



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL EN LA GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO  
REGIONAL MOQUEGUA - 2018**

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

Maestra en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Rosario Valenzuela Calcina

**ASESOR:**

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Sostenible Emprendimientos y responsabilidad Social

**PERU - 2018**

**Página del jurado**



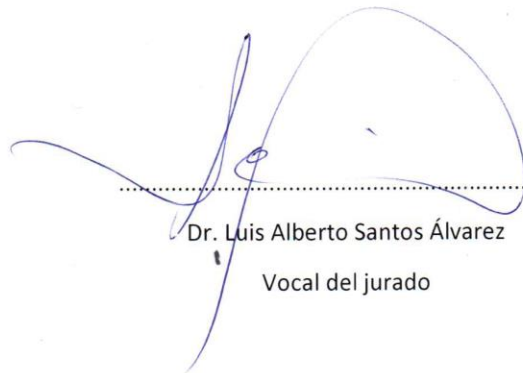
Mg. Nelly Lucila Jove Arohuanca

Presidente del jurado



Mg. Mónica Yesina Robles Ramírez

Secretario del jurado



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

Vocal del jurado

### **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a Dios por siempre darme fuerzas para creer en mi misma dedico también este trabajo a mi madre que a pesar de ser una persona con muchas dificultades siempre me empuja a seguir adelante; agradecer a mi esposo e hijas que con su apoyo y comprensión me permiten cumplir mis sueños.

### **ROSARIO**

## AGRADECIMIENTO

En este contexto quiero agradecer primeramente a Dios por siempre cuidarme y guiarme y darme fortaleza para afrontar nuevos retos.

A la universidad Cesar vallejo; por permitirme participar en la "Escuela de Posgrado; Programa de Maestría en Gestión Pública", y otorgarme una magnífica oportunidad de ampliar mis conocimientos culturales y científicos para así mejorar en mi vida profesional.

Agradecer a los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua por colaborar con su tiempo para aplicar el instrumento del presente trabajo de investigación.

A mi asesor Doctor Luis Alberto Santos Álvarez, por su orientación, dedicación, ímpetu y por brindarnos siempre ánimos para seguir con este camino.

También agradecer a la Magister Mónica Yesina Robles Ramírez por la dedicación de su tiempo y brindarnos sus conocimientos.

Muchas Gracias

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo ROSARIO VALENZUELA CALCINA, identificado con DNI 44991458 estudiante del Programa de Maestría de Administración de posgrado de la “Universidad Cesar Vallejo “con la tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del personal en la gerencia de obras del Gobierno Regional Moquegua -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 y consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; 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 tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falsedad de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya sido publicado) piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 15 de julio del 2018



---

**Rosario Valenzuela Calcina**

**DNI: 44991458**

## PRESENTACION

Señor director de la Escuela de Post Grado de la Universidad “Cesar Vallejo”, señores miembros del jurado:

El presente trabajo de investigación nos muestra que en las últimas décadas la globalización de la economía mundial y nacional ha llevado a las instituciones públicas a hacer nuevos procesos organizacionales orientándolos hacia la mejora del ambiente laboral para dar un servicio de calidad a sus gobernados. Bajo este contexto, investigaciones sobre esta temática dan cuenta de la importancia de la organización dentro de una institución y la conducción de recursos humanos para obtener un clima Organizacional bueno que colabore con la mejora para una buena gestión gubernamental y brindar un bien servicio.

El presente trabajo de tesis titulado “clima organizacional y desempeño laboral del personal en la gerencia de obras del gobierno regional Moquegua - 2018” se realizó con el objetivo general de determinar si existe relación entre el clima Organizacional y desempeño laboral del Personal, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad “Cesar Vallejo” para optar el grado académico de Maestra en Gestión pública.

El presente documento consta de seis capítulos, el capítulo primero referido a la Introducción y contiene los subcapítulos de realidad Problemática de la investigación, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, Formulación del Problema, Justificación del estudio, Hipótesis y objetivos generales y específicos que la orienta. El segundo capítulo Método, con subcapítulos diseño de investigación, sobre las variables de estudio, población y muestra técnicas de recolección y análisis de datos, valides y confiabilidad de los instrumentos. El Tercer capítulo referido a los resultados del estudio de la investigación dando respuesta a las hipótesis de la investigación.

A continuación, en el capítulo Cuarto de Discusión se comparan los resultados con los antecedentes, las teorías y las dimensiones .El capítulo quinto conclusiones a las que se ha llegado como consecuencia de la aplicación y por último el capítulo Sexto donde se realizan las correspondientes recomendaciones.

Rosario Valenzuela Calcina

## Índice

DEDICATORIA .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACION.....	1
RESUMEN .....	6
ABSTRACT.....	7
I. INTRODUCCION .....	8
1.1. Realidad Problemática.....	8
1.2. Trabajos previos .....	10
A Nivel Internacional .....	10
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	15
Clima Organizacional .....	15
Factores del Clima Organizacional .....	16
1.4. Formulación del problema .....	19
Problema General.....	19
Problemas específicos .....	19
1.5. Justificación del estudio .....	20
1.6. Hipótesis.....	21
1.7. Objetivos .....	21
OBJETIVO GENERAL: .....	21
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	21
II. METODO.....	23
2.1. Diseño de investigación.....	23
2.2. Variables, Operacionalización .....	24
2.3. Población y muestra .....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
2.5. Métodos de análisis de datos.....	34
2.6. Aspectos éticos.....	34

III.	RESULTADOS.....	35
	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS .....	44
IV.	DISCUSION.....	54
V.	CONCLUSIONES .....	56
VI.	RECOMENDACIONES .....	57
VII.	REFERENCIAS .....	58
	ANEXOS .....	59



## Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de variable Clima Organizacional.....	24
Tabla 2: Operacionalización de variable desempeño laboral.....	25
Tabla 3: DISTRIBUCION DE LA MUESTRA.....	26
Tabla 4: <i>Detalles del Instrumento: Escala de Likert para medir el Clima Organizacional</i> .	27
Tabla 5: <i>Detalles del Instrumento: Escala de Likert para medir el Desempeño Laboral</i> ....	28
Tabla 6: <i>Validación relacionada con el Constructo: Correlaciones Dimensión-Variable1</i> ...	30
Tabla 7: <i>Validación relacionada con el Constructo: Correlaciones Item-Variable2</i> .....	30
Tabla 8: <i>Validación relacionada con el Constructo: Correlaciones Dimensión-Variable2</i> ...	31
Tabla 9: <i>Validación relacionada con el Constructo: Correlaciones Item-Variable2</i> .....	31
Tabla 10: Confiabilidad del InstrumentoN°1: Clima Organizacional .....	32
Tabla 11: Confiabilidad del InstrumentoN°2: Desempeño Laboral.....	33
Tabla 12: Sexo de los encuestados .....	35
Tabla 13: Condición Laboral de los encuestados .....	36
Tabla 14: Nivel de Clima Organizacional en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua.....	37
Tabla 15: Dimensión 1. Autonomía Individual .....	38
Tabla 16: Dimensión 2. Capacidad organizacional .....	39
Tabla 17: Dimensión 3. Tipo de Recompensas por logros .....	40
Tabla 18: DESEMPEÑO LABORAL.....	41
Tabla 19: Desempeño de la Función .....	42
Tabla 20: Dimensión 1: Características individuales .....	43
Tabla 21: <i>Prueba de normalidad de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral</i> .....	45

Tabla 22: <i>Correlaciones entre las variables relacionales: Recurso del Canon e Inversión Pública</i> .....	47
Tabla 23: <i>Escala de interpretación del Coeficiente de Correlación</i> .....	47
Tabla 24: <i>Correlaciones entre la Dimensión Autonomía Individual y la variable Desempeño Laboral</i> .....	49
Tabla 25: <i>Correlaciones entre la dimensión Capacidad Organizacional y la variable Desempeño Laboral</i> .....	51
Tabla 26: <i>Correlaciones entre la Dimensión Recompensas Por Logros y la variable Desempeño Laboral</i> .....	53

### **Índice de Figuras**

Figura 1 diagrama de diseño de investigación .....	23
Figura 2 Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad .....	34
Figura 3 Sexo de los encuestados .....	35
Figura 4 Condición Laboral de los encuestados .....	36
Figura 5 CLIMA ORGANIZACIONAL .....	37
Figura 6 Autonomía Individual .....	38
Figura 7 Capacidad organizacional .....	39
Figura 8 Tipo de Recompensas por logros.....	40
Figura 9 DESEMPEÑO LABORAL .....	41
Figura 10 Desempeño de la Función .....	42
Figura 11 Características individuales .....	43

## RESUMEN

La tesis titulada “clima organizacional y desempeño laboral del personal en la gerencia de obras del gobierno regional Moquegua - 2018” investigación realizada consta de seis capítulos: Introducción, Método, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y Referencias Bibliográficas.

El objetivo General del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua - 2018.

El método de estudio es de tipo no experimental, con diseño correlacional ya que busca determinar la relación directa o indirecta de las Hipótesis para dar solución a la problemática. La población y la muestra es de manera unánime ya que se aplicó la investigación a toda la población, El instrumento de recojo de datos que se aplicó es la encuesta para las variables obteniendo un índice de consistencia de Alfa de Cronbach de 0.867 en el cuestionario de Clima Organizacional y una consistencia de Alfa de Cronbach de 0.954 , se desarrollaron 2 cuestionarios y se aplicaron al total de trabajadores (94) de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua - Año 2018. Los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron la escala Likert. Para la comprobación de hipótesis aplicamos la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov dándonos como resultado que no cumplió con el supuesto de normalidad por lo tanto se determinó utilizar técnicas no paramétricas como el Coeficiente de Rho Spearman.

Concluyendo que en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional d Moquegua – 2018, existe una relación directa media entre la variable desempeño laboral con la variable clima organizacional, sustentada en el coeficiente de correlación de Coeficiente de Rho Spearman ( $r$ ), es igual a 0.613.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Autonomía individual y tipo de recompensa.

## ABSTRACT

The thesis entitled "organizational climate and work performance of personnel in the management of works of the regional government Moquegua - 2018" research carried out consists of six chapters: Introduction, Method, Results, Discussion, Conclusions, Recommendations and Bibliographic References.

The General objective of this research work is to determine the relationship that exists between the Organizational Climate and the Work Performance of the personnel in the Works Management of the Regional Government Moquegua - 2018.

The study method is non-experimental type, with correlational design since it seeks to determine the direct or indirect relationship of the hypotheses to solve the problem. The population and the sample is unanimously since the research was applied to the whole population. The data collection instrument that was applied is the survey for the variables obtaining a consistency index of Cronbach's Alpha of 0.867 in the questionnaire of Organizational Climate and a constellation of Alfa de Cronbach of 0.954, 2 questionnaires were developed and applied to the total of workers (94) of the Works Management of the Regional Government of Moquegua - Year 2018. The instruments that were used to measure the variables were the Likert scale. For the hypothesis testing, we applied the Kolmogorov - Smirnov normality test, giving as a result that it did not fulfill the assumption of normality; therefore, it was determined to use nonparametric techniques such as the Rho Spearman coefficient.

Concluding that in the Management of Works of the Regional Government of Moquegua - 2018, there is a direct average relationship between the labor performance variable and the organizational climate variable, based on the coefficient of correlation of Rho Spearman coefficient ( $r$ ), equal to 0.613 .

Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Individual Autonomy and type of reward.

## I. INTRODUCCION

### 1.1. Realidad Problemática

Los trabajadores a veces tienen dificultades para concentrarse ocasionando que se cometan errores constantes y así se tenga conflictos para cumplir lo que se requiere tomando en cuenta esto es importante que el clima organizacional ayude a poner paños tibios a estas dificultades.

Una variedad de estudios confirma que las condiciones de salud que contribuyen más a la pérdida de productividad son la depresión, la ansiedad, migrañas, enfermedades respiratorias, la artritis, la diabetes y el dolor de espalda y de cuello.

En los últimos años la globalización se ha extendido a lo largo del mundo generando un importante desarrollo económico sin embargo a pesar de eso las Organizaciones han ido desarrollando sus actividades muchas veces sin tomar en consideración a sus recursos humanos; el recurso humano es la parte más importante para que una gestión tenga éxito. El clima organizacional es importante para que los trabajadores desarrollen de manera óptima sus funciones es aquí donde nos ponemos a analizar si realmente el verdadero problema es la administración de personal o las directrices que dictan los procedimientos; el clima organizacional afecta el desempeño laboral.

Partiendo de esta premisa vemos que en el Perú la gestión Gubernamental se lleva de manera sistemática y apoyado de directrices y normas que asignan las funciones de cada trabajador; a pesar de esto vemos que día a día existen quejas sobre el tema de gestión y resultados de los servicios que brindan los diferentes órganos del estado. Es por ello que tomando estos antecedentes de las organizaciones y su problemática se está realizando el presente estudio de investigación para identificar los componentes que condicionan la problemática del clima organizacional y desempeño laboral en la gerencia de obras del gobierno Regional, por ello se determinó desarrollar el tema de investigación denominado "clima organizacional y desempeño laboral del personal en la gerencia de obras del gobierno regional Moquegua - 2018", que nace a raíz de la percepción de esta problemática que afecta a la gestión de esta área.

Dentro de esto tomaremos en cuenta la noción de Clima Organizacional, se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores de la gerencia de obras del gobierno regional Moquegua en cuanto a la percepción del desempeño de sus funciones, el ambiente físico en que se desempeñan las actividades laborales, las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Proponer sugerencias para mejorar los niveles de motivación del personal administrativo y Disponer de información importante para elaboración de planes estratégicos. Algunas variables internas que se pueden analizar a través de este estudio son: Autonomía Individual; capacidad organizacional; Tipo de Recompensa por logros. La aproximación hacia el conocimiento del estado de éstas se realiza a través de la percepción que de ellas tienen los trabajadores de la gerencia de obras.

Para lograr información más precisa se puede recurrir a la realización de las encuestas a los trabajadores.

*“Muchas municipalidades dejan de ser eficientes puesto que no fomentan un buen clima organizacional, buena infraestructura o por no involucran en este proceso a sus gerentes, administradores y trabajadores por igual. Los nuevos colaboradores llegan con mucho entusiasmo y con muchas expectativas sobre la institución, sus actividades y sus compañeros; sin embargo, todo se viene abajo cuando no encuentran un adecuado clima para su desempeño profesional”.*  
(Vilma & Felix, 2015)

## **DESCRIPCION Y ANALISIS DEL PERSONAL ENCUESTADO**

(MOQUEGUA, 2004) DEL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES  
DE LA GERENCIA DE OBRAS

ARTICULO 77º.

La Gerencia de Obras tiene dependencia directa de la Gerencia Regional de Infraestructura, es responsable de realizar las actividades relativas a la ejecución de obras bajo la modalidad de administración directa, por cuanto tiene que aplicar y hacer cumplir en el desarrollo de las obras por contrato, las normas técnicas de control vigente. Está a cargo de un funcionario de confianza con categoría de Sub-Gerente. Son funciones de la Gerencia de Obras las siguientes:

- a) Participar en la programación, formulación, ejecución, evaluación del plan anual de inversión de la región.

- b) Ejecutar las obras comprendidas en el Programa de Inversión del Gobierno Regional.
- c) Evaluar y controlar los actos administrativos de sus órganos dependientes.
- d) Brindar asesoramiento en el campo de su competencia a los órganos del Gobierno Regional de MOQUEGUA

## **1.2. Trabajos previos**

### **A Nivel Internacional**

(URÍA CALDERÓN, 2011) En su tesis titulada: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS CÍA. LTDA de la Ciudad de AMBATO – Ecuador”; llego a las siguientes conclusiones : Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda.; El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario ; Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos ; Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores ; No fomentar trabajo en equipo ocasiona una falta de compañerismo y participación en las actividades empresariales, lo que incide finalmente en la falta de compromiso organizacional ; Los directivos señalan que el desempeño laboral de sus trabajadores se encuentra en un nivel medio y no es el esperado por ellos para el cumplimiento de las metas organizacionales; Es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el clima organizacional actual y que coadyuven al incremento del desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda.

(Zans Castellon, 2017) en su tesis “ Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.” Llego a las siguientes conclusiones : El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco

participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo; Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación; Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar.

(MANOSALVAS VACA, MANOSALVAS VACA, & QUINTERO, 2015) En su Publicación llegaron a la conclusión: El objetivo principal de este estudio fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de salud. Específicamente, el estudio se realizó con una muestra de profesionales que laboraban en diversas áreas del hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la provincia de Esmeraldas. A través de una revisión exhaustiva de literatura relacionada a este tema, se decidió utilizar como base el modelo creado por Chiang, Salazar y Núñez (2007), quienes, a través de un análisis factorial, lograron reducir el número de componentes para, posteriormente, correlacionar cada una de las dimensiones obtenidas de cada constructo, encontrando relaciones significativas entre cada uno de ellos. El presente estudio fue un paso más allá y realizó un análisis factorial confirmatorio para validar el modelo de medida de los instrumentos utilizados y, a través de ecuaciones estructurales, estudiar la relación entre los dos constructos. Los resultados obtenidos muestran una relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral, corroborando resultados de otros estudios relacionados a esta temática.

