laboral, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0,558, y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva moderada directa; además el nivel de significancia es menor que 0,005, esto indica que si existe relación significativa entre las variables, concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco - 2018.

## Respecto a la hipótesis específicas:

### Primera hipótesis específicas

**Hi:** Existe relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018

**H0:** No existe relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018

**TABLA 11**

### Correlaciones de la Primera Hipótesis Específica

			Autonomía para la toma de decisiones	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Autonomía para la toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

### Interpretación:

Se puede observar en la tabla N°11 que, al correlacionar los resultados totales de la dimensión autonomía para la toma de decisiones y la variable desempeño laboral, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0,713 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva alta; además el nivel de significancia es menor que 0,005, esto indica que si existe relación entre las variables, concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, asumiendo que existe relación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco - 2018.

### Segunda hipótesis específica:

**Hi:** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

**H0:** No Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018.

**TABLA 12**

<b>Correlaciones de la Segunda Hipótesis Específica</b>				
			Motivación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,459**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,459**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

### Interpretación:

Se puede observar en la tabla N°12 que, al correlacionar los resultados totales de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0,459 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva moderada; además el nivel de significancia es menor que 0,005, esto indica que si existe relación entre las variables, concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, asumiendo que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco - 2018.

### Tercera hipótesis específica:

**Hi:** Existe relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018

**H0:** No Existe relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018

**TABLA 13**

#### Correlaciones de la Tercera Hipótesis Específica

		Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación		
	Coeficiente de correlación	1,000	,404**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	60	60
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral		
	Coeficiente de correlación	,404**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

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

### Interpretación:

Se puede observar en la tabla N°13 que, al correlacionar los resultados totales de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral, se obtiene un valor de Rho de Spearman = 0,404 y de acuerdo al baremo de estimación de Spearman existe una correlación positiva moderada; además el nivel de significancia es menor que 0,005, esto indica que si existe relación entre las variables, concluyendo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, asumiendo que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Pasco - 2018.

#### **IV. DISCUSIÓN**

De acuerdo al resultado obtenidos, aceptamos la hipótesis de investigación general respecto a la correlación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018. Estos resultados guardan relación con lo que sostiene De La Cruz, H. (2016), en el que determina que el clima organizacional tiene una relación positiva (ambiente físico, social, actitudes y valores) con el desempeño laboral en los servidores.

Respecto a la correlación entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral se acepta la prueba de hipótesis alterna, aceptando así lo señalado por Uria c. (2011) en el que indica que los trabajadores se encuentran disconformes con el clima institucional, porque se ven afectados en gran parte por la forma de liderazgo autocrático y sistemas de comunicación débiles y con ello impidiéndoles la contribución de nuevas ideas y cohibiéndolos en cierta forma dar valor agregado a sus labores diarias.

Así mismo que acepta la prueba de hipótesis de la relación que existe entre la dimensión motivación y la variable desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018. Este resultado guarda relación con el autor Palomino, P. (2016) en que indica que la mayor parte de las dimensiones del clima tiene una importante repercusión sobre el desempeño, destacándose aquellas correspondientes a objetivos, relaciones interpersonales y motivación, así como la percepción global del clima organizacional.

Finalmente aceptamos la hipótesis alterna moderada sobre la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del GOREPA, por lo que se aprueba lo señalado por Rojas P. (2013) en la que consideran que la comunicación entre trabajadores y jefes es determinante para comprometerse con el

desarrollo y productividad de la empresa ya que muchos de ellos manifiestan que se encuentran regularmente comprometidos por las debilidades que existe en los canales de comunicación interna al considerar que muchas veces no son informados sobre su desempeño ni respecto a asuntos que les afectan e interesan.

## V. CONCLUSIONES

- 1) Se estableció que existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018, con un valor de Rho de Spearman = 0,558, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Ver tabla N° 10).
- 2) Se estableció que existe una correlación estadísticamente significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018, con un valor de Rho de Spearman = 0,713, lo que indica que existe una correlación positiva alta (Ver tabla N° 11).
- 3) Se estableció que existe una correlación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018, con un valor de Rho de Spearman = 0,459 lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Ver tabla N° 12).
- 4) Se estableció que existe una correlación estadísticamente significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018, con un valor de Rho de Spearman = 0,404, lo que indica que existe una correlación positiva moderada (Ver tabla N° 13).

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1) Recomendamos a la dirección de recursos humanos manejar de manera apropiada las políticas de motivación laboral, estableciendo correctamente una gestión del talento humano a fin de poder capacitarlos, valorarlos y reconociendo sus logros.
- 2) Respecto a la comunicación recomendamos al GOREPA, fortalecer el sistema de comunicación horizontal para la buena relación interpersonal, así mismo profundizar los flujos de información estructurando mensajes certeros que permitan agilizar los procesos productivos y a su vez fortalecer la identidad, compromiso del equipo humano. Por otro la se sugiere la implementación de análisis y estrategias de comunicación interna las cuales son claves para comunicar, escuchar y actuar en la toma de decisiones.
- 3) Seguiremos establecer planes de capacitación a los trabajadores, direccionados al liderazgo, motivación, productividad, y así lograr un buen desempeño de sus actividades en sus labores diarias, comprometiéndolos con la organización.
- 4) La Dirección General debe programar periódicamente evaluaciones de desempeño laboral a sus colaboradores, para así poder identificar debilidades y tomar las decisiones adecuadas para la mejora de la institución.
- 5) Mejorar los instrumentos de gestión que sean necesarios (dotación, manual de perfiles de puestos, cuadro de puesto de la entidad)

## VII. REFERENCIAS

Jiménez, D. y Mosquera, A. (2017) “Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades Públicas. Quito recuperado de <http://repositorio.upacifico.edu.ec>.

Nicolás P. (2002) VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal, recuperado <http://unpan1.un.org>

César C.(2017) Un trabajador motivado es clave en la organización Lima – Perú, recuperado <http://www.elperuano.com.pe>

Lizette A. (2017) El impacto de un buen clima laboral Lima Perú, recuperado de <http://www.greatplacetowork.com.pe>

Edgar Q. (2015) Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En La Municipalidad Distrital De Pacucha, Andahuaylas, 2015; recuperado <Http://Repositorio.Unajma.Edu.Pe>

De La Cruz O. y Huamán R., Alejandro (2016) “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015”. Huancavelica – Perú, recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe>

Rosél C. (2017) Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo “A” de la VII DIRTEPOL - año 2012- Lima – Perú, recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe>

Diana C. (2011) El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la Ciudad De Ambato Ambato – Ecuador, recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec>

Miryam P. y Rafael G. 2016 El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral De Los Empleados de la Empresa Distribuidora Y Papelería Venoplast Ltda. Cartagena Colombia, recuperado de <http://repositorio.unicartagena.edu.com.pdf>

Rojas M.(2013) Tesis: “Satisfacción laboral y el clima organizacional de las principales universidades sucreñas”, Corporación Universitaria del Caribe, recuperado de <https://teoriasorganizacionales.wordpress.com>

Carl Hose (2018) desempeño laboral, recuperado de <https://www.desempeño laboral..com/pdf>

Elvis L. (2016) El clima organizacional, recuperado de <http://www.monografias.com>

María G. Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato, recuperado de <http://www.eumed.net>

Br. Llanos C. (2017) “Satisfacción Marital y Desempeño Laboral en Trabajadores de una Municipalidad de Chiclayo – Chiclayo -Perú, recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe>

Gorriti B. (2007) Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Madrid – España. Recuperado de <http://www.redalyc.org>

Héctor P. (2014) Diseño no experimental transaccional – España Madrid, recuperado de <https://issuu.com>

Mauricio A. (2016) Escalas de medición y variables en estadística Misceláneo, recuperado de <https://mauricioanderson.com>

Carlos O. (2015) Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia – Madrid España, recuperado de <https://www.netquest.com>

Research at Great Place to Work - Spain (2016) la importancia de la evaluación del desempeño para las empresas, recuperado de <http://www.greatplacetowork.com>.

Adriana B. (2016) Capital Humano y Evaluación en Biblioteca Académicas, recuperado de <http://eprints.rclis.org>

Guillermo G., Tito R., Francisco W. y Oscar P (2015) Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS – Editorial San Marcos E.I.R.L  
LIMA

## **ANEXOS**

**CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL  
(ANNIE KAREN FALCON RIXE – 2018)**

**DATOS PERSONALES:**

Apellidos y

Nombres \_\_\_\_\_ Cargo \_\_\_\_\_

Sexo: femenino ( ) Masculino ( ) Fecha \_\_\_\_\_

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar información de aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Lea atentamente y marque con un X en el casillero de su preferencia.