### **A nivel Nacional**

(Manrique, 2009) “Relación entre Clima laboral y el síndrome de Burnout en profesores de educación secundaria en colegios estatales y particulares”, realiza estas conclusiones: Se pudo observar niveles medios de síndrome de Burnout, en dichas instituciones. El diseño de estudio que se utilizó fue el descriptivo correlacional, el estudio es de carácter no experimental, utilizó el muestreo probabilístico estratificado, el tamaño de muestra fue compuesto por 367 docentes varones y mujeres, de diferentes grados en educación secundaria en



centros educativos estatales y particulares de Lima. *“Los instrumentos que se emplearon fueron la escala de Clima Social de R.H Moos y el Inventario Burnout de Maslach”.*

(Flores, 2007) realizó una investigación denominada *“La Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A”*, desarrollo estas conclusiones: el espacio físico, el ambiente físico y la infraestructura en la organización son los adecuados puesto que cumplen los requisitos de Buenas Prácticas en Manufactura controladas por la DIGEMID, existiendo ciertas unidades que necesitan de algunas implementaciones para que el colaborador tenga un mejor ambiente laboral. En relación con las condiciones laborales, la organización solo cumple con unos cuantos factores mientras otras son descuidadas como el caso de los ruidos. Concluye que los miembros de la empresa están satisfechos con las actividades que realizan. En relación a las actitudes, aptitudes y expectativas de los colaboradores concluyen que realizan las labores con ideas innovadoras y las expectativas buscan alcanzar en el centro de trabajo son favorables para su desarrollo profesional y personal; sin embargo, otro grupo se sienten infravalorados por el puesto de trabajo que desempeñan y buscarían rotar de su puesto de laboral aun sin incremento remunerativo.

(Alvarez, 2001) Realizó una investigación denominada *“los Componentes Cultura y clima organizacional como elementos relevantes en la eficacia de un Instituto de Oftalmología”*, concluye que el clima y la cultura organizacional son sumamente importantes y componentes prácticos de todas las instituciones ya que de estos depende la eficacia y la productividad. Dichos resultados precitados en la referida tesis, promueve reconocer en esta investigación los componentes básicos de la cultura organizacional en el IIAP, y de esta manera favorecer la percepción de los colaboradores frente al clima laboral.

(ARIAS JIMENES Milena, 2004) Según su estudio realizado denominado *“la Influencia entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal del SIS, Lima 7 - 2009”*, esta investigación tuvo como objetivo principal identificar si existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de SIS, Lima 7 y de esta forma conocer la posibilidad de usar los resultados

obtenidos en aras de una mejora institucional. Para efectos de correlacionar la satisfacción y clima laboral se utilizó como instrumento de análisis la técnica de encuesta. La conclusión de la investigación plantea que existe una fuerte correlación entre el clima laboral con relación a la satisfacción laboral en los colaboradores del SIS, lima 7.

Los elementos importantes para alcanzar un buen clima laboral son: La comunicación, que en su estudio de investigación es satisfactoria, pero se recomienda que sea breve, concisa y retroalimentada; asimismo en cuanto al liderazgo, se calificó como satisfactorio; aunque a las jefaturas se les solicita mejorar el estímulo a la excelencia, el trabajo en equipo y la solución de conflictos.

(Holguin Ferro) en su tesis: "El Clima Laboral y su relación con la Productividad de los trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Madre de Dios 2015", concluye: Existe una Correlación positiva media entre **las** variable Clima laboral y productividad ( $r=0.645$ ); se ha determinado que existe una Correlación positiva media entre **la recompensa** y productividad ( $r=0.685$ ); de los trabajadores de la DRTyC de Madre de Dios; ha determinado que existe una Correlación positiva débil entre **los valores colectivos** y la productividad ( $r=0.454$ ); de los trabajadores de la DRTyC de Madre de Dios; se ha determinado que existe una Correlación positiva muy débil entre **la** Identidad Institucional y la productividad ( $r=0.13$ ); de los trabajadores de la DRTyC. de Madre de Dios.

#### **A Nivel Local**

(Choque Galindo, 2015) Según su estudio realizado denominado "Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2015", recomienda Desarrollar labores que fortalezcan la integración y cohesión grupal, como actividades recreativas y deportivas. Fomentar el trabajo en equipo y la relación entre compañeros, permitiendo desempeñar mejor sus labores y garantizando el desarrollo de las tareas y funciones. Motivar al personal, promoviendo el reconocimiento a los logros y resultados alcanzados, propiciando el crecimiento y desarrollo personal y profesional para enfrentar retos, mejorando así el compromiso y contribución en el cumplimiento de objetivos y metas. Establecer un sistema de trabajo más

participativo entre sus colaboradores de esa manera poder escuchar las dudas, aportes y recomendaciones de los trabajadores en aras de mejorar la comunicación y eficiencia en la institución.

(Villegas Huaman, 2016) en su tesis “Estrés y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016”, donde Concluye: Existe una relación ( $p = 0,000$ ) entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016. Es decir, a menos estrés laboral, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo; Existe una relación ( $p = 0,000$ ) entre el cansancio emocional y el desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016. Es decir, a menos cansancio emocional, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo; Existe una relación ( $p = 0,000$ ) entre la despersonalización y el desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016. Es decir, a menos despersonalización, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo; Existe una relación ( $p = 0,022$ ) entre la realización personal y el desempeño laboral del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016. Es decir, a mayor realización personal, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo; Existe una relación ( $p = 0,000$ ) entre el estrés laboral y el desempeño de la función del personal administrativo en la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016. Es decir, a menor estrés en el trabajo, mejor es el desempeño de la función del personal administrativo.

(VILLEGAS ZEVALLOS, 2017)“clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red asistencial EsSalud, Provincia Mariscal Nieto, moquegua,2017”, llega a la siguiente Conclusión : Existe asociación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red Asistencial EsSalud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2017, ya que el P (valúe) es igual a 0,001 y este es menor a 0,05. Ante lo expuesto se puede decir que a medida que en la institución EsSalud, se incremente el clima organizacional, se

logrará que los colaboradores rindan mejor, logrando así mejorar su desempeño laboral. Existe asociación directa entre el clima organizacional y la eficacia laboral de la Red Asistencial EsSalud en la provincia Mariscal Nieto, 2017, ya que p-valor = 0.00037 (Sig. Bilateral) y este es < a 0,05. No existe asociación directa entre el clima organizacional y la eficiencia laboral de la Red Asistencial EsSalud en la provincia Mariscal Nieto, 2017, ya que p-valor = 0.473 (Sig. Bilateral) y este es > a 0,05. Existe asociación directa entre el clima organizacional y la calidad laboral de la Red Asistencial EsSalud en la provincia Mariscal Nieto, 2017, ya que p-valor = 0.000421 (Sig. Bilateral) y este es < a 0,05.117.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

#### **Clima Organizacional**

El clima Organizacional ha tomado importancia en las últimas décadas debido a que influencia mucho en las actitudes de los individuos; Es importante recalcar que el clima Organizacional es producto del aporte actitudinal respecto a su entorno de cada individuo en la institución; y a sus vez es la percepción de cada individuo

*“El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.” (Brunet, 2004)*

*“Describe el clima organizacional como las percepciones que el trabajador tiene con respecto a las estructuras y procesos que suscitan en un medio laboral. Esto da como resultado que el comportamiento de un trabajador no sea el resultado de los factores organizacionales, sino de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores”. Martínez (2007)*

*“Agrega que el clima organizacional son aquellas percepciones de los profesionales sobre los comportamientos organizativos que afectan a su rendimiento en el trabajo. En el clima organizacional se deja a un lado los elementos del entorno físico (ergonomía) por que no están causados por comportamientos organizativos”. Escat (2007)*

“clima organizacional” centra su estudio en la misma secuencia de evolución de la psicología de instituciones y propone remontar los trabajos de Tolman (1926), para conseguir una nueva visión precisa sobre los antecedentes de este caso. Silva (1996)

### **Factores del Clima Organizacional**

Sopow (2006)...“menciona 10 factores en el clima organizacional y son los siguientes:

- *La retroalimentación individual de valores organizacionales.*
- *La independencia de los trabajadores en la toma de decisiones.*
- *Adquisición de buen desenvolvimiento.*
- *La capacidad organizacional de promover el equipo.*
- *El continuo entrenamiento.*
- *La facilidad para ayudarse entre miembros de la empresa.*
- *capacidad de la empresa para cumplir las promesas.*
- *La transparencia y facilidad en compartimiento de información.*
- *La responsabilidad por las acciones.*
- *El que los empleados comprendan las metas organizacionales. “*

### **Las Dimensiones en el clima organizacional**

Las dimensiones del CO se pueden definir como las apreciaciones que tienen los integrantes de la empresa sobre ciertas eventualidades significativas desde un punto de vista psicológico (Rousseau, 1988; citado por García, 2006).

*“Hay siete características que, al ser combinadas y acopladas, revelan la esencia de la cultura de una organización (Campbell, 2015):*

- a) Autonomía Individual. El grado de responsabilidad, independencia y oportunidad que las personas tienen en la organización para ejercer iniciativa.*
- b) Estructura. El conjunto de niveles, normas y reglas, así como la intensidad de supervisión directa de la dirección.*
- c) Apoyo. El grado de ayuda y cordialidad que muestran los gerentes a sus subordinados.*

- d) *Identidad. La medida en que los miembros se identifican con la organización en su conjunto más que con su grupo o campo de trabajo.*
- e) *Recompensa al Desempeño. El grado en que la distribución de premios al personal se base en criterios relativos al desempeño de los trabajadores.*
- f) *Tolerancia del Conflicto. El nivel de conflicto presente en las relaciones de compañeros y grupos de trabajo, así como la disposición a ser honesto y abierto ante las diferencias.*
- g) *Tolerancia del Riesgo. El grado en que se estimula (alienta) a los trabajadores a ser agresivos, innovadores y a correr riesgos. Cada una de las siete características se puede representar en una línea horizontal que se desplaza de izquierda a derecha. La intensidad mínima (baja) con que se presenta cada característica se localiza en el extremo izquierdo, y la máxima (alta) en el derecho. Al evaluar la organización a partir de todas estas características se tiene un perfil completo de ella. Así pues, la cultura de la organización es una imagen compuesta, formada por estas siete características. El perfil o imagen es la base de los sentimientos de significado compartido que tienen los miembros respecto a la organización, de cómo se hacen las cosas en ella y de la manera en que han de obrar". (Campbell, 2015)*

**h) Funciones del clima organizacional.**

Martínez (2007) describe que el clima organizacional, una vez creado, tiene funciones que repercuten en los miembros de la institución.

- Desvinculación. -
- Obstaculización. -
- Espíritu. -
- Énfasis en la producción. -
- Empuje. -
- Consideración. -
- Cordialidad. -
- Conflicto de inconsecuencia. -
- Formalización. -
- Adecuación de la planeación. -

- Selección basada en capacidad y desempeño. -
- Tolerancia a los errores. -

### **Desempeño laboral.**

*“Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.*

*El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.*

*Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.” (ecured.cu, 2017)*

### **El entorno global.**

La mayor cantidad de variables producidas por el entorno global son incontrolables. Entre otras, podemos encontrar las leyes y normativas legales dictadas por el Estado y el gobierno de turno, que determinan la aplicabilidad de los valores morales, valores éticos y sociales que condicionan en los cambios tecnológicos, precios, materia prima, energía y capital.

Por lo que respecta a la Evaluación de Desempeño según (Bontigui, 2004):

- **Evaluación de Desempeño y Puesto de Trabajo:** Para el Informe de la Comisión, el Puesto de Trabajo es la unidad organizativa sobre la que deben realizarse las intervenciones en RRHH que, a su juicio, son las siguientes:
  - a) Definir los perfiles de idoneidad de las personas para el desempeño de las Funciones;
  - b) la asignación y supervisión de tareas;
  - c) la evaluación de desempeño de los empleados;

- d) la fijación de retribución, o mejor dicho, de una parte de ella;
- e) una de las modalidades de carrera profesional, aquella que implica cambio de puesto de trabajo.

*“Para un **buen desempeño laboral** es muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que deben cumplir... Si algunos de estos aspectos no están claros, es muy probable que los empleados no rindan bien, ya que siempre tendrán dudas cada vez que quieran llevar a cabo un procedimiento y nunca sabrán cuáles son sus objetivos, por lo que no podrán establecer prioridades correctamente” (Rodríguez, 2012).*

*“Una buena forma de mejorar el **desempeño laboral** de los trabajadores es motivándolos constantemente, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral. Existen muchas técnicas y métodos que permiten motivar a los empleados y así poder desempeñar su labor de manera más eficaz y más productiva. Para saber cuál aplicar, la empresa debe conocer las necesidades del trabajador y actuar en consecuencia” (Rodríguez, 2012)*

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018?

##### **Problemas específicos**

PE1: ¿Qué relación existe entre la Autonomía Individual y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua - 2018?

PE2: ¿Qué relación existe entre la Capacidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018?



PE3: ¿Qué relación existe entre el tipo de Recompensas por Logros y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

##### **Relevancia teórica**

El presente trabajo muestra al clima Organizacional como eje fundamental de los organismos del estado, debido a que mediante un buen clima Organizacional se puede lograr construir una alternativa de cambio que permita favorecer a las organizaciones tener una buena Organización y manejo de personal y solucionar los diferentes problemas que afrontan.

##### **Relevancia social**

Asimismo, se justifica manera favorable para la institución ya que debe realizarse la investigación puesto que ayudara a mejorar la imagen institucional que tienen las personas de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, que en los últimos tiempos las instituciones públicas están mal vistas por la atención que brinda a sus usuarios. De esta manera con el estudio de estos temas, se pueden brindar alternativas que ayuden a mejorar la imagen institucional.

Las contribuciones que se logren a través de esta investigación, pueden ser replicadas en distintas organizaciones, con la finalidad de lograr mejoramientos.

Los resultados de la investigación contribuyeron a que los servidores públicos sean capaces de reconocer los factores que interfieren en el buen desempeño de sus funciones, además de controlarlos y en algunos casos de extinguirlo. Esto con la finalidad de lograr un ambiente armonioso y favorable para trabajar, salvaguardando la salud mental del cliente interno y externo

En lo práctico, los resultados que genera ésta investigación, permitirá hacer una serie de recomendaciones para el fortalecimiento de la institución y el desempeño de sus administrativos y trabajadores, con el fin de contribuir al mejoramiento de la administración Pública.

## **1.6. Hipótesis**

### **GENERAL:**

H<sub>1</sub>= Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua - 2018

H<sub>0</sub>= No Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

### **ESPECÍFICAS:**

HE1: Existe relación directa entre la Autonomía Individual y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

HE2: Existe relación directa entre la Capacidad Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

HE3: Existe relación directa entre el tipo de Recompensas por Logros y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

## **1.7. Objetivos**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua - 2018

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

OE1:Establecer el grado de relación que existe entre la Autonomía Individual y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

OE2:Determinar el grado de relación que existe entre la capacidad Organizacional y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

OE3:Determinar el grado de relación que existe entre el tipo de Recompensas por Logros y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

## II. METODO

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño es no experimental; de modo transversal - Correlacionar, motivo por el cual se busca establecer el grado de relación que existe entre las dos variables de interés en una misma muestra.

**Es Correlacional** porque se pretende establecer el tipo de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

**Es de corte transversal** porque la recolección de los datos se realiza en un solo momento, en un tiempo único.

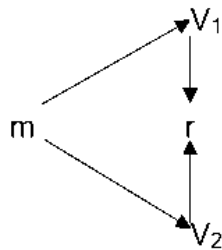


Figura 1 Diagrama de diseño de investigación

#### Denotación:

M =Muestra de Investigación

V1 = Clima organizacional

V2 = Desempeño laboral

r =Relación entre variables

## 2.2. Variables, Operacionalización

**Tabla 1**

Operacionalización de variable Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA - 2018					
VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORAC
• VARIABLE_1 Clima Organizacional	La percepción individual y colectiva que tiene el personal laboral (Brunat, 2011)	La variable Clima institucional se medirá aplicando un Cuestionario de 15 ítems a los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua	DIMENSIÓN 1: * Autonomía Individual	• Responsabilidad	Ordinal
			DIMENSIÓN 2: * capacidad organizacional	• independencia de los individuos	Ordinal
				• innovación	Ordinal
				• Comunicación interna	Ordinal
			DIMENSIÓN 3: *Tipo de Recompensa por logros	• liderazgo	Ordinal
				• Remuneración	Ordinal
				• Reconocimiento	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2**

*Operacionalización de variable desempeño laboral*

<b>DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA - 2018</b>					
VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORAC
<b>VARIABLE 2: Desempeño Laboral</b>	Realización por parte de una persona; o un grupo de labores (Grados,2011)	cumplen las funciones como su manual de procedimientos indica	DIMENSIÓN 1: *Desempeño de la Función.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad del Servicio</li> <li>• Conocimiento del trabajo</li> </ul>	1-siempre 2- casi siempre 3-a veces 4- Casi nunca 5- Nunca
			DIMENSIÓN 2: *características Individuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cooperación</li> <li>• Comprensión situaciones</li> <li>• Creatividad</li> <li>• Capacidad realización</li> </ul>	

Fuente: Elaboración propia

### **2.3. Población y muestra**

#### **Población**

La población considerada para el presente estudio está conformada por un total de 94 trabajadores de la Gerencia de obras del Gobierno Regional de Moquegua los que son Objeto de estudio en la presente investigación.