N°	ITEMS O PREGUNTAS	5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
<b>AUTONOMÍA PARA LA TOMA DE DECISIONES</b>						
1	¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto laboral?					
2	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?					
3	¿Usted conoce las exigencias del trabajo?					
4	¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
5	¿El ambiente de trabajo le permite desenvolverse adecuadamente?					
6	¿Recibe reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?					
7	¿Su asignación salarial cubre toda su necesidad?					
8	¿Las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo son las adecuadas?					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
9	¿Usted cree que los canales de comunicación son suficientes para transmitir información entre trabajadores?					
10	¿El traslado de información entre áreas es de forma rápida?					
11	¿Se respeta las propuestas y decisiones de los compañeros de trabajo?					
12	¿Conoce los avances de las diferentes áreas de la institución?					

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL  
( ANNIE KAREN FALCON RIXE - 2018)**

**DATOS PERSONALES:**

Apellidos y  
Nombres \_\_\_\_\_  
Cargo \_\_\_\_\_ Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )  
Fecha \_\_\_\_\_

La presente encuesta tiene como finalidad recopilar información de aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Lea atentamente y marque con un X en el casillero de su preferencia.

N°	ITEMS O PREGUNTAS	5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA
<b>CONOCIMIENTO DEL TRABAJO</b>						
1	¿Domina las funciones de su puesto?					
2	¿El nivel de conocimiento técnico que tiene le ayuda a desenvolverse con facilidad en su puesto de trabajo?					
3	¿Le cuesta adaptarse a los cambios que se genera en su entorno?					
4	¿Cree usted que su nivel de producción es lo esperado por su jefe inmediato?					
<b>RESPONSABILIDAD EN SU FUNCIONES</b>						
5	¿Usted cumple con eficiencia su trabajo dentro de la institución?					
6	¿Cree usted que su jefe muestra satisfacción con su trabajo?					
7	¿Logras las metas establecidas en el cronograma institucional?					
8	¿Cumple con su horario de trabajo establecido?					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
9	¿Propicia un ambiente agradable entre sus compañeros de trabajo?					
10	¿Apoya con facilidad a sus compañeros de trabajo?					
11	¿Demuestra respeto por las ideas de sus compañeros?					
12	¿Mantiene buenas relaciones humanas con sus colegas de trabajo?					



### INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

#### III. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	"UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Lic. Annie Karen FALCÓN RIXE
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	• Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco-2018
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	• Cuestionario para medir el desempeño laboral.

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																				✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia del Programa de Inteligencia Emocional																				✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																				✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación																				✓

#### II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

#### V. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

#### I. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	TÁMARA TRINIDAD, Adrián		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04066649	TEL/CEL	935929230
LA MENCIÓN DEL GRADO	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN - GESTIÓN EDUCACIONAL		
PROCEDENCIA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN "ENRIQUE GUZMÁN Y UGUE" - LA CANTUTA		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 Mg. Adrián TÁMARA TRINIDAD MCE/0101-2015		
FECHA DE VALIDACIÓN	09-07-2018		

### INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

#### III. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	"UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Lic. Adm. Annie Karen Falcón Rixe
TITULO DEL PROYECTO	• <b>Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional Pasco - 2018"</b>
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	• Cuestionario para medir el Desempeño laboral

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																			✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																			✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia del Programa de Inteligencia Emocional																				✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																			✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación																				✓

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APICABLE

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

95%

#### V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	MATHEWS RAMIREZ CLAY JUNIOR		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	45294034	TEL/CEL.	9999 01217
LA MENCIÓN DEL GRADO	GESTION Y RESTAURACION DEL MEDIO NATURAL		
PROCEDENCIA			
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO	 <b>Mg. CLAY JUNIOR MATHEWS RAMIREZ</b> <small>JEFE DE OFICINA DESCONCENTRADA DE PASCO            ORGANISMO DE EVALUACION Y FISCALIZACION AMBIENTAL</small>		
FECHA DE VALIDACIÓN			



### INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

#### III. DATOS GENERALES:

INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS	"UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"
AUTORES DEL INSTRUMENTO	• Lic. Adm. Annie Karen Falcón Rixe
TÍTULO DEL PROYECTO	• Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional Pasco - 2018"
NOMBRE DEL INSTRUMENTO	• Cuestionario para medir el Desempeño laboral

#### IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia del Programa de Inteligencia Emocional																					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación																					✓