**Tabla 3**  
DISTRIBUCION DE LA MUESTRA

TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA	POBLACION	MUESTRA
VARONES	42	42
MUJERES	52	52
<b>TOTAL MUESTRA</b>	94	94

Fuente: Elaboración propia

### **Muestra**

Teniendo en cuenta que la población es pequeña, accesible a poder ser investigada, se determina una muestra censal; es decir toda la población pasa a ser parte de la muestra, correspondiendo a 94 unidades muestrales, lo que permitirá recoger información consistente de toda la población en estudio.

### **MUESTREO**

El muestreo aplicado fue No Probabilístico, a conveniencia del investigador por ser una población pequeña, y según Hernández Sampieri et al (2010), “La única ventaja de una muestra no probabilística —desde la visión cuantitativa— es su utilidad para determinado diseño de estudio que requiere una “representatividad” de los elementos de una población. (p.190).

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

### **2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- a) Técnica : 2 Encuestas
- b) Instrumentos: Para las variables se usaron 2 cuestionarios
  - 1) cuestionario de encuesta del clima organizacional
  - 2) cuestionario de encuesta del Desempeño Laboral
- c) Escala Utilizada: Escala de Likert consistente en cinco opciones de respuesta:
  - 1) Nunca
  - 2) A veces
  - 3) Regularmente
  - 4) Casi Siempre
  - 5) Siempre.

## 2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos para la obtención de datos serán los siguientes:

- El instrumento que se utilizara para evaluar el Clima Organizacional de la Gerencia de Obras es el Cuestionario de Encuesta de Clima Organizacional
- El instrumento que se utilizara para evaluar el Clima Organizacional de la Gerencia de Obras es el Cuestionario de Encuesta de Clima Organizacional

**Tabla 4**

*Detalles del Instrumento: Escala de Likert para medir el Clima Organizacional*

<b>Detalles</b>	<b>Descripción</b>
Autora	Bch. Cyntia Choque Galindo
Fecha de edición	2015
Variable a medir	Clima Organizacional
Segmento población	Personal de la Gerencia de Obras, que cumplen específicamente labores de contratación estatales.
Modo de aplicación	Ubicado el personal, se le explicará la finalidad del estudio motivándolo a su participación con la mayor veracidad posible.
Tiempo de aplicación	En promedio 20 minutos.
Descripción	Mide la percepción que tienen los trabajadores frente a la forma en que se aplica el Clima Organizacional en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua.
Escalamiento	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Regularmente, (2) A veces, (1) Nunca

### **Variable: Clima Organizacional**

<b>Categorías</b>	<b>Rango</b>
Muy inadecuado clima org.	[ 1 – 15 ]
inadecuada clima org	[ 8 – 30 ]
Regular clima org.	[ 15 – 45 ]
Adecuada Clima Org.	[ 22 – 60 ]
Muy adecuada Clima Org.	[ 29 – 75 ]

### **Dimensión 1: Niveles de Autonomía Individual**

Categorización de la variable y sus dimensiones

<b>Categorías</b>	<b>Rango</b>
Muy inadecuada Autonomía	[ 1 – 7 ]
Inadecuada Autonomía	[ 8 – 14 ]
Regular Autonomía	[ 15 – 21 ]
Adecuada Autonomía	[ 22 – 28 ]
Muy adecuada Autonomía	[ 29 – 35 ]

### **Dimensión 2: Niveles de cumplimiento de plazos contractuales**

<b>Categorías</b>	<b>Rango</b>
Muy inadecuada capacidad	[ 1 – 4 ]
Inadecuada capacidad	[ 5 – 8 ]



Regular capacidad	[ 9 – 12]
Adecuada capacidad	[ 13– 16 ]
Muy adecuada capacidad	[ 17– 20 ]

### Dimensión 3: Niveles de Tipo de Recompensa

	<b>Categorías</b>	<b>Rango</b>
	Muy inadecuada capacidad	[ 1 – 4 ]
	Inadecuada capacidad	[ 5 – 8 ]
	Regular capacidad	[ 9 – 12]
	Adecuada capacidad	[ 13– 16 ]
	Muy adecuada capacidad	[ 17– 20 ]
Contexto en aplicación	Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua	
Tamaño de la muestra	Es una muestra censal debido a que estamos utilizando toda la población de 94 servidores.	
Tipo de muestreo	Muestreo no probabilístico a juicio y criterio del investigador por requerir el cumplimiento de ciertos criterios de inclusión.	

**Tabla 5**

*Detalles del Instrumento: Escala de Likert para medir el Desempeño Laboral*

<b>Detalles</b>	<b>Descripción</b>
Autora	Bch. Cyntia Choque Galindo
Fecha de edición	2015
Variable a medir	Desempeño Laboral
Segmento población	Personal de la Gerencia de Obras, que cumplen específicamente labores de contratación estatales.
Modo de aplicación	Ubicado el personal, se le explicará la finalidad del estudio motivándolo a su participación con la mayor veracidad posible.
Tiempo de aplicación	En promedio 20 minutos.
Descripción	Mide la percepción que tienen los trabajadores frente a la forma en que se aplican el Desempeño laboral en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua.
Escalamiento	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) Regularmente, (2) A veces, (1) Nunca

### Variable: Desempeño Laboral

	<b>Categorías</b>	<b>Rango</b>
Categorización de la variable y sus dimensiones	Muy inadecuado Desempeño	[ 1 – 12 ]
	inadecuada Desempeño	[ 13 – 24 ]
	Regular Desempeño	[ 25 – 36 ]
	Adecuada Desempeño	[ 37 – 48 ]
	Muy adecuada Desempeño	[ 49 – 60 ]

### Dimensión 1: Niveles de Desempeño de la Función

	<b>Categorías</b>	<b>Rango</b>
	Muy inadecuado Desempeño	[ 1 – 6 ]

	inadecuada Desempeño	[ 7 – 12 ]
	Regular Desempeño	[ 13 – 18 ]
	Adecuada Desempeño	[ 19 – 24 ]
	Muy adecuada Desempeño	[ 23 – 30 ]
<b>Dimensión 1: Niveles de Características Individuales</b>		
	<b>Categorías</b>	<b>Rango</b>
	Muy inadecuadas Características	[ 1 – 6 ]
	inadecuadas Características	[ 7 – 12 ]
	Regular Características	[ 13 – 18 ]
	Adecuada Característica	[ 19 – 24 ]
	Muy adecuada Característica	[ 23 – 30 ]
Contexto en aplicación	Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua	
Tamaño de la muestra	Es una muestra censal debido a que estamos utilizando toda la población de 94 servidores.	
Tipo de muestreo	Muestreo no probabilístico a juicio y criterio del investigador por requerir el cumplimiento de ciertos criterios de inclusión.	

### 2.4.3 Validez y confiabilidad

#### 2.4.3.1 Validez de instrumentos

Para Hernández Sampieri et al (2010, p. 201) “la validez es una cuestión más compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica”. La validez es un concepto del cual pueden tenerse diferentes tipos de evidencia (Gronlund, 1990; Streiner y Norman, 2008; Wiersma y Jurs, 2008; y Babbie, 2009; citados por Hernández Sampieri et al, 2010, p.201): evidencia relacionada con el contenido, evidencia relacionada con el criterio, evidencia relacionada con el constructo.

En referencia a la evidencia relacionada con el contenido, referida al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide (Hernández Sampieri et al, 2010, p.201); es el experto Mgr. Erbert Francisco Osco Mamani quien a través de una Matriz de Validación del Instrumento (Anexo N°3), validó cada uno de los ítem en relación al indicador, dimensión y variable; para cada uno de los Instrumentos propuestos en la presente investigación.

En referencia a la evidencia relacionada con el criterio, referida a validar un instrumento de medición a través de la comparación con algún criterio

externo que pretende medir lo mismo; no se ha encontrado antecedentes publicados que sirvan de parámetro de comparación.

En referencia a la evidencia relacionada con el constructo, referida a qué tan exitosamente un instrumento representa y mide un concepto teórico (Grinnell, Williams y Unrau, citados por Hernández Sampieri et al, 2010, p. 203); se aplicó técnicas estadísticas correlacionales para demostrar, por cada constructo (indicadores y dimensiones) que tan relacionados se encuentran con el instrumento en general.

### Validez relacionada con el Constructo

#### Instrumento N°1: Escala de Likert para medir Clima Organizacional

**Tabla 6**

*Validación relacionada con el Constructo: Correlaciones Dimensión-Variable1*

Dimensiones	Coeficiente de Correlación $r \geq 0.21$
Autonomía Individual	0.882
Capacidad Organizacional	0.718
Tipo de Recompensa	0.867

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 7**

*Validación relacionada con el Constructo: Correlaciones Item-Variable2*

Ítem	$r \geq 0.21$
<b>1</b>	0.480
<b>2</b>	0.692
<b>3</b>	0.286
<b>4</b>	0.554
<b>5</b>	0.915
<b>6</b>	0.640
<b>7</b>	0.915
<b>8</b>	0.341
<b>9</b>	0.520
<b>10</b>	0.367
<b>11</b>	0.581
<b>12</b>	0.626
<b>13</b>	0.915
<b>14</b>	0.581
<b>15</b>	0.568

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la Tabla 6 y 7, todas las correlaciones, tanto Dimensión-Variable e Ítem-Variable, de la variable Clima Organizacional, han obtenido valores mucho mayores a  $r \geq 0.21$ . Esto indica que tales dimensiones se encuentran fuertemente vinculadas y que se unen o funden entre sí para formar un constructo multidimensional. Para el caso de la presente investigación, cada dimensión mide la variable que se quiere medir. Cada elemento propuesto se asocia con la variable, midiendo lo que se propone medir de la misma.

**Validez relacionada con el Constructo**  
**Instrumento N°1: Escala de Likert para medir Desempeño Laboral**

**Tabla 8**

*Validación relacionada con el Constructo: Correlaciones Dimensión-Variable2*

Dimensiones	Coeficiente de Correlación $r \geq 0.21$
Desempeño de la Función	0.981
Características Individuales	0.974

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 9**

*Validación relacionada con el Constructo: Correlaciones Ítem-Variable2*

ITEM	$r \geq 0.21$
<b>1</b>	0.878
<b>2</b>	0.971
<b>3</b>	0.704
<b>4</b>	0.975
<b>5</b>	0.971
<b>6</b>	0.583
<b>7</b>	0.704
<b>8</b>	0.728
<b>9</b>	0.704
<b>10</b>	0.971
<b>11</b>	0.415
<b>12</b>	0.971

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la Tabla 8 y 9, todas las correlaciones, tanto Dimensión-Variable e Ítem-Variable, de la variable Desempeño Laboral, han obtenido valores mucho mayores a  $r \geq 0.21$ . Esto indica que tales dimensiones se encuentran fuertemente vinculadas y que se unen o funden entre sí para formar un constructo multidimensional. Para el caso de la presente investigación, cada dimensión mide la variable que se quiere medir. Cada elemento propuesto se asocia con la variable, midiendo lo que se propone medir de la misma.

### 2.4.3.2 Confiabilidad de Instrumentos

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la presente investigación, se decidió por la consistencia interna y mitades partidas (split-halves), técnicas aplicables a la muestra piloto obtenida.

**Tabla 10**

*Confiabilidad del Instrumento N°1: Clima Organizacional*

Confiabilidad del instrumento a través del método Mitades Partidas (Spearman Brown)

N°	IMPAR	PAR
1	30	18
2	33	25
3	20	25
4	24	19
5	17	14
6	13	14
7	22	22
8	28	22
9	25	20
10	21	20

Fuente: Elaboración Propia

**Coefficiente de Correlación de Pearson**

$$r = 0.75$$

r =	0.59
-----	------

**Coefficiente de fiabilidad Spearman Brown**

$$r_{11} = 0.78$$

**Confiabilidad del instrumento a través del método  
Consistencia Interna (Alfa de Cronbach)**

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

$$\alpha = \frac{10}{10-1} \left[ 1 - \frac{17.39}{79.07} \right]$$

$$\alpha = 0.867$$

**Tabla 11**

*Confiabilidad del Instrumento N°2: Desempeño Laboral*

Confiabilidad del instrumento a través del método Mitades Partidas (Spearman Brown)

N°	IMPAR	PAR
1	20	21
2	22	25
3	21	18
4	18	19
5	9	14
6	11	6
7	21	16
8	22	25
9	22	24
10	18	16

Fuente: Elaboración Propia

**Coefficiente de Correlación de Pearson**

$$r = 0.80$$

r =	0.59
-----	------

**Coefficiente de fiabilidad Spearman Brown**

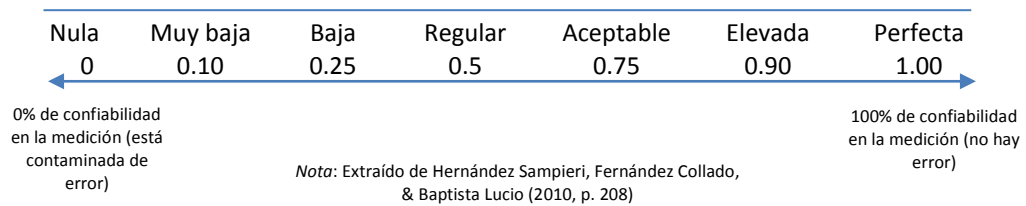
$$r_{11} = 0.89$$

**Confiabilidad del instrumento a través del método  
Consistencia Interna (Alfa de Cronbach)**

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

$$\alpha = \frac{10}{10-1} \left[ 1 - \frac{14.21}{100.62} \right]$$

$$\alpha = 0.954$$



**Figura 2**

*Interpretación del Coeficiente de Confiabilidad*

Como se puede apreciar en los cálculos anteriores y según la Figura 1, ambos instrumentos, en ambos métodos obtienen una elevada fiabilidad para ser aplicados a la muestra seleccionada. Esto quiere decir, que los dos instrumentos: Escala de Likert para medir el Clima Organizacional y Escala de Likert para medir el Desempeño Laboral, son muy confiables de poder aplicar en la recolección de datos.

**2.5. Métodos de análisis de datos**

El análisis de datos se realizó utilizando estadística descriptiva e inferencial mediante los programas Microsoft Excel y Spss v. 22

- Para determinar la correlación de variables utilizamos el coeficiente de correlación de Pearson.
- Distribución de Frecuencias.
- Para la interpretación de Ítems utilizaremos las tablas de frecuencia
- Para interpretación numérica de resultados utilizaremos gráficos.

**2.6. Aspectos éticos**

Los datos obtenidos de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua , guardarán la reserva del caso y el tratamiento ético respectivo, ya que se trata de Entidades que gobiernan nuestras sociedades y ninguno de los empleados públicos estaría dispuesto información si no fuera este el caso.

### III. RESULTADOS

#### ANALISIS DE RESULTADO DE ENCUESTAS

Para presentar los resultados entre la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de Obras del gobierno Regional Moquegua presentaremos cuadros comparativos analíticos de las variables y dimensiones

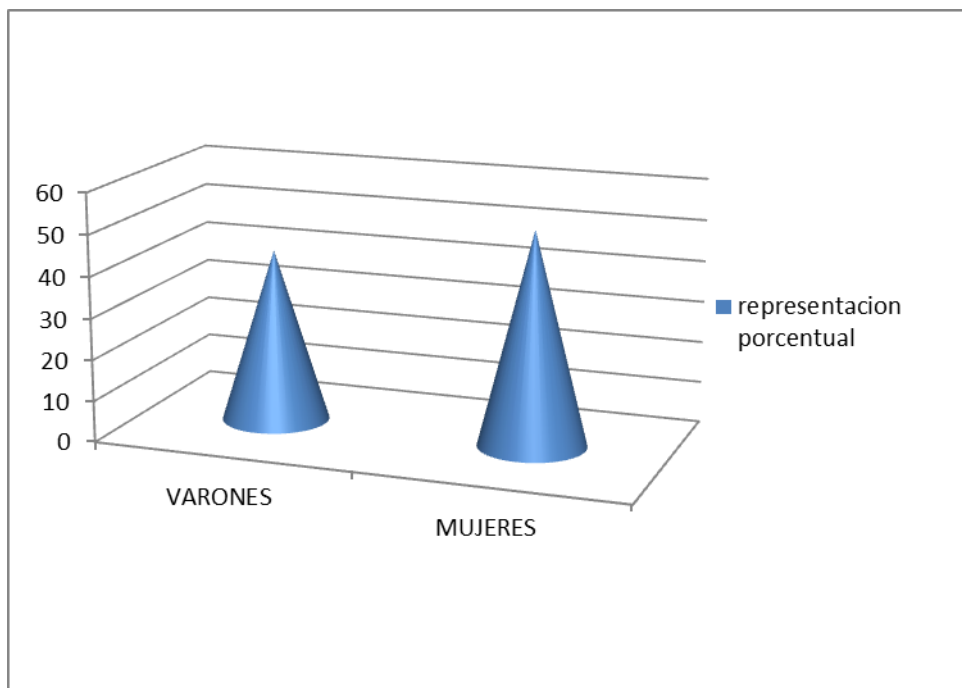
- **ITEM DE SEXO DE ENCUESTADOS**

**Tabla 12**

*Sexo de los encuestados*

TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA	POBLACION	PORCENTAJE
<b>VARONES</b>	42	44.68%
<b>MUJERES</b>	52	55.32%
<b>TOTAL</b>	94	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 3. Diagrama de Sexo de los encuestados**

Fuente: Elaboración propia



### Análisis e interpretación

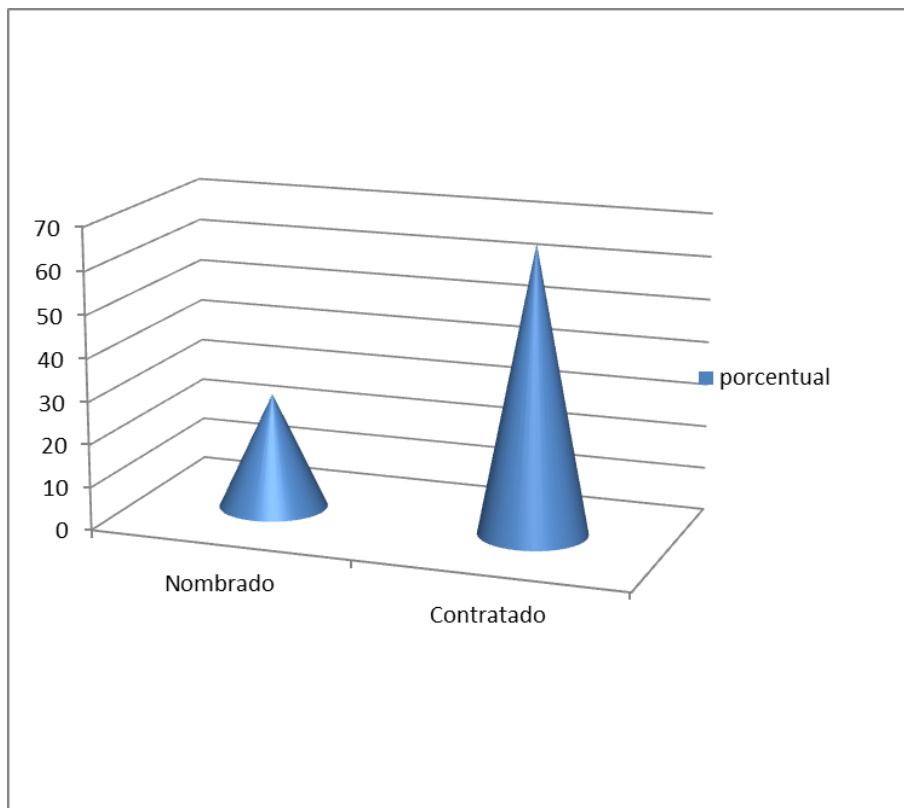
En los resultados de la pregunta sobre el sexo de los encuestados porcentualmente observamos que en el área de la Gerencia de obras del Gobierno Regional hay un 55.32% de mujeres laborando y un 44.68% de varones; afirmamos que hay mayor presencia de damas en la gerencia de obras; donde la diferencia no es muy significativa.

**Tabla 13**

*Condición Laboral de los encuestados*

TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA	POBLACION	PORCENTAJE
Nombrado	27	28.72%
Contratado	67	71.28%
TOTAL	94	100%

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4. Diagrama de Condición Laboral de los encuestados**

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En los resultados de la pregunta sobre la Condición Laboral de los encuestados Porcentualmente observamos que en el área de la Gerencia de obras del Gobierno Regional hay un 71.28% de Contratados laborando y un 28.72% de nombrados trabajando; esto significa que no hay muchos asegurados el puesto en el que laboran; donde la diferencia es muy significativa.

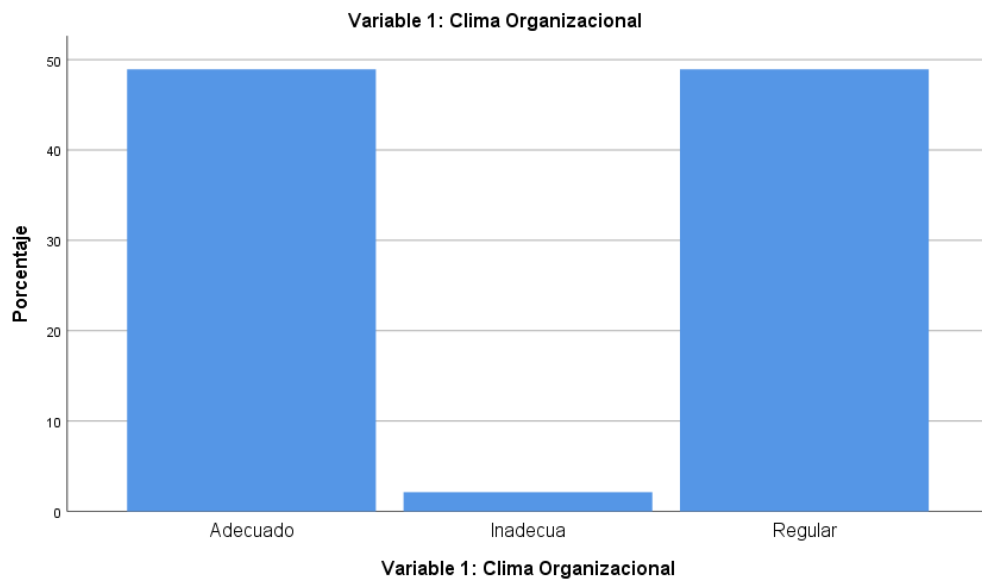
### ANALISIS E INTERPRETACION DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

**Tabla 14**

*Nivel de Clima Organizacional en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel	Adecuado	46	48,9	48,9	48,9
	Inadecua	2	2,1	2,1	51,1
	Regular	46	48,9	48,9	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



**Figura 5: Cima Organizacional**

Fuente: Elaboración propia

### **Análisis e interpretación**

En la tabla Nro. 14 y el Grafico Nro. 04; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que el Clima Organizacional tiene un manejo entre adecuado y regular; un 48.9% opina que el clima Organizacional es adecuado y un 48.9% opina que es Regular por otro lado un 2.1% opina que es inadecuado; esto significa que el clima organizacional en esta área es medianamente adecuado.

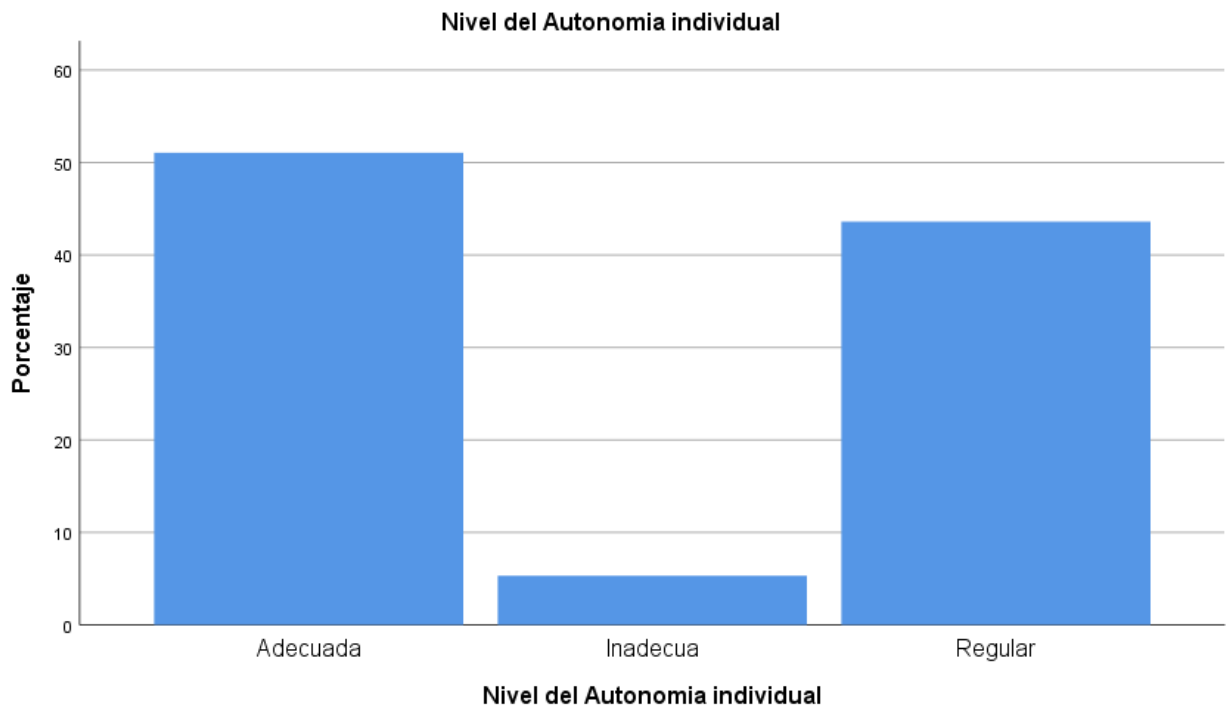
### **Análisis de dimensiones de Clima Organizacional**

**Tabla 15:**

*Dimensión 1. Autonomía Individual*

		<b>Nivel del Autonomía individual</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuada	48	51,1	51,1	51,1
	Inadecua	5	5,3	5,3	56,4
	Regular	41	43,6	43,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 6 Autonomía Individual**

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

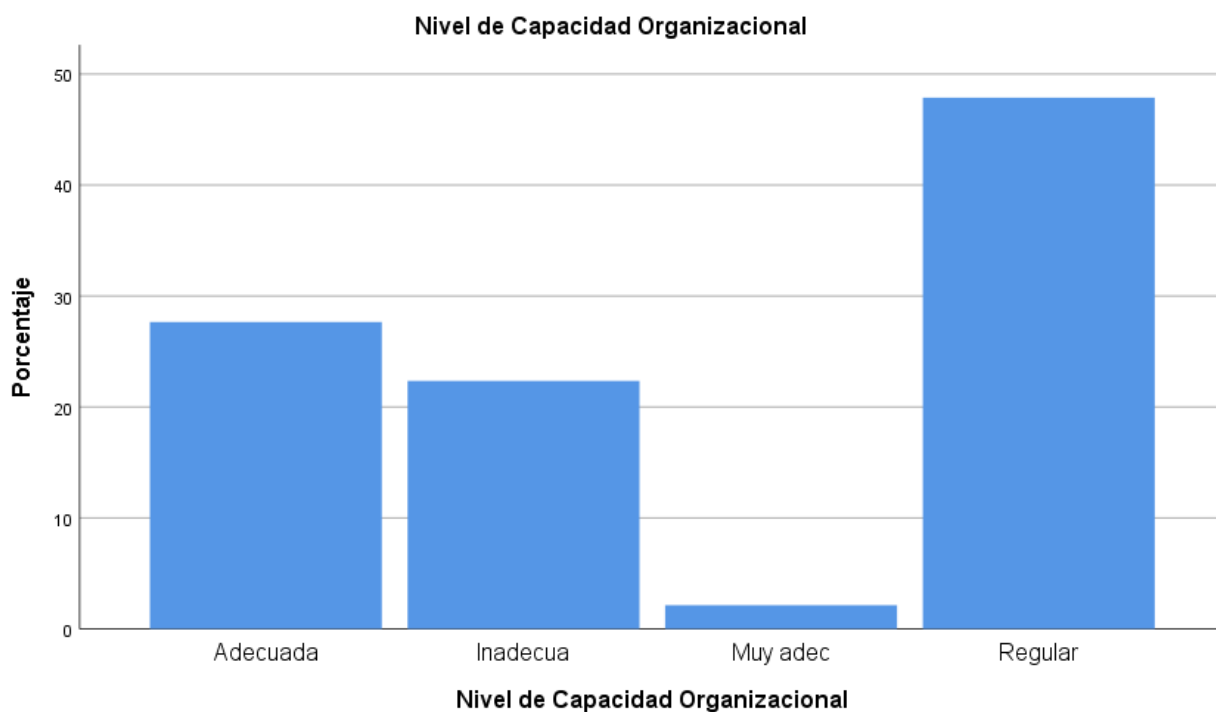
En la tabla Nro. 15 y el Grafico Nro. 05; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que la Autonomia Individual tiene un manejo adecuado de un 51.1%; por otro lado un 43.6% opina que la Autonomía Individual es regular y 5.3% opina que es inadecuada; esto significa que el clima organizacional en esta área es adecuada.

**Tabla 16 :**

*Dimensión 2. Capacidad organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuada	26	27,7	27,7	27,7
	Inadecua	21	22,3	22,3	50,0
	Muy Inade	2	2,1	2,1	52,1
	Regular	45	47,9	47,9	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 7. Capacidad organizacional**

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

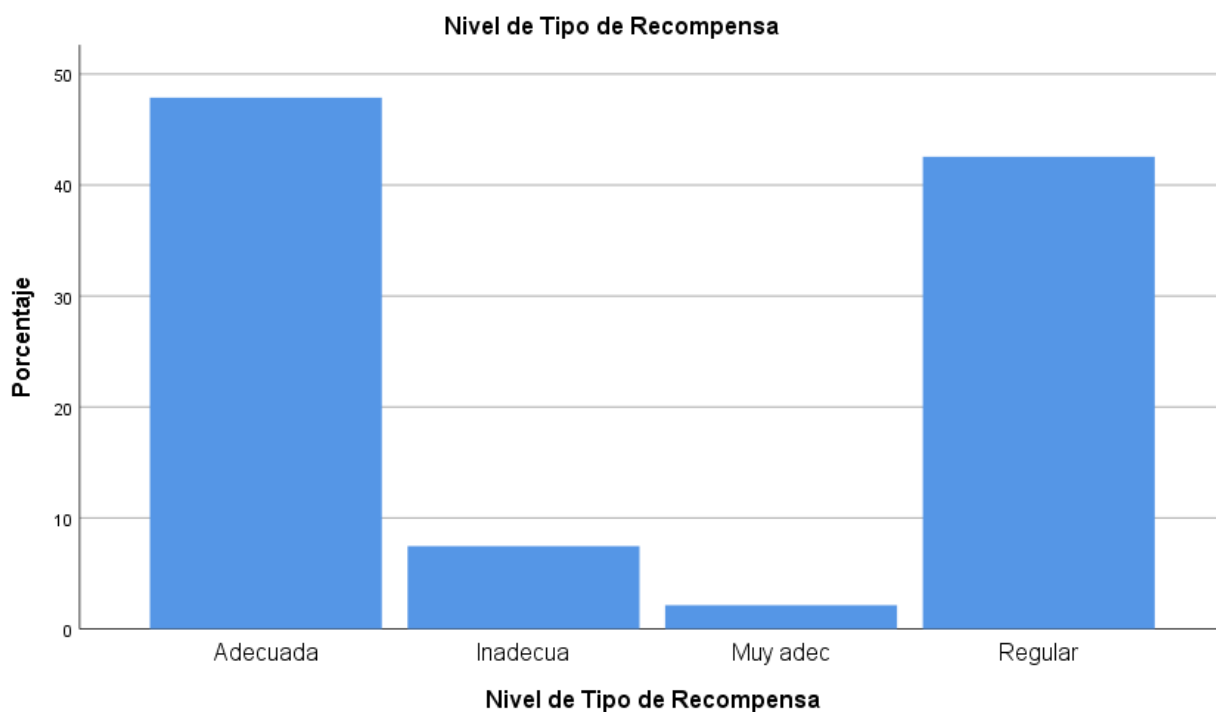
En la tabla Nro. 16 y el Grafico Nro. 06; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que la Capacidad Organizacional tiene un manejo regular de 47.9%; un 27.7% opina que la Capacidad Organizacional es adecuado; un 22.3% opina es inadecuado y un 2.1% opina que es muy inadecuado; esto significa que la Capacidad Organizacional en esta área es regularmente adecuado.

**Tabla 17**

*Dimensión 3. Tipo de Recompensas por logros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuada	45	47,9	47,9	47,9
	Inadecua	7	7,4	7,4	55,3
	Muy adec	2	2,1	2,1	57,4
	Regular	40	42,6	42,6	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 8 Tipo de Recompensas por logros**

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

En la tabla Nro. 17 y el Grafico Nro. 07; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, 47.9% opinan que el Tipo de recompensas por logros es adecuado; 42.6% opinan que el tipo de recompensas y logros es regular; el 7.4% opinan que es inadecuada mientras el 2.1% opinan que es muy adecuada; esto significa que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con el Tipo de Recompensas en esta área.