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

98%

#### V. DATOS DEL EXPERTO

APELLIDOS Y NOMBRES	Rixe Trezona Olinda		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD	04059369	TEL/CEL.	966591807
LA MENCIÓN DEL GRADO	Mg. ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN		
PROCEDENCIA	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO			
FECHA DE VALIDACIÓN	10-05-2018		

### INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES:**

<b>INSTITUCIÓN DE ESTUDIOS</b>	<b>"UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO"</b>
<b>AUTORES DEL INSTRUMENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lic. Adm. Annie Karen Falcón Rixe</li> </ul>
<b>TITULO DEL PROYECTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores del Gobierno Regional Pasco - 2018"</li> </ul>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionario para medir el clima organizacional</li> </ul>

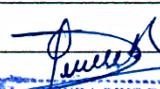
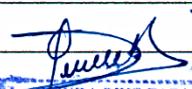
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					✓
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables en una institución educativa.																					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					✓
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia del Programa de Inteligencia Emocional																					✓
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																					✓
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																					✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					✓
10. PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de investigación																					✓

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN**

**V. DATOS DEL EXPERTO**

<b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>	Rixe Tarazona, Olinda		
<b>DOCUMENTO DE IDENTIDAD</b>	04059369	<b>TEL/CEL.</b>	966591807
<b>LA MENCIÓN DEL GRADO</b>	Mg. Administrador en la Educación		
<b>PROCEDENCIA</b>	UNIVERSIDAD  CESAR VALLEJO		
<b>SELLO Y FIRMA DEL EXPERTO</b>	 		
<b>FECHA DE VALIDACIÓN</b>	10-05-2018		

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO – 2018

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIALES	METODOLOGÍA
<p><b>General:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco - 2018?</p>	<p><b>General:</b></p> <p>Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018</p>	<p><b>General:</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018.</p>	<p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <p><b>Autonomía para la toma de decisiones:</b> es el pensamiento liberado al propio criterio pensar con autonomía,</p> <p><b>Motivación:</b> es un medio de estímulo a un individuo realizando una acción o acto él cual pueda satisfacer necesidades a fin de alcanzar metas.</p> <p><b>Comunicación:</b> es el conjunto de mensajes que son intercambiados entre los empleados de una entidad, y entre diferentes usuarios externos.</p>	<p><b>Método</b> Descriptivo y correlacional</p> <p><b>Enfoque</b> cuantitativo</p> <p><b>Diseño</b> No experimental de corte transversal</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>PE1.</b> ¿Qué relación existe entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018?</p> <p><b>PE2.</b> ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018?</p> <p><b>PE3.</b> ¿Qué relación existe entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018?</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p><b>OE1.</b> Determinar la relación existente entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018</p> <p><b>OE2.</b> Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018</p> <p><b>OE3.</b> Determinar la relación existente entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018</p>	<p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p><b>HE1.</b> Existe relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018</p> <p><b>HE2.</b> Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018.</p> <p><b>HE3.</b> Existe relación significativa entre la Comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco – 2018</p>	<p><b>DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <p><b>Conocimiento del trabajo:</b> viene hacer el nivel de conocimiento y entendimiento de las labores. Comprendiendo las habilidades técnicas, siendo necesarias para desempeñar las tareas del puesto</p> <p><b>Responsabilidad en sus funciones:</b> son actividades realizadas por los trabajadores, de manera eficiente, manteniendo un conocimiento óptimo de sus labores y capacidad de análisis. Todo ello a fin cumplir con los objetivos y metas.</p> <p><b>Relación interpersonal:</b> capacidad de trabajar en equipo, considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos.</p>	<p><b>Población</b> Estará conformada por 250 trabajadores de las diferentes áreas del Gobierno Regional de Pasco – 2018</p> <p><b>Muestra</b> La muestra será de 60 trabajadores del Gobierno Regional de Pasco quienes conocen el tema de la investigación.</p>

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO**

**Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO - 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	PESO	ESCALAS	INSTRUMENTO
Clima organizacional	Autonomía para la toma de decisiones	Conocimiento del personal	01 ¿La estructura organizacional (organigrama) le permite tomar decisiones dentro de su puesto laboral?	4	25%	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas Veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca	Encuesta (cuestionario)
		Responsabilidad del trabajador	02 ¿Usted es responsable del trabajo que realiza?				
		Conocer las exigencias del puesto	03 ¿Usted conoce las exigencias del trabajo?				
		Capacidad de toma de decisiones en el puesto	04 ¿Usted toma decisiones en su puesto de trabajo?				
	Motivación	Ambiente de trabajo	05 ¿El ambiente de trabajo le permite desenvolverse adecuadamente?	4	39%	((5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas Veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca	Encuesta (cuestionario)
		Reconocimiento	06 ¿Recibe reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?				
		Remuneración salarial	07 ¿Su asignación salarial cubre toda su necesidad?				
		Adecuadas relaciones laborales	08 ¿Las relaciones laborales con sus compañeros de trabajo son las adecuadas?				
	Comunicación	Los canales de comunicación	09 ¿Usted cree que los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre trabajadores?	4	36%	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas Veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca	Encuesta (cuestionario)
		Rapidez	10 ¿El traslado de información entre áreas es de forma rápida?				
		Respeto	11 ¿Se respeta las propuestas y decisiones de los compañeros de trabajo?				
		Capacidad de retroalimentación	12 ¿Conoce los avances de las diferentes áreas de la institución?				
		<b>TOTAL</b>	<b>12</b>				

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO**

**Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO – 2018**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Nº DE ITEMS	PESO	ESCALAS	INSTRUMENTO
Desempeño laboral	Conocimiento del trabajo	Dominio de sus funciones	01 ¿Domina las funciones de su puesto?	4	34%	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas Veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca	Encuesta (cuestionario)
		Nivel de conocimientos técnicos	02 ¿El nivel de conocimiento técnico que tiene le ayuda a desenvolverse con facilidad en su puesto de trabajo?				
		Adaptabilidad del trabajo	03 ¿Le cuesta adaptarse a los cambios que se genera en su entorno?				
		Nivel de producción del personal	04 ¿Cree usted que su nivel de producción es lo esperado por su jefe inmediato?				
	Responsabilidad en sus funciones	Cumplimiento las tareas asignadas	05 ¿Usted cumple con eficiencia su trabajo dentro de la institución?	4	33%	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas Veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca	Encuesta (cuestionario)
		Satisfacción del jefe inmediato	06 ¿Cree usted que su jefe muestra satisfacción con su trabajo?				
		Metas logradas	07 ¿Logras las metas establecidas en el cronograma institucional?				
		Asistencia y puntualidad	08 ¿Cumple con su horario de trabajo establecido?				
	Relaciones interpersonales	Ambiente agradable entre compañeros de trabajo	09 ¿Propicia un ambiente agradable entre sus compañeros de trabajo?	4	33%	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas Veces (2) Muy pocas veces (1) Nunca	Encuesta (cuestionario)
		Facilidad para ayudar a los compañeros de trabajo.	10 ¿Apoya con facilidad a sus compañeros de trabajo?				
		Solidaridad	11 ¿Demuestra respeto por las ideas de sus compañeros?				
		Practica de valores	12 ¿Mantiene buenas relaciones humanas con sus colegas de trabajo?				
<b>TOTAL</b>			<b>12</b>	<b>100%</b>			



GOBIERNO REGIONAL  
DE PASCO



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

EL DIRECTOR DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO, HACE CONSTAR QUE:

La Lic. Adm. ANNIE KAREN FALCON RIXE, identificado con DNI N° 41423495, estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad Cesar Vallejo, ha desarrollado su trabajo de investigación (Tesis) titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Pasco - 2018", aplicando cuestionarios a los trabajadores de nuestra institución.

Para lo cual se expide el presente documento a solicitud de la interesada para los fines que le sean conveniente.

Cerro de Pasco, 03 de julio de 2018.

Atentamente;

GOBIERNO REGIONAL PASCO  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
C.P.C. FONTE ANDRÉS HEREDIA PASCOR

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla N° 01	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Clima Organizacional	37
Tabla N° 02	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Autonomía para la toma de decisiones	38
Tabla N° 03	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión motivación.	39
Tabla N° 04	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión comunicación.	40
Tabla N° 05	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable Desempeño laboral	41
Tabla N° 06	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión Conocimiento del Trabajo	42
Tabla N° 07	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión responsabilidad en sus funciones	43
Tabla N° 08	Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la dimensión relación interpersonal	44
Tabla N° 09	Prueba de normalidad según kolmogorov-Smirnov entre el Clima organizacional y el Desempeño laboral	45
Tabla N° 10	Prueba de hipótesis General	46
Tabla N° 11	Primera prueba de hipótesis Especifico	47
Tabla N° 12	Segunda prueba de hipótesis Especifico	48
Tabla N° 13	Tercera prueba de hipótesis Especifico	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura N° 01 -----	37
Figura N° 02 -----	38
Figura N° 03 -----	39
Figura N° 04 -----	40
Figura N° 05 -----	41
Figura N° 06 -----	42
Figura N° 07 -----	43
Figura N° 08 -----	44