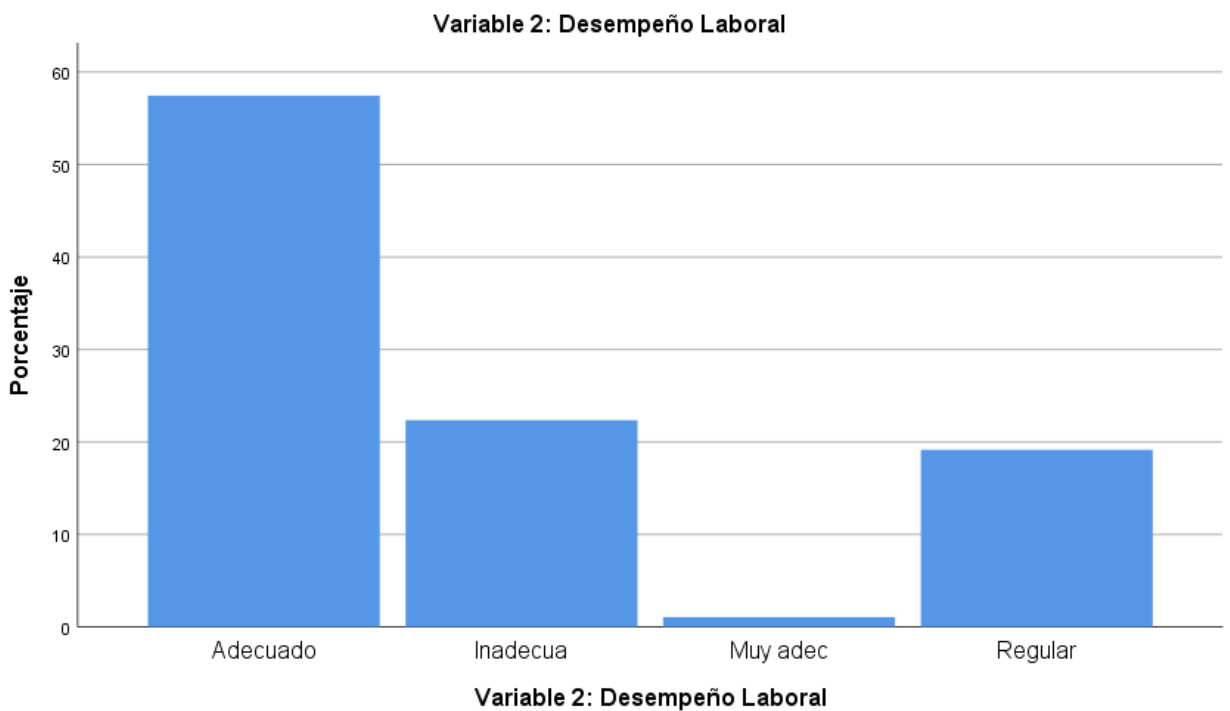
### ANALISIS E INTERPRETACION DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

**Tabla 18**

*Nivel de Desempeño Laboral en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua*

#### Variable 2: Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Adecuado	54	57,4	57,4	57,4
Inadecua	21	22,3	22,3	79,8
Muy adec	1	1,1	1,1	80,9
Regular	18	19,1	19,1	100,0
Total	94	100,0	100,0	



**Figura 9 DESEMPEÑO LABORAL**

Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

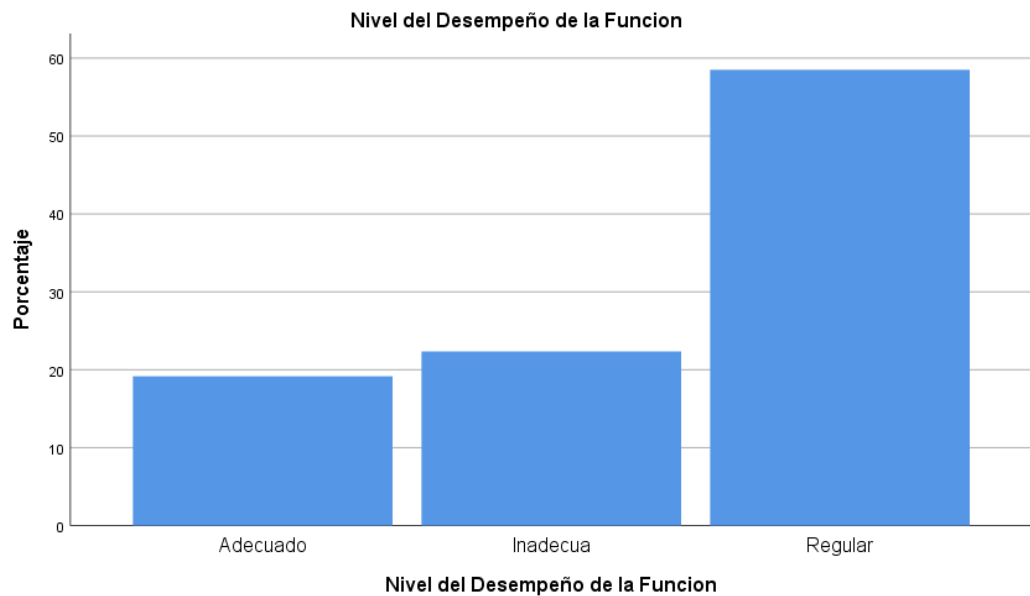
En la tabla Nro. 18 y el Grafico Nro. 08; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que el Desempeño Laboral tiene un manejo de 57.4% adecuado; un 22.3% opina que el Desempeño Laboral es inadecuado; un 19.1% opina que es Regular por otro lado un 1.1% opina que es muy adecuado; esto significa que el clima organizacional en esta área es medianamente adecuado.

**Tabla 19**

*Desempeño de la Función*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuado	18	19,1	19,1	19,1
	Inadecua	21	22,3	22,3	41,5
	Regular	55	58,5	58,5	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 10** Desempeño de la Función

.Fuente: Elaboración propia

### Análisis e interpretación

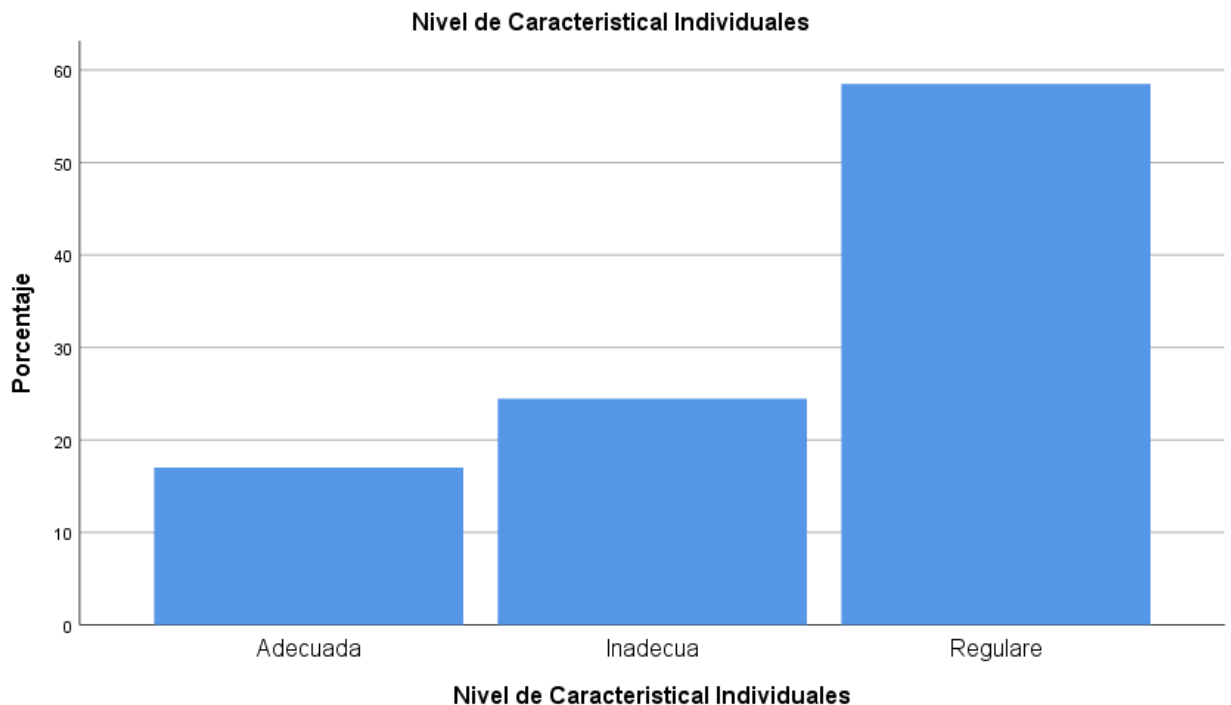
En la tabla Nro. 19 y el Grafico Nro. 09; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que el Desempeño de la Función tiene un 58.5% de manejo regular; un 22.3% opina que es inadecuado y un 19.1% opina que es adecuado; esto significa que el Desempeño de la Función en esta área es Regular.

**Tabla 20**

*Dimensión 1. Características individuales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Adecuada	16	17,0	17,0	17,0
	Inadecua	23	24,5	24,5	41,5
	Regulare	55	58,5	58,5	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 11 Características individuales**

Fuente: Elaboración propia



### **Análisis e interpretación**

En la tabla Nro. 20 y el Grafico Nro. 10; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que la aplicación de características individuales en su trabajo es Regular con un 58.5%; un 24.5% opina que es inadecuado y un 17% opina que si es adecuada; esto significa que la aplicación de Características Individuales es regular.

### **COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

En el proceso de comprobación de hipótesis, se tomará en cuenta lo mencionado por Herrera, R. & Fontalvo, T (2011) quienes mencionan que, para determinar la técnica estadística a aplicar, es necesario corroborar la normalidad en los datos. Para ello, se aplicó el estadístico Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra mayor a 50 individuos.

#### **2.1.1. PRUEBA DE NORMALIDAD**

H<sub>1</sub>: Las muestras de las variables relacionales: el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, no cumplen con el supuesto de normalidad, en la distribución de los datos.

H<sub>0</sub>: Las muestras de las variables relacionales: el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, si cumplen con el supuesto de normalidad, en la distribución de los datos.

**Nivel de significancia:** p-valor=0.05;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

**Regla de decisión:** Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor=0.05), se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la nula.

## Comprobación estadística de la hipótesis planteada:

**Tabla 21**

*Prueba de normalidad de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Desempeño Laboral	,192	94	,000	,909	94	,000
Variable Clima Organizacional	,107	94	,010	,966	94	,015

a. Corrección de significación de Lilliefors

### **Interpretación:**

Los hallazgos en la tabla 21, nos refieren significación menores al error calculado; dados los resultados se procede a dar lectura a la significancia estadística encontrada: al 1% de error la muestra de Clima Organizacional no cumple con el supuesto de normalidad, en la distribución de los datos. En este caso el error encontrado es mucho menor que el error establecido (5%); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, que indica que la muestra del Clima Organizacional no cumple con el supuesto de normalidad.

En el caso de la otra variable, de igual manera, la lectura de los hallazgos refiere que, al 1% de error la muestra del Desempeño Laboral no cumple con el supuesto de normalidad. Siendo el error calculado mucho menor que el establecido (5%), se acepta la hipótesis alterna, que indica que la muestra de Desempeño Laboral no cumple con el supuesto de normalidad.

En este caso, el Clima organizacional y el Desempeño Laboral no cumplen con el supuesto de normalidad, debiendo utilizar en la comprobación de hipótesis las técnicas estadísticas **no**

**paramétricas.** Esto conlleva a utilizar en la comprobación de hipótesis al coeficiente de correlación **Rho de Spearman.**

**2.1.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL:**

***Planteamiento de hipótesis de investigación***

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

***Planteamiento de hipótesis estadísticas***

H<sub>1</sub>:  $r \neq 0$  Hay relación

H<sub>0</sub>:  $r = 0$  No hay relación

**Nivel de significancia:** p-valor=0.05;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

**Regla de decisión:** Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor=0.05), se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la nula.

Comprobación estadística de la hipótesis planteada:

**Tabla 22**

*Correlaciones entre las variables relacionales: Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

			Variable Clima Organizacional	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,613**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,613**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

**Tabla 23**

*Escala de interpretación del Coeficiente de Correlación*

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 = Correlación negativa considerable
- 0.50 = Correlación negativa media
- 0.25 = Correlación negativa débil
- 0.10 = Correlación negativa muy débil
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables
- + 0.10 = Correlación positiva muy débil
- + 0.25 = Correlación positiva débil
- + 0.50 = Correlación positiva media
- + 0.75 = Correlación positiva considerable
- + 0.90 = Correlación positiva muy fuerte
- + 1.00 = Correlación positiva perfecta

Fuente: Metodologías de la investigación

**Interpretación:**

La Tabla 22 evidencia un error del 1% (Sig.=0.00) en la aplicación del estadístico Coeficiente de Correlación de **Rho de Spearman**; siendo este error mucho menor al establecido (p-valor=5%), se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, si existe relación entre las variables Clima Organizacional y desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Obras del gobierno Regional Moquegua -2018

Se prosigue ahora a analizar qué relación existe entre estas variables, para ello se toma en cuenta el coeficiente de correlación calculado,  $Rho=0.613$ . Interpretando este resultado, según la Tabla 23, la relación existente entre las variables Clima Organizacional y desempeño Laboral es positiva media.

### **2.1.3. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1:**

#### ***Planteamiento de hipótesis de investigación***

$H_1$ : Existe relación directa entre la Autonomía Individual y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

$H_0$ : No existe relación directa entre la Autonomía Individual y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

#### ***Planteamiento de hipótesis estadísticas***

$H_1$ :  $r \neq 0$  Hay relación

$H_0$ :  $r = 0$  No hay relación

**Nivel de significancia:**  $p$ -valor=0.05;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

**Regla de decisión:** Si los resultados estadísticos nos muestran un  $p$ -valor calculado menor o igual que el error establecido ( $p$ -valor=0.05), se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la nula.

Comprobación estadística de la hipótesis planteada:

**Tabla 24**

*Correlaciones entre la Dimensión Autonomía Individual y la variable Desempeño Laboral*

			Dimensión 1: Autonomia	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Autonomia	Coefficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

**Interpretación:**

La Tabla 15 evidencia un error del 1% (Sig.=0.00) en la aplicación del estadístico Coeficiente de Correlación de **Rho de Spearman**; siendo este error mucho mayor al establecido ( $p$ -valor = 5%), se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, no existe relación entre la dimensión Autonomía Individual y la variable Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Obras del gobierno Regional Moquegua -2018

Se prosigue ahora a analizar qué relación existe entre la dimensión y la variable para ello se toma en cuenta el coeficiente de correlación calculado,  $Rho=0.372$ . Interpretando este resultado, según la Tabla 14, la relación existente entre dimensión

Autonomía Individual y la variable Desempeño Labores positiva débil.

#### **2.1.4. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 2:**

##### ***Planteamiento de hipótesis de investigación***

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la Capacidad Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la Capacidad Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

##### ***Planteamiento de hipótesis estadísticas***

H<sub>1</sub>:  $r \neq 0$  Hay relación

H<sub>0</sub>:  $r = 0$  No hay relación

**Nivel de significancia:** p-valor=0.05;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

**Regla de decisión:** Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor=0.05), se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la nula.

Comprobación estadística de la hipótesis planteada:

**Tabla 25**

*Correlaciones entre la dimensión Capacidad Organizacional y la variable Desempeño Laboral*

			Dimensión 2: Capacidad	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Capacidad	Coefficiente de correlación	1,000	,088
		Sig. (bilateral)	.	,398
		N	94	94
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,088	1,000
		Sig. (bilateral)	,398	.
		N	94	94

***Interpretación:***

La Tabla 16 evidencia un error del 39% (Sig.=0.398) en la aplicación del estadístico Coeficiente de Correlación de **Rho de Spearman**; siendo este mayor al establecido (p-valor = 5%), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto, no existe relación entre la dimensión Capacidad de Organizacional y la variable Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Obras del gobierno Regional Moquegua -2018



### 2.1.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3:

#### ***Planteamiento de hipótesis de investigación***

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el tipo de Recompensas por Logros y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre el tipo de Recompensas por Logros y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

#### ***Planteamiento de hipótesis estadísticas***

H<sub>1</sub>:  $r \neq 0$  Hay relación

H<sub>0</sub>:  $r = 0$  No hay relación

**Nivel de significancia:** p-valor=0.05;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

**Regla de decisión:** Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor=0.05), se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la nula.

Comprobación estadística de la hipótesis planteada:

**Tabla 26**

*Correlaciones entre la Dimensión Recompensas Por Logros y la variable Desempeño Laboral*

			Dimensión 3: Recompensa	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

### ***Interpretación:***

La Tabla 17 evidencia un error del 1% (Sig.=0.000) en la aplicación del estadístico Coeficiente de Correlación de **Rho de Spearman**; siendo este error menor al establecido (p-valor = 5%), se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, existe relación entre la Dimensión Tipo de Recompensa y la variable Desempeño Laboral del personal en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua – 2018

Se prosigue ahora a analizar qué relación existe entre la dimensión y la variable, para ello se toma en cuenta el coeficiente de correlación calculado, Rho= 0.860. Interpretando este resultado, según la Tabla 14, la relación existente entre la Dimensión Tipo de Recompensa y la variable Desempeño Laboral es positiva considerable.

#### IV. DISCUSION

La presente investigación hace referencia al clima organizacional y el desempeño laboral que existe en Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua -2018.

Se debe precisar que el concepto de clima organizacional está vinculado a la autonomía individual, capacidad organizacional; reconocimiento de logros, y otros referentes al comportamiento. Sin embargo, existen diversas propuestas de clima organizacional.

Asimismo, el desempeño laboral tiene como dimensiones: Desempeño de la Función y características Individuales, para determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua -2018.

Esta relación se confirma según el autor (Antonio, 2013), quién indica que la comunicación ocurre cuando hay "interacción recíproca entre los dos polos de la estructura relacional (Transmisor-Receptor)" realizando la "ley de bivalencia" que influye de manera directa en las acciones de los participantes.