Base de datos de la variable Clima organizacional

AUTONOMIA PARA LA TOMA DE DECISIONES				MOTIVACION				COMUNICACIÓN							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12				
3	5	5	4	17	4	3	1	4	12	2	3	4	2	11	40
3	5	5	3	16	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15	44
4	5	5	4	18	4	3	4	4	15	4	2	4	1	11	44
3	5	5	3	16	3	3	2	4	12	3	2	3	2	10	38
3	5	5	3	16	3	2	3	4	12	3	3	5	3	14	42
4	5	5	4	18	4	2	4	4	14	4	3	4	3	14	46
1	5	5	1	12	3	2	2	2	9	2	2	3	1	8	29
3	5	5	3	16	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	48
1	5	4	4	14	4	3	2	4	13	3	2	3	2	10	37
3	5	5	3	16	3	3	2	3	11	4	3	3	3	13	40
4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15	44
2	5	5	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	48
1	5	5	1	12	3	2	2	2	9	2	2	3	1	8	29
2	5	5	4	16	3	3	2	4	12	2	2	3	3	10	38
4	5	5	4	18	4	3	4	4	15	2	3	4	2	11	44
4	4	5	5	18	4	2	4	4	14	3	3	5	3	14	46
1	5	4	4	14	4	3	2	4	13	2	2	3	3	10	37
3	5	5	3	16	3	3	2	3	11	4	3	3	3	13	40
4	5	4	4	17	4	3	1	4	12	4	2	4	1	11	40
3	5	5	5	18	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	48
3	5	5	3	16	4	3	2	4	13	4	4	4	3	15	44
3	5	5	3	16	3	3	2	3	11	4	3	3	3	13	40
1	5	5	1	12	3	2	2	2	9	2	2	3	1	8	29
1	5	5	5	16	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	48
2	5	4	5	16	4	3	2	4	13	4	4	4	3	15	44
3	5	5	3	16	4	3	1	4	12	2	2	3	3	10	38
3	5	4	4	16	4	3	1	4	12	4	3	4	3	14	42
3	5	5	5	18	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	46
3	5	2	4	14	3	3	4	3	13	2	2	3	3	10	37
3	2	4	3	12	2	2	3	2	9	2	2	3	1	8	29
3	5	5	4	17	4	3	1	4	12	2	3	4	2	11	40
3	5	5	3	16	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15	44
4	5	5	4	18	4	3	4	4	15	4	2	4	1	11	44
3	5	5	3	16	3	3	2	4	12	3	2	3	2	10	38
3	5	5	3	16	3	2	3	4	12	3	3	5	3	14	42
4	5	5	4	18	4	2	4	4	14	4	3	4	3	14	46
1	5	5	1	12	3	2	2	2	9	2	2	3	1	8	29
3	5	5	3	16	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	48
1	5	4	4	14	4	3	2	4	13	3	2	3	2	10	37
3	5	5	3	16	3	3	2	3	11	4	3	3	3	13	40
4	4	4	4	16	3	3	3	4	13	4	4	4	3	15	44
2	5	5	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	48
1	5	5	1	12	3	2	2	2	9	2	2	3	1	8	29
2	5	5	4	16	3	3	2	4	12	2	2	3	3	10	38
4	5	5	4	18	4	3	4	4	15	2	3	4	2	11	44
4	4	5	5	18	4	2	4	4	14	3	3	5	3	14	46
1	5	4	4	14	4	3	2	4	13	2	2	3	3	10	37
3	5	5	3	16	3	3	2	3	11	4	3	3	3	13	40
4	5	4	4	17	4	3	1	4	12	4	2	4	1	11	40
3	5	5	5	18	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	48
3	5	5	3	16	4	3	2	4	13	4	4	4	3	15	44
3	5	5	3	16	3	3	2	3	11	4	3	3	3	13	40
1	5	5	1	12	3	2	2	2	9	2	2	3	1	8	29
1	5	5	5	16	4	4	4	4	16	4	4	5	3	16	48
2	5	4	5	16	4	3	2	4	13	4	4	4	3	15	44
3	5	5	3	16	4	3	1	4	12	2	2	3	3	10	38
3	5	4	4	16	4	3	1	4	12	4	3	4	3	14	42
3	5	5	5	18	3	4	3	4	14	4	3	4	3	14	46
3	5	2	4	14	3	3	4	3	13	2	2	3	3	10	37
3	2	4	3	12	2	2	3	2	9	2	2	3	1	8	29