El instrumento que utilizamos fue el cuestionario basado en la autoría de la Bachiller CYNTHIA ESTEFANÍA CHOQUE GALINDO que nos presenta la tesis CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2015; el cual al aplicarlo en nuestra población los resultados de correlacion de hipótesis se comprobó lo siguiente:

- Si hay relación entre las variables y se confirma la Hipótesis General que a mejor Clima Organizacional Mejor será el desempeño laboral
- En cuanto a la relación de la Dimension Autonomia Individual con La variable Clima Organizacional pudimos comprobar que la relación es Positiva débil es decir influye de manera no muy significativa; a diferencia
- En cuanto a la relación de la Capacidad Organizacional y Desempeño Laboral no existe relación y la hipótesis quedaría nula a diferencia de la investigación citada donde nos indica que en el año 2015 si existió relación

- La relación de la dimensión Tipo de Recompensa con la Variable Desempeño Laboral cumple aun alto nivel de relación ; es decir mientras más reconocimiento el trabajador desempeñara mejor sus labores

Resultado respaldado por Dessler, quién menciona que el clima organizacional determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y desempeño laboral. Resultados similares se obtuvieron en diferentes trabajos de investigación, los cuales fueron mencionados en los antecedentes del presente trabajo. En relación al resultado general, donde se aceptó la hipótesis general, encontramos que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua -2018, tal como lo señala Dessler. Quién menciona que el clima organizacional determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y desempeño

## V. CONCLUSIONES

1. Establecimos que hay un grado de relación positiva media entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mejor clima organizacional, es mayor el desempeño laboral del personal administrativo.
2. Existe una relación directa débil entre la autonomía individual y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua. La autonomía individual determina débilmente el desempeño laboral de los trabajadores.
3. Casi no existe relación directa entre la capacidad organizacional y las características individuales de los trabajadores, a mayor estructura en los puestos que se observa que las características individuales de los trabajadores se mostrasen en menor forma.
4. Hay evidencia estadística que afirma que existe relación directa confiable y muy fuerte entre el tipo de recompensa y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mayor recompensa al personal, mayor es su desempeño laboral.
5. La consideración agradecimiento y reconocimiento tiene una relación directa con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mayor consideración, agradecimiento y reconocimiento, mayor es el desempeño laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda un elaborar un calendario de actividades que fortalezcan la competencia y reconocimiento de las labores destacadas.
2. Incentivar al trabajo en equipo y la relación entre compañeros, permitiendo desempeñar mejor sus labores y garantizando el desarrollo de las tareas y funciones.
3. Evaluar periódicamente los niveles de clima organizacional, con el fin de tener un control del mismo y en caso de necesitar medidas correctivas o preventivas realizarlas inmediatamente para así mejorarlo y mantener un ambiente sano.
4. Efectuar reajustes remunerativos razonables para motivar al personal.
5. Implementar políticas de capacitación, formación académica constante que permita reforzar, innovar e incrementar nuevos conocimientos orientados a una mejor labor en las tareas encomendadas.
6. Motivar al personal, promoviendo el reconocimiento a los logros y resultados alcanzados, propiciando el crecimiento y desarrollo personal y profesional para enfrentar retos, mejorando así el compromiso y contribución en el cumplimiento de objetivos y metas.
7. Establecer un sistema de trabajo más participativo entre sus colaboradores de esa manera poder escuchar las dudas, aportes y recomendaciones de los trabajadores en aras de mejorar la comunicación y eficiencia en la institución.

## VII. REFERENCIAS

- Alvarez, V. S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Lima: Instituto de Oftalmología.
- Bontigui, m. g. (2004). *Nuevos enfoques de la gestión de RHH en las Administraciones Públicas*. Vasco: diseño para el Gobierno de Vasco.
- Brunet, L. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico*, 84.
- Campbell, J. ( 2015). *Cultura Organizacional Para la Calidad*. sld.cu galerias.
- Choque Galindo, C. E. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2015*. Moquegua: UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA.
- ecured.cu. (2017). *ecured.cu*. Obtenido de *ecured.cu*:  
[https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)
- Flores, J. J. (2007). *“La Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A”*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Manrique, M. E. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en*. Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.
- Rodriguez, M. A. (26 de septiembre de 2012). *workmeter*. Recuperado el 02 de 07 de 2018, de *workmeter*: <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>
- Vilma, O. C., & Felix, C. C. (2015). *clima organizacional y satisfaccion laboral del personal administrativo de la empresa municipal de agua Potable y Alcantarillado EMAPA - Huancavelica ,2013* . Huancavelica: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA.
- Brunet, L. (1989). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: trillas.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato. (1992). [http://www.eumed.net/libros-Gratis / 2012a / 1158 / definicion \\_ clima organizacional .html](http://www.eumed.net/libros-Gratis / 2012a / 1158 / definicion _ clima organizacional .html).

## **ANEXOS**

- 1. Matriz de consistencia**
- 2. Matriz de operacionalización de variables**
- 3. Matriz de validación de instrumentos**
- 4. Instrumentos**
- 5. Base de datos**
- 6. Constancia de Autorización de aplicación de instrumentos**
- 7. Fotografías**
- 8. Artículo Científico**



**ANEXO N° 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

<b>TÍTULO:</b>				
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA - 2018</b>				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES / DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer el grado de relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018</li> </ul>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Clima Organizacional</li> <li>* Autonomía Individual</li> <li>*capacidad organizacional</li> <li>*Tipo de Recompensa por logros</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>No experimental - transaccional</p> <p><b>POBLACIÓN:</b></p> <p>94 personas que conforman el personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional</p>

PROBLEMAS ESPECÍFICOS:	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:	VARIABLE DE ESTUDIO 2	
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre la Autonomía Individual y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018?</li> <li>¿Qué relación existe entre la Capacidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua - 2018?</li> <li>¿Qué relación existe entre el tipo de Recompensas por Logros y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar el grado de relación que existe entre la Autonomía Individual y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018</li> <li>Determinar el grado de relación que existe entre la capacidad Organizacional y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018</li> <li>Determinar el grado de relación que existe entre el tipo de Recompensas por Logros y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación directa entre la Autonomía Individual y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018</li> <li>Existe relación directa entre Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018</li> <li>Existe relación directa entre el tipo de Recompensas por Logros y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desempeño laboral</li> </ul> <p><u>DIMENSIONES</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Desempeño de la Función</li> <li>*características individuales</li> </ul>	<p><b>MUESTRA:</b></p> <p>- <b>Selección:</b></p> <p>94 personas</p> <p>- <b>Tamaño:</b></p> <p>La muestra censal</p> <p><b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS</b></p> <p>La encuesta</p> <p><b>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Estadística Descriptiva e inferencial y el estadístico SPSS</p>

**ANEXO N° 02**  
**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>TITULO:</b>					
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA - 2018</b>					
<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DEFINICION CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICION OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE VALORAC</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• VARIABLE 1 Clima Organizacional</li> </ul>	La percepcion individual y colectiva que tiene el personal laboral (Brunat,2011)	El variable clima institucional se medirá aplicando un cuestionario de 30 ítems a los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua	DIMENSIÓN 1: * Autonomía Individual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• independencia de los individuos</li> <li>• innovación</li> </ul>	Ordinal   Ordinal   Ordinal

			<p>DIMENSIÓN 2: *capacidad organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• comunicación interna</li> <li>• liderazgo</li> </ul>	Ordinal
			<p>DIMENSIÓN 3: *Tipo de Recompensa por logros</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> </ul>	Ordinal
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• reconocimiento</li> </ul>	Ordinal

TITULO:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA - 2018**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORAC
<ul style="list-style-type: none"> <li>VARIABLE 2 Desempeño laboral</li> </ul>	Realización por parte de una persona; o un grupo de labores (Grados,2011)	si cumplen las funciones como su manual de procedimientos indica	DIMENSIÓN 1: *Desempeño de la Función.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad del Servicio</li> <li>conocimiento del trabajo</li> <li>cooperación en equipo</li> </ul>	1-nunca 2-a veces 3- Regularmente 4-Casi siempre 5-Siempre
			DIMENSIÓN 2: *características individuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>comprensión de situaciones</li> <li>creatividad</li> <li>capacidad de realización</li> </ul>	

**ANEXO N° 03**

**MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS**

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert N°1: Clima Organizacional

**OBJETIVO:** Evaluar la relacion entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral .

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua , durante el año 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Monica Yesina Robles Ramirez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert N°2: Desempeño Laboral

**OBJETIVO:** Evaluar la relacion entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral .

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua , durante el año 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Monica Yesina Robles Ramirez

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert N°1: Clima Organizacional

**OBJETIVO:** Evaluar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua , durante el año 2015

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

José Luis Chipana Cutipa

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

Inj. Pasquero

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert N°1: Clima Organizacional

**OBJETIVO:** Evaluar la relacion entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua , durante el año 2015

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** José Luis Chipana Cutipa

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Inj. Pasquero

**VALORACION:**

Muy Alto	Alto	Bajo	Muy Bajo
----------	------	------	----------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert N°1: Clima Organizacional

**OBJETIVO:** Evaluar la relacion entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, durante el año 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** GRACIELA PUMA CALCINA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER

**VALORACION:**

Muy Alto	<del>Alto</del>	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	------	----------

  
.....  
Mg. Graciela Puma Calcina

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Escala de Likert N°2: Desempeño Laboral

**OBJETIVO:** Evaluar la relacion entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, durante el año 2018

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

GRACIELA PUMA CALCINA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAGISTER

**VALORACION:**

Muy Alto	<del>Alto</del>	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	------	----------



Algr. Graciela Puma Calcina

FIRMA DEL EVALUADOR

**ANEXO NRO 04**  
**INSTRUMENTOS**

Nro.: \_\_\_\_\_

**CUESTIONARIO DE ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**  
**DATOS GENERALES**

SEXO	Condición laboral (1=contratado)(2=Nombrado)

**INSTRUCCIONES**

1. A continuación se presentan 15 ítems, lea con atención cada uno de ellos.
2. Responda cada ítem marcando con un aspa o equis (X) la opción de respuesta que mejor describa su nivel de frecuencia. Las opciones de respuesta son las siguientes:

OPCIÓN DE RESPUESTA				
Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

3. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su propia experiencia de trabajo, por lo tanto NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. No debe quedar ningún ítem sin ser respondido
4. Responda con sinceridad, éste cuestionario de encuesta es estrictamente confidencial y esperamos sea aplicado como un herramienta útil.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
Autonomía Individual	Responsabilidad	1. ¿hago responsablemente las actividades del trabajo que tengo que realizar?					
		2. ¿Cumplo responsablemente con los alcanzar las metas establecidas en mi área?					
		3. ¿Necesito que mi supervisor me motive a cumplir mi trabajo con la manera que considere mejor para evitar errores?					
	Independencia de Individuos	4. ¿Cada cual toma sus decisiones al momento de ejecutar su trabajo?					
		5. ¿Tengo independencia autónoma para realizar mi trabajo?					
	Innovación	6. ¿Mi jefe me ofrece apoyo para que pueda hacer mi trabajo mejor cada día?					
		7. ¿Las nuevas ideas son tomadas en cuenta por mi jefe?					

Nro: \_\_\_\_\_

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
Capacidad Organizacional	Comunicación Interna	8. ¿estoy informado de todo lo que sucede en mi institución acerca de su gestión?					
		9. ¿Recibo comunicación continua relacionada a mi puesto de trabajo?					
	liderazgo	10. ¿Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo?					
		11. ¿su jefe delega le delega funciones importantes?					
Tipo de Recompensa por Logros	Remuneración	12. ¿recibo la remuneración justa por mi desempeño laboral?					
		13. ¿La remuneración me alcanza para suplir mi canasta familiar?					
	Reconocimiento	14. ¿en mi trabajo reconocen mi desempeño laboral?					
		15. ¿siento que soy una pieza importante en la institución?					

Gracias por su colaboración

## CUESTIONARIO DE ENCUESTA DEL DESEMPEÑO LABORAL

### INSTRUCCIONES

1. A continuación se presentan 12 Ítems, lea con atención cada uno de ellos.
2. Responda cada ítem marcando con un aspa o equis (X) la opción de respuesta que mejor describa su nivel de frecuencia. Las opciones de respuesta son las siguientes:

OPCIÓN DE RESPUESTA				
Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre

3. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en su propia experiencia de trabajo, por lo tanto NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS. No debe quedar ningún Ítem sin ser respondido
4. Responda con sinceridad, éste cuestionario de encuesta es estrictamente confidencial y esperamos sea aplicado como un herramienta útil.

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
			Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
Desempeño de la Función	Calidad del Servicio	1. ¿realizo mi trabajo sin observaciones a la primera vez?					
		2. ¿hago mi trabajo ordenadamente y de manera sistemática?					
	Conocimiento del trabajo	3. ¿realiza sus funciones en su trabajo sin consultar con su jefe?					
		4. ¿Manejo como corresponde el material; equipos y herramientas para realizar mi trabajo?					
	Cooperación en equipo	5. ¿Realizamos Actividades y compartimos Recursos en equipo con mis compañeros de trabajo?					
		6. ¿Ayudo a algún compañero cuando tiene alguna duda en el trabajo?					
Características Individuales	Comprensión de Situaciones	7. ¿Me doy cuenta cuando hay problemas en algún proceso de nuestras actividades?					
		8. ¿Resuelvo discretamente algún problema que se presente en mi trabajo?					
	Creatividad	9. ¿He presentado alguna propuesta para mejorar procedimientos en mi Área?					
		10. Me gusta Aprovechar Recursos para realizar actividades en Mejora de mi trabajo					
	Capacidad de Realización	11. ¿Realizo hasta el final las ideas o proyectos ya sean míos o ajenos?					
		12. ¿Planifico anticipadamente las actividades que me tocan realizar?					

Gracias por su colaboración

**ANEXO N° 05**

**BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO VARIABLE 01: CLIMA ORGANIZACIONAL**

CLIMA ORGANIZACIONAL																			
N°	AUTONOMIA INDIVIDUAL							SUB TOTAL	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL				SUB TOTAL	TIPO DE RECOMPENSA				SUB TOTAL	TOTAL
	Responsabilidad			Independencia		Innovación			Comunicación interna		Liderazgo			remuneración		Reconocimiento			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15		
1	3	3	1	2	1	2	2	14	1	5	2	4	12	4	4	3	5	16	42
2	3	3	4	3	1	3	3	20	1	2	2	3	8	3	3	3	4	13	41
3	1	3	3	3	3	3	2	18	5	1	4	3	13	4	3	3	3	13	44
4	3	3	5	3	3	3	2	22	1	1	3	3	8	3	3	1	4	11	41
5	1	3	2	2	2	1	2	13	1	1	3	3	8	1	2	1	4	8	29
6	2	2	3	3	4	2	2	18	1	1	1	3	6	2	1	4	1	8	32
7	5	3	3	3	4	3	2	23	1	1	5	3	10	4	3	2	1	10	43
8	3	4	4	5	3	3	2	24	1	1	3	3	8	3	4	2	5	14	46
9	1	4	4	2	3	3	2	19	1	1	3	3	8	4	4	3	4	15	42
10	2	4	4	3	1	3	3	20	1	2	3	3	9	3	3	3	1	10	39
11	2	4	3	3	2	3	4	21	1	4	3	3	11	4	3	1	1	9	41
12	3	3	4	3	4	3	5	25	1	3	3	3	10	3	3	1	5	12	47
13	3	3	2	2	2	1	2	15	1	3	3	3	10	1	2	1	5	9	34
14	2	2	3	3	3	3	2	18	2	3	3	3	11	2	1	1	4	8	37
15	5	3	3	3	4	2	3	23	1	3	3	3	10	4	3	2	2	11	44
16	4	4	4	5	3	3	3	26	4	3	3	4	14	3	4	2	2	11	51
17	4	4	4	2	1	3	2	20	2	3	3	3	11	4	4	3	5	16	47
18	3	4	4	3	4	3	3	24	3	3	2	2	10	3	3	3	4	13	47
19	3	4	3	3	4	3	4	24	5	3	4	5	17	4	3	4	2	13	54

20	3	3	4	3	5	4	2	24	4	3	3	4	14	3	3	1	5	12	50
21	3	3	2	2	2	1	2	15	1	2	2	2	7	1	2	3	2	8	30
22	2	2	3	3	4	2	2	18	2	3	3	2	10	2	1	4	2	9	37
23	1	3	3	3	5	2	2	19	2	4	3	4	13	4	3	1	2	10	42
24	4	4	4	5	3	3	2	25	3	4	3	4	14	3	4	2	5	14	53
25	4	4	4	2	3	2	2	21	3	3	3	3	12	4	4	3	5	16	49
26	3	4	3	3	2	3	3	21	3	1	2	2	8	3	3	3	2	11	40
27	3	4	3	3	4	3	4	24	3	1	4	5	13	4	3	2	5	14	51
28	3	3	3	3	3	4	5	24	4	1	3	4	12	3	3	2	5	13	49
29	3	3	3	2	3	3	2	19	1	1	2	2	6	1	2	2	5	10	35
30	2	2	3	3	1	2	2	15	2	1	3	2	8	2	1	1	5	9	32
31	5	3	3	3	4	3	3	24	1	1	1	4	7	4	3	1	5	13	44
32	4	4	4	2	3	3	2	22	4	1	1	3	9	3	4	5	5	17	48
33	3	4	4	3	2	3	3	22	2	1	2	3	8	4	4	5	2	15	45
34	3	4	3	3	4	3	2	22	3	1	2	3	9	3	3	3	2	11	42
35	3	3	4	3	3	3	2	21	5	1	2	3	11	4	3	4	3	14	46
36	3	3	2	2	4	3	2	19	5	1	2	3	11	3	3	4	2	12	42
37	2	2	3	3	5	3	2	20	5	2	3	3	13	1	2	3	1	7	40
38	1	3	3	3	4	3	2	19	5	2	4	3	14	2	1	4	5	12	45
39	4	4	4	5	3	3	2	25	1	2	5	4	12	4	3	2	5	14	51
40	4	4	4	2	3	2	2	21	1	2	2	5	10	3	4	2	1	10	41
41	3	4	3	3	4	3	3	23	1	2	3	3	9	4	4	3	5	16	48
42	3	4	3	3	5	3	4	25	1	2	1	3	7	3	3	3	2	11	43
43	3	3	4	3	4	4	5	26	5	2	3	3	13	4	3	2	5	14	53
44	3	3	2	2	3	3	2	18	1	2	4	3	10	3	3	2	2	10	38
45	2	2	3	3	4	2	2	18	1	2	3	2	8	1	2	3	5	11	37
46	1	3	3	3	2	2	3	17	2	2	4	5	13	2	1	4	5	12	42
47	4	4	4	1	3	3	3	22	3	2	3	5	13	4	3	2	4	13	48



48	4	4	3	2	3	2	2	20	3	2	2	5	12	3	4	2	5	14	46
49	3	4	3	3	4	3	3	23	3	2	2	1	8	4	4	3	5	16	47
50	3	4	3	3	4	3	4	24	3	2	2	2	9	3	3	3	5	14	47
51	3	3	3	3	3	3	5	23	3	2	2	5	12	4	3	4	5	16	51
52	3	3	3	1	4	3	2	19	3	2	2	4	11	3	3	1	5	12	42
53	2	2	3	3	4	3	2	19	2	2	2	2	8	1	2	3	5	11	38
54	4	3	3	3	3	3	3	22	2	3	2	2	9	2	1	4	5	12	43
55	4	4	4	1	3	3	3	22	2	4	3	4	13	4	3	2	5	14	49
56	4	4	3	2	3	3	2	21	2	4	3	4	13	3	4	2	5	14	48
57	3	4	4	3	4	3	3	24	2	3	3	3	11	4	4	3	5	16	51
58	4	4	3	2	5	3	2	23	1	2	3	2	8	3	3	3	3	12	43
59	3	4	3	3	4	3	3	23	1	4	3	5	13	4	3	4	3	14	50
60	3	4	3	3	4	3	4	24	1	4	3	4	12	3	3	1	4	11	47
61	3	3	4	3	3	3	5	24	1	2	3	2	8	1	2	3	3	9	41
62	3	3	2	2	2	3	2	17	2	3	3	2	10	2	1	2	3	8	35
63	2	2	3	3	5	3	2	20	4	4	3	4	15	4	3	2	3	12	47
64	5	3	3	3	4	3	2	23	2	3	3	3	11	3	4	2	3	12	46
65	4	4	4	5	3	3	2	25	3	2	3	2	10	4	4	3	3	14	49
66	4	4	3	2	3	3	2	21	5	4	3	5	17	3	3	5	3	14	52
67	3	4	4	3	4	3	3	24	4	4	3	4	15	4	3	4	3	14	53
68	3	4	3	3	2	3	4	22	1	2	3	2	8	3	3	5	4	15	45
69	3	3	5	3	1	4	5	24	2	3	3	2	10	1	2	3	3	9	43
70	3	3	2	2	1	1	2	14	4	4	3	4	15	2	1	4	3	10	39
71	2	2	3	1	2	2	2	14	2	2	3	4	11	4	3	2	2	11	36
72	5	3	3	3	1	2	3	20	2	3	3	3	11	3	4	2	2	11	42
73	4	4	4	5	3	3	3	26	2	2	3	3	10	4	4	3	2	13	49
74	4	4	3	2	3	2	2	20	2	1	4	3	10	3	3	3	5	14	44
75	3	4	3	1	4	3	3	21	2	5	3	3	13	4	3	4	4	15	49

76	3	4	3	3	2	3	4	22	1	4	2	3	10	3	3	5	4	15	47
77	3	3	4	3	4	4	5	26	2	3	3	3	11	1	2	3	3	9	46
78	3	3	5	2	3	1	2	19	4	4	3	3	14	4	4	3	3	14	47
79	2	2	3	3	5	2	2	19	5	4	3	3	15	3	3	3	3	12	46
80	5	3	3	3	4	2	3	23	2	3	3	3	11	4	3	4	3	14	48
81	4	1	4	5	3	3	3	23	3	2	2	3	10	3	3	5	4	15	48
82	4	4	3	2	3	2	2	20	5	4	4	3	16	1	2	3	3	9	45
83	3	4	4	3	4	3	3	24	4	5	3	3	15	2	1	4	4	11	50
84	3	4	3	3	2	3	4	22	1	1	2	3	7	4	3	3	4	14	43
85	3	3	5	3	3	4	5	26	2	2	3	3	10	3	4	2	4	13	49
86	3	1	3	2	1	1	2	13	4	2	3	3	12	4	4	3	4	15	40
87	2	2	3	3	4	2	2	18	5	2	3	1	11	3	3	3	4	13	42
88	5	3	3	3	4	2	3	23	5	2	3	2	12	4	3	4	3	14	49
89	3	4	4	3	5	3	3	25	5	2	2	4	13	1	3	4	4	12	50
90	3	1	3	3	3	3	4	20	5	2	4	5	16	5	2	3	2	12	48
91	3	3	4	3	3	4	5	25	5	2	3	4	14	2	1	4	1	8	47
92	3	3	2	2	3	1	2	16	2	2	2	2	8	4	3	2	5	14	38
93	1	2	3	3	5	3	2	19	2	2	3	4	11	3	4	2	5	14	44
94	5	3	3	3	4	2	3	23	4	2	3	5	14	4	5	3	5	17	54

	Media	3.1	3.2	3.3	2.8	3.2	2.7	2.8	21.1	2.6	2.4	2.8	3.2	11.0	3.0	2.9	2.8	3.6	12.3	44.4
	Varianza	0.98	0.64	0.53	0.72	1.20	0.51	0.97	10.46	2.08	1.19	0.57	0.92	6.57	1.06	0.88	1.19	1.77	5.82	29.94
siempre	1	7	3	1	5	9	7	0	0	29	20	4	2	0	12	11	12	7	0	0
casi siempre	2	13	12	8	23	12	20	49	0	25	37	23	18	0	11	12	24	16	0	0
a veces	3	47	38	52	59	33	60	26	0	14	19	56	44	0	34	47	34	19	0	0
Casi nunca	4	19	41	29	0	31	7	10	0	11	15	9	19	0	36	23	18	18	0	0
Nunca	5	8	0	4	7	9	0	9	0	15	3	2	11	0	1	1	6	34	0	0

## BASE DE DATOS DE LOS CUESTIONARIOS VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO LABORAL																
N°	DESEMPEÑO DE LA FUNCION							SUB TOTAL	CARACTERISTICAS INDIVIDUALES						SUB TOTAL	TOTAL
	Calidad del servicio		Conocimiento del trabajo		Cooperación en equipo				Comprensión de Situaciones		Creatividad		Capacidad de realización			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11	P12			
1	2	4	4	3	3	5	21	4	1	4	4	2	4	19	40	
2	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	37	
3	3	3	4	3	3	3	19	4	3	4	3	3	3	20	39	
4	3	3	3	3	1	4	17	3	3	3	3	3	3	18	35	
5	2	2	1	2	1	4	12	1	2	1	2	2	2	10	22	
6	1	1	2	1	4	1	10	2	1	2	1	3	1	10	20	
7	3	3	4	3	2	1	16	4	3	4	3	3	3	20	36	
8	4	4	3	4	2	5	22	3	4	3	4	5	4	23	45	
9	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	2	4	22	45	
10	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	3	3	18	34	
11	3	3	4	3	1	1	15	4	3	4	3	3	3	20	35	
12	3	3	3	3	2	5	19	3	3	3	3	3	3	18	37	
13	2	2	1	2	1	5	13	1	2	1	2	2	2	10	23	
14	1	1	2	1	2	4	11	2	1	2	1	3	1	10	21	
15	3	3	4	3	2	2	17	4	3	4	3	3	3	20	37	
16	4	4	3	4	2	2	19	3	4	3	4	5	4	23	42	
17	4	4	4	4	3	5	24	4	4	4	4	2	4	22	46	
18	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	38	
19	3	3	4	3	4	2	19	4	3	4	3	3	3	20	39	
20	3	3	3	3	1	5	18	3	3	3	3	3	3	18	36	
21	2	2	1	2	3	2	12	1	2	1	2	2	2	10	22	

22	1	1	2	1	4	2	11	2	1	2	1	3	1	10	21
23	3	3	4	3	1	2	16	4	3	4	3	3	3	20	36
24	4	4	3	4	2	5	22	3	4	3	4	5	4	23	45
25	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	2	4	22	48
26	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	35
27	3	3	4	3	2	5	20	4	3	4	3	3	3	20	40
28	3	3	3	3	2	5	19	3	3	3	3	3	3	18	37
29	2	2	1	2	2	5	14	1	2	1	2	2	2	10	24
30	1	1	2	1	2	5	12	2	1	2	1	3	1	10	22
31	3	3	4	3	1	5	19	4	3	4	3	3	3	20	39
32	4	4	3	4	5	5	25	3	4	3	4	2	4	20	45
33	4	4	4	4	5	2	23	4	4	4	4	3	4	23	46
34	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	35
35	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	3	3	3	20	40
36	3	3	3	3	4	2	18	3	3	3	3	2	3	17	35
37	2	2	1	2	3	1	11	1	2	1	2	3	2	11	22
38	1	1	2	1	4	5	14	2	1	2	1	3	1	10	24
39	3	3	4	3	2	5	20	4	3	4	3	5	3	22	42
40	4	4	3	4	2	1	18	3	4	3	4	2	4	20	38
41	4	4	4	4	3	5	24	4	4	4	4	3	4	23	47
42	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	35
43	3	3	4	3	2	5	20	4	3	4	3	3	3	20	40
44	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	2	3	17	33
45	2	2	1	2	3	5	15	1	2	1	2	3	2	11	26
46	1	1	2	1	4	5	14	2	1	2	1	3	1	10	24
47	3	3	4	3	2	4	19	4	3	4	3	1	3	18	37
48	4	4	3	4	2	5	22	3	4	3	4	2	4	20	42
49	4	4	4	4	3	5	24	4	4	4	4	3	4	23	47

50	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	3	3	18	38
51	3	3	4	3	4	5	22	4	3	4	3	3	3	20	42
52	3	3	3	3	1	5	18	3	3	3	3	1	3	16	34
53	2	2	1	2	3	5	15	1	2	1	2	3	2	11	26
54	1	1	2	1	4	5	14	2	1	2	1	3	1	10	24
55	3	3	4	3	2	5	20	4	3	4	3	1	3	18	38
56	4	4	3	4	2	5	22	3	4	3	4	2	4	20	42
57	4	4	4	4	3	5	24	4	4	4	4	3	4	23	47
58	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17	35
59	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	3	3	3	20	40
60	3	3	3	3	1	4	17	3	3	3	3	3	3	18	35
61	2	2	1	2	3	3	13	1	2	1	2	3	2	11	24
62	1	1	2	1	2	3	10	2	1	2	1	2	1	9	19
63	3	3	4	3	2	3	18	4	3	4	3	3	3	20	38
64	4	4	3	4	2	3	20	3	4	3	4	3	4	21	41
65	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	5	4	25	47
66	3	3	3	3	5	3	20	3	3	3	3	2	3	17	37
67	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	3	3	3	20	40
68	3	3	3	3	5	4	21	3	3	3	3	3	3	18	39
69	2	2	1	2	3	3	13	1	2	1	2	3	2	11	24
70	1	1	2	1	4	3	12	2	1	2	1	2	1	9	21
71	3	3	4	3	2	2	17	4	3	4	3	1	3	18	35
72	4	4	3	4	2	2	19	3	4	3	4	3	4	21	40
73	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	5	4	25	46
74	3	3	3	3	3	5	20	3	3	3	3	2	3	17	37
75	3	3	4	3	4	4	21	4	3	4	3	1	3	18	39
76	3	3	3	3	5	4	21	3	3	3	3	3	3	18	39
77	2	2	1	2	3	3	13	1	2	1	2	3	2	11	24

78	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	2	4	22	44
79	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	36
80	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	3	3	3	20	40
81	3	3	3	3	5	4	21	3	3	3	3	5	3	20	41
82	2	2	1	2	3	3	13	1	2	1	2	2	2	10	23
83	1	1	2	1	4	4	13	2	1	2	1	3	1	10	23
84	3	3	4	3	3	4	20	4	3	4	3	3	3	20	40
85	4	4	3	4	2	4	21	3	4	3	4	3	4	21	42
86	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	2	4	22	45
87	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18	37
88	3	3	4	3	4	3	20	4	3	4	3	3	3	20	40
89	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18	38
90	2	2	1	2	3	2	12	1	2	1	2	3	2	11	23
91	1	1	2	1	4	1	10	2	1	2	1	3	1	10	20
92	3	3	4	3	2	5	20	4	3	4	3	2	3	19	39
93	4	4	3	4	2	5	22	3	4	3	4	3	4	21	43
94	5	5	4	5	3	5	27	4	5	4	5	3	5	26	53

<b>Media</b>	<b>2.9</b>	<b>2.9</b>	<b>3.0</b>	<b>2.9</b>	<b>2.9</b>	<b>3.6</b>	<b>18.2</b>	<b>3.0</b>	<b>2.9</b>	<b>3.0</b>	<b>2.9</b>	<b>2.8</b>	<b>2.9</b>	<b>17.5</b>	<b>35.7</b>	
<b>Varianza</b>	<b>0.88</b>	<b>0.88</b>	<b>1.02</b>	<b>0.87</b>	<b>1.17</b>	<b>1.77</b>	<b>15.73</b>	<b>1.02</b>	<b>0.91</b>	<b>1.02</b>	<b>0.88</b>	<b>0.72</b>	<b>0.88</b>	<b>20.92</b>	<b>68.98</b>	
<i>siempre</i>	<b>1</b>	11	11	12	11	9	7	0	12	12	11	5.00	11.00	0.00	0	
<i>casi siempre</i>	<b>2</b>	13	12	11	12	27	16	0	11	12	11	23	12	0	0	
<i>a veces</i>	<b>3</b>	47	47	35	48	32	19	0	35	47	35	47	59	47	0	0
<i>Casi nunca</i>	<b>4</b>	22	23	36	22	19	18	0	36	22	36	23	0	23	0	0
<i>Nunca</i>	<b>5</b>	1	1	0	1	7	34	0	0	1	0	1	7	1	0	0

**ANEXO N° 06**

**CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE AUTORIZA A LA  
REALIZACION DE LA INVESTIGACION**



"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

**CONSTANCIA**

**EL QUE SUSCRIBE EL JEFE DE LA GERENCIA DE OBRAS DEL GOBIERNO  
REGIONAL MOQUEGUA HACE CONSTAR QUE;**

**ROSARIO VALENZUELA CALCINA**

D.N.I. 44991458

Estudiante del Programa Académico Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de Universidad César Vallejo ; ha realizado noventa y cuatro (94) encuestas al personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua -2018 ; ello conforme a lo requerido.

Se expide la presente Constancia a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente

**DADO A LOS DOCE DIAS DEL MES DE JUNIO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO**

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA  
  
.....  
Ing. Percy Ernesto Leonardo Rosado  
Sub Gerente de Obras  
CIP. N° 98752

## **ANEXO N° 07**

### **El Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua -2018**

**Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo**

**Rosario Valenzuela Calcina**

**E-mail: [yrosario251@gmail.com](mailto:yrosario251@gmail.com)**

**Agosto2018**

**RESUMEN.**

*La tesis titulada “clima organizacional y desempeño laboral del personal en la gerencia de obras del gobierno regional Moquegua - 2018” investigación realizada consta de seis capítulos: Introducción, Método, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones y Referencias Bibliográficas.*

*El objetivo General del presente trabajo de investigación es determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua - 2018.*

*El método de estudio es de tipo no experimental, con diseño correlacional ya que busca determinar la relación directa o indirecta de las Hipótesis para dar solución a la problemática. La población y la muestra es de manera unánime ya que se aplicó la investigación a toda la población, El instrumento de recojo de datos que se aplicó es la encuesta para las variables obteniendo un índice de consistencia de Alfa de Cronbach de 0.867 en el cuestionario de Clima Organizacional y una consistencia de Alfa de Cronbach de 0.954 , se desarrollaron 2 cuestionarios y se aplicaron al total de trabajadores (94) de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua - Año 2018. Los instrumentos que se emplearon para la medición de las variables fueron la escala Likert. Para la comprobación de hipótesis aplicamos la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov dándonos como resultado que no cumple con el supuesto de normalidad por lo tanto se determinó utilizar técnicas no paramétricas como el Coeficiente de Rho Spearman.*

*Concluyendo que en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional d Moquegua – 2018, existe una relación directa media entre la variable desempeño laboral con la variable clima organizacional, sustentada en el coeficiente de correlación de Coeficiente de Rho Spearman (r), es igual a 0.613.*

*Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Laboral, Autonomía individual y tipo de recompensa.*

#### **ABSTRACT.**

*The thesis entitled "organizational climate and work performance of personnel in the management of works of the regional government Moquegua - 2018" research carried out consists of six chapters: Introduction, Method, Results, Discussion, Conclusions, Recommendations and Bibliographic References.*

*The General objective of this research work is to determine the relationship that exists between the Organizational Climate and the Work Performance of the personnel in the Works Management of the Regional Government Moquegua - 2018.*

*The study method is non-experimental type, with correlational design since it seeks to determine the direct or indirect relationship of the hypotheses to solve the problem. The population and the sample is unanimously since the research was applied to the whole*



population. The data collection instrument that was applied is the survey for the variables obtaining a consistency index of Cronbach's Alpha of 0.867 in the questionnaire of Organizational Climate and a constellation of Alfa de Cronbach of 0.954, 2 questionnaires were developed and applied to the total of workers (94) of the Works Management of the Regional Government of Moquegua - Year 2018. The instruments that were used to measure the variables were the Likert scale. For the hypothesis testing, we applied the Kolmogorov - Smirnov normality test, giving as a result that it did not fulfill the assumption of normality; therefore, it was determined to use nonparametric techniques such as the Rho Spearman coefficient.