## Base de datos del desempeño laboral

CONOCIMIENTO DEL TRABAJO				RESPONSABILIDAD EN SU FUNCIONES				RELACIONES INTERPERSONALES							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12				
5	4	3	4	16	4	5	5	3	17	5	5	5	5	20	53
5	5	3	4	17	5	4	5	4	18	3	4	4	5	16	51
5	4	3	5	17	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	52
4	5	3	5	17	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	56
5	4	2	5	16	5	5	4	3	17	4	4	5	4	17	50
5	5	2	5	17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	56
5	4	2	2	13	2	2	2	3	9	5	4	5	4	18	40
3	3	1	3	10	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20	45
4	4	2	4	14	5	4	4	4	17	4	4	3	4	15	46
5	4	1	5	15	5	5	4	3	17	5	4	5	4	18	50
4	5	3	5	17	5	5	4	5	19	3	4	4	5	16	52
5	4	2	5	16	5	5	4	3	17	5	5	5	5	20	53
5	5	2	5	17	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	53
5	4	2	2	13	2	2	2	3	9	4	4	4	4	16	38
3	3	1	3	10	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20	45
4	4	2	4	14	5	4	4	4	17	5	5	5	5	20	51
5	4	1	5	15	5	5	4	3	17	5	5	5	5	20	52
5	4	2	2	13	4	3	4	4	15	4	4	5	5	18	46
3	3	1	3	10	5	4	4	4	17	4	4	3	4	15	42
4	4	2	4	14	5	5	4	3	17	4	4	5	5	18	49
5	4	1	5	15	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	52
4	5	3	5	17	5	5	4	3	17	5	5	5	4	19	53
5	4	2	5	16	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	52
5	5	2	5	17	4	5	5	3	17	5	5	3	3	16	50
5	4	2	2	13	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18	49
5	5	2	5	17	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	52
5	4	2	2	13	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	52
3	3	1	3	10	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	47
4	4	2	4	14	5	5	4	5	19	4	5	3	4	16	49
5	4	1	5	15	5	5	4	3	17	4	4	4	5	17	49
4	4	2	4	14	5	5	4	3	17	4	4	5	5	18	49
5	4	1	5	15	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	52
4	5	3	5	17	5	5	4	3	17	5	5	5	4	19	53
5	4	2	5	16	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	52
5	5	2	5	17	4	5	5	3	17	5	5	3	3	16	50
5	4	2	2	13	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18	49
5	5	2	5	17	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	52
5	4	2	2	13	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	52
3	3	1	3	10	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	47
4	4	2	4	14	5	5	4	5	19	4	5	3	4	16	49
5	4	1	5	15	5	5	4	3	17	4	4	4	5	17	49
5	4	2	5	16	5	5	4	3	17	4	4	5	4	17	50
5	5	2	5	17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	56
5	4	2	2	13	2	2	2	3	9	5	4	5	4	18	40
3	3	1	3	10	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20	45
4	4	2	4	14	5	4	4	4	17	4	4	3	4	15	46
5	4	1	5	15	5	5	4	3	17	5	4	5	4	18	50
4	5	3	5	17	5	5	4	5	19	3	4	4	5	16	52
5	4	2	5	16	5	5	4	3	17	5	5	5	5	20	53
5	5	2	5	17	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	53
5	4	2	2	13	2	2	2	3	9	4	4	4	4	16	38
3	3	1	3	10	4	3	4	4	15	5	5	5	5	20	45
4	4	2	4	14	5	5	4	3	17	4	4	5	5	18	49
5	4	1	5	15	5	5	4	5	19	5	4	5	4	18	52
4	5	3	5	17	5	5	4	3	17	5	5	5	4	19	53
5	4	2	5	16	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	52
5	5	2	5	17	4	5	5	3	17	5	5	3	3	16	50

## PANEL FOTOGRÁFICO