Concluding that in the Management of Works of the Regional Government of Moquegua - 2018, there is a direct average relationship between the labor performance variable and the organizational climate variable, based on the coefficient of correlation of Rho Spearman coefficient ( $r$ ), equal to 0.613 .

*Keywords: Organizational Climate, Work Performance, Individual Autonomy and type of reward.*

## **I. INTRODUCCIÓN.**

En Cumplimiento de reglamento de grados de la universidad “Cesar Vallejo” el presente trabajo de investigación titulado. “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua- 2018”.

Para optar el grado de Magister en Gestión Pública presenta la siguiente estructura.

*El primer capítulo* denominado el problema de investigación comprende el planteamiento del problema, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, establecimiento de la hipótesis, y concluyendo con la formulación de objetivo.

*El segundo capítulo* se considera la fundamentación metódica donde señalamos el Diseño de Investigación, operacionalización de variables ,delimitamos la población y muestra; señalamos las técnicas e instrumentos a utilizar ;métodos de validez y análisis de datos donde ejecutamos la comprobación de hipótesis y validez de instrumentos.

*El tercer capítulo* corresponde a los resultados de la investigación que da cuanta al trabajo de campo en la que se considera la descripción e interpretación de los resultados, se presenta los resultados de los instrumentos y se interpreta los datos haciendo de pruebas estadísticas tanto como descriptivos como referenciales a pruebas de correlación de hipótesis.

*El cuarto capítulo* corresponde a la discusión donde señala las condiciones y sugerencias mencionadas todas las fuentes bibliográficas consultadas además de señalar los anexos en el que se incluyen algunos documentos que respaldan las acciones realizadas en la ejecución del trabajo de investigación.

*El quinto capítulo* señala las conclusiones a las que llegamos luego de haber determinado el grado de relación de las variables

En la revisión de teorías para nuestras variables nos interesó los conceptos de Luc Brunet para clima organizacional donde lo conceptualiza como “El ambiente de trabajo

percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.” (Brunet, 2004)

Para la variable desempeño laboral podemos citar a (Rodríguez, 2012). “***Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral. Existen muchas técnicas y métodos que permiten motivar a los empleados y así poder desempeñar su labor de manera más eficaz y más productiva. Para saber cuál aplicar, la empresa debe conocer las necesidades del trabajador y actuar en consecuencia***”

Los Trabajos previos nos ayudaron para una mejor consulta sobre camino a seguir.

(URÍA CALDERÓN, 2011) En su tesis titulada: “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de ANDELAS CÍA. LTDA de la Ciudad de AMBATO – Ecuador” llego a las siguientes conclusiones : Existe inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en Andelas Cía. Ltda.; El desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, ya que impide la aportación de nuevas ideas y los cohibe en cierto modo a dar un valor agregado a su trabajo diario ; Existe desmotivación en los trabajadores por la falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos ; Los sistemas de comunicación que se aplican actualmente en la empresa son formales y se mantiene el estilo jerarquizado lo que impide fortalecer los lazos entre directivos y trabajadores

(Zans Castellon, 2017) en su tesis “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.” Llego a las siguientes conclusiones: El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo,

(MANOSALVAS VACA, MANOSALVAS VACA, & QUINTERO, 2015) En su Publicación llegaron a la conclusión: El objetivo principal de este estudio fue analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en empresas de salud. Específicamente, el estudio se realizó con una muestra de profesionales que laboraban en diversas áreas del hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de la provincia de Esmeraldas.

(Manrique, 2009) “Relación entre Clima laboral y el síndrome de Burnout en profesores de educación secundaria en colegios estatales y particulares”, realiza estas conclusiones: Se pudo observar niveles medios de síndrome de Burnout, en dichas instituciones. El diseño de estudio que se utilizo fue el descriptivo correlacional, el estudio es de carácter no experimental.

(Flores, 2007) realizo una investigación denominada “La Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A”, desarrollo estas conclusiones: el espacio físico, el ambiente físico y la infraestructura en la organización son los adecuados

puesto que cumplen los requisitos de Buenas Prácticas en Manufactura controladas por la DIGEMID

(ARIAS JIMENES Milena, 2004) Según su estudio realizado denominado “la Influencia entre el clima laboral y la satisfacción laboral del personal del SIS, Lima 7 - 2009”, esta investigación tuvo como objetivo principal identificar si existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de SIS, Lima 7 y de esta forma conocer la posibilidad de usar los resultados obtenidos en aras de una mejora institucional. Para efectos de correlacionar la satisfacción y clima laboral se utilizó como instrumento de análisis la técnica de encuesta.

Holguin Ferro) en su tesis: “El Clima Laboral y su relación con la Productividad de los trabajadores de la Dirección de Transportes y Comunicaciones del Gobierno Regional de Madre de Dios 2015”, concluye: “Existe una Correlación positiva media entre las variable Clima laboral y productividad

(Choque Galindo, 2015) Según su estudio realizado denominado “Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central del gobierno regional de Moquegua, 2015”, recomienda Desarrollar labores que fortalezcan la integración y cohesión grupal, como actividades recreativas y deportivas. Fomentar el trabajo en equipo y la relación entre compañeros.

(Villegas Huaman, 2016) en su tesis “Estrés y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016”, donde Concluye: Existe una relación ( $p = 0,000$ ) entre el estrés y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede Mariscal Nieto de la Universidad Nacional de Moquegua, 2016. Es decir, a menos estrés laboral, mejor es el desempeño laboral del personal administrativo

### **Problema central**

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018?

### **Problemas específicos**

*PE1: ¿Qué relación existe entre la Autonomía Individual y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua - 2018?*

*PE2: ¿Qué relación existe entre la Capacidad organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018?*

*PE3: ¿Qué relación existe entre el tipo de Recompensas por Logros y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018?*

### **HIPOTESIS GENERAL:**

Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

### **HIPOTESIS ESPECÍFICAS:**

*HE1: Existe relación directa entre la Autonomía Individual y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018*

*HE2: Existe relación directa entre la Capacidad Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018*

*HE3: Existe relación directa entre el tipo de Recompensas por Logros y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018*

### **OBJETIVO GENERAL:**

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

OE1: Establecer el grado de relación que existe entre la Autonomía Individual y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

OE2: Determinar el grado de relación que existe entre la capacidad Organizacional y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

OE3: Determinar el grado de relación que existe entre el tipo de Recompensas por Logros y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

## **II. METODOLOGÍA**

Diseño de la investigación : Correlacional de corte transversal de dos variables, donde determinaremos si el Clima Organizacional y el desempeño laboral están directamente relacionados.

### **VARIABLE 01: Clima Organizacional**

- ✓ DIMENSION 01: Autonomía Individual
  - Indicador 01: Responsabilidad
  - Indicador 02: Independencia de Individuos
  - Indicador 03: Innovación
  
- ✓ DIMENSION 02: Capacidad Organizacional
  - Indicador 01: Comunicación Interna
  - Indicador 02: Liderazgo
  
- ✓ DIMENSION 03: Tipo de recompensa por logro
  - Indicador 01: Remuneración y reconocimiento
  - Indicador 02: Reconocimiento

### **VARIABLE 02: Desempeño Laboral**

- ✓ DIMENSION 01: Desempeño de la Función
  - Indicador 01: Calidad del servicio
  - Indicador 02: Conocimiento del trabajo

- ✓ DIMENSION 02: Características Individuales.
  - Indicador 01: Comprensión de situaciones
  - Indicador 02: Creatividad
  - Indicador 03: Capacidad de realización

**Población / Muestra:** la población y muestra es censal y es de 94 trabajadores.

**Técnicas recolección de datos:** técnica la encuesta con una escala de Likert

**Instrumentos de recolección de datos:** Se realizaron dos cuestionarios basados en las variables y se procesaran a través del sistema Excel y SPSS.

**Validez y confiabilidad.** Se utilizo los siguientes estadísticos

**Para determinar la confiabilidad** de nuestros instrumentos utilizamos :

**Confiabilidad del instrumento a través del método  
Consistencia Interna (Alfa de Cronbach) para la Variable Clima Organizacional**

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

$$\alpha = \frac{10}{10-1} \left[ 1 - \frac{17.39}{79.07} \right]$$

$$\alpha = 0.867$$

**Confiabilidad del instrumento a través del método  
Consistencia Interna (Alfa de Cronbach) para variable Clima Organizacional**

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

$$\alpha = \frac{10}{10-1} \left[ 1 - \frac{14.21}{100.62} \right]$$

$$\alpha = 0.954$$

**Métodos de Análisis de datos** El análisis de datos se realizó utilizando estadística descriptiva e inferencial mediante los programas Microsoft Excel y Spss v. 22

**Aspectos éticos** Los datos obtenidos de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua , guardarán la reserva del caso y el tratamiento ético respectivo, ya que se trata de Entidades que gobiernan nuestras sociedades y ninguno de los empleados públicos estaría dispuesto información si no fuera este el caso.

### III. RESULTADOS.

- ✓ En los resultados de la pregunta sobre el sexo de los encuestados porcentualmente observamos que en el área de la Gerencia de obras del Gobierno Regional hay un 55.32% de mujeres laborando y un 44.68% de varones; afirmamos que hay mayor presencia de damas en la gerencia de obras; donde la diferencia no es muy significativa.
- ✓ En los resultados de la pregunta sobre la Condición Laboral de los encuestados
- ✓ Porcentualmente observamos que en el área de la Gerencia de obras del Gobierno Regional hay un 71.28% de Contratados laborando y un 28.72% de nombrados trabajando; esto significa que no hay muchos asegurados el puesto en el que laboran; donde la diferencia es muy significativa.
- ✓ En la tabla Nro. 14 y el Grafico Nro. 04; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que el Clima Organizacional tiene un manejo entre adecuado y regular; un 48.9% opina que el clima Organizacional es adecuado y un 48.9% opina que es Regular por otro lado un 2.1% opina que es inadecuado; esto significa que el clima organizacional en esta área es medianamente adecuado.
- ✓ En la tabla Nro. 15 y el Grafico Nro. 05; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que la Autonomia Individual tiene un manejo adecuado de un 51.1%; por otro lado un 43.6% opina que la Autonomía Individual es regular y 5.3% opina que es inadecuada; esto significa que el clima organizacional en esta área es adecuada.
- ✓ En la tabla Nro. 16 y el Grafico Nro. 06; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que la Capacidad Organizacional tiene un manejo regular de 47.9%; un 27.7% opina que la Capacidad Organizacional es adecuado; un 22.3% opina es inadecuado y un 2.1% opina que es muy inadecuado; esto significa que la Capacidad Organizacional en esta área es regularmente adecuado.
- ✓ En la tabla Nro. 17 y el Grafico Nro. 07; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, 47.9% opinan que el Tipo de recompensas por logros es adecuado; 42.6% opinan que el tipo de recompensas y logros es

regular; el 7.4% opinan que es inadecuada mientras el 2.1% opinan que es muy adecuada; esto significa que la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con el Tipo de Recompensas en esta área.

- ✓ En la tabla Nro. 18 y el Grafico Nro. 08; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que el Desempeño Laboral tiene un manejo de 57.4% adecuado; un 22.3% opina que el Desempeño Laboral es inadecuado; un 19.1% opina que es Regular por otro lado un 1.1% opina que es muy adecuado; esto significa que el clima organizacional en esta área es medianamente adecuado.
- ✓ En la tabla Nro. 19 y el Grafico Nro. 09; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que el Desempeño de la Función tiene un 58.5% de manejo regular; un 22.3% opina que es inadecuado y un 19.1% opina que es adecuado; esto significa que el Desempeño de la Función en esta área es Regular.
- ✓ En la tabla Nro. 20 y el Grafico Nro. 10; los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua, opinan que la aplicación de características individuales en su trabajo es Regular con un 58.5%; un 24.5% opina que es inadecuado y un 17% opina que si es adecuada; esto significa que la aplicación de Características Individuales es regular.

#### Comprobación de Hipótesis

En el proceso de comprobación de hipótesis, se tomará en cuenta lo mencionado por Herrera, R. & Fontalvo, T (2011) quienes mencionan que, para determinar la técnica estadística a aplicar, es necesario corroborar la normalidad en los datos. Para ello, se aplicó el estadístico Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra mayor a 50 individuos.”

#### Prueba de normalidad

H1: Las muestras de las variables relacionales: el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, no cumplen con el supuesto de normalidad, en la distribución de los datos.”

H0: Las muestras de las variables relacionales: el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, si cumplen con el supuesto de normalidad, en la distribución de los datos.”

Nivel de significancia:  $p\text{-valor}=0.05$ ;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

Regla de decisión: Si los resultados estadísticos nos muestran un  $p\text{-valor}$  calculado menor o igual que el error establecido ( $p\text{-valor}=0.05$ ), se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la nula.”

Tabla 27

Prueba de normalidad de las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Desempeño Laboral	,192	94	,000	,909	94	,000
Variable Clima Organizacional	,107	94	,010	,966	94	,015

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Los hallazgos en la tabla 21, nos refieren significación menores al error calculado; dados los resultados se procede a dar lectura a la significancia estadística encontrada: al 1% de error la muestra de Clima Organizacional no cumple con el supuesto de normalidad, en la distribución de los datos. En este caso el error encontrado es mucho menor que el error establecido (5%); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, que indica que la muestra del Clima Organizacional no cumple con el supuesto de normalidad.

En el caso de la otra variable, de igual manera, la lectura de los hallazgos refiere que, al 1% de error la muestra del Desempeño Laboral no cumple con el supuesto de normalidad. Siendo el error calculado mucho menor que el establecido (5%), se



acepta la hipótesis alterna, que indica que la muestra de Desempeño Laboral no cumple con el supuesto de normalidad.

En este caso, el Clima organizacional y el Desempeño Laboral no cumplen con el supuesto de normalidad, debiendo utilizar en la comprobación de hipótesis las técnicas estadísticas no paramétricas. Esto conlleva a utilizar en la comprobación de hipótesis al coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Comprobación de hipótesis general:

Planteamiento de hipótesis de investigación

H1: Existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

H0: No existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

Planteamiento de hipótesis estadísticas

H1:  $r \neq 0$  Hay relación

H0:  $r = 0$  No hay relación

Nivel de significancia: p-valor=0.05;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

“Regla de decisión: Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor=0.05), se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la nula.”

## **Tabla 28**

*Correlaciones entre las variables relacionales: Clima Organizacional y Desempeño Laboral*

### **Correlaciones**

		Variable Clima Organizacional	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Variable Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	94
	Variable Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,613**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94

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

**Tabla 29**

*Escala de interpretación del Coeficiente de Correlación*

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 = Correlación negativa considerable
- 0.50 = Correlación negativa media
- 0.25 = Correlación negativa débil
- 0.10 = Correlación negativa muy débil
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables
- + 0.10 = Correlación positiva muy débil
- + 0.25 = Correlación positiva débil
- + 0.50 = Correlación positiva media
- + 0.75 = Correlación positiva considerable
- + 0.90 = Correlación positiva muy fuerte
- + 1.00 = Correlación positiva perfecta

Fuente: Metodologías de la investigación

**Interpretación:**

La Tabla 22 evidencia un error del 1% (Sig.=0.00) en la aplicación del estadístico Coeficiente de Correlación de **Rho de Spearman**; siendo este error mucho menor al establecido (p-valor=5%), se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, si existe relación entre las variables Clima Organizacional y desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Obras del gobierno Regional Moquegua -2018

Se prosigue ahora a analizar qué relación existe entre estas variables, para ello se toma en cuenta el coeficiente de correlación calculado, Rho=0.613. Interpretando este resultado, según la Tabla 23, la relación existente entre las variables Clima Organizacional y desempeño Laboral es positiva media.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1:

### *Planteamiento de hipótesis de investigación*

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la Autonomía Individual y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la Autonomía Individual y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

### *Planteamiento de hipótesis estadísticas*

H<sub>1</sub>:  $r \neq 0$  Hay relación

H<sub>0</sub>:  $r = 0$  No hay relación

**Nivel de significancia:** p-valor=0.05;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

**Regla de decisión:** Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor=0.05), se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la nula.

**Tabla 30**

*Correlaciones entre la Dimensión Autonomía Individual y la variable Desempeño Laboral*

			Dimensión 1: Autonomia	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Autonomia	Coeficiente de correlación	1,000	,372**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Variable Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,372**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

***Interpretación:***

La Tabla 15 evidencia un error del 1% (Sig.=0.00) en la aplicación del estadístico Coeficiente de Correlación de **Rho de Spearman**; siendo este error mucho mayor al establecido (p-valor = 5%), se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, no existe relación entre la dimensión Autonomía Individual y la variable Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Obras del gobierno Regional Moquegua -2018

Se prosigue ahora a analizar qué relación existe entre la dimensión y la variable para ello se toma en cuenta el coeficiente de correlación calculado,  $Rho=0.372$ . Interpretando este resultado, según la Tabla 14, la relación existente entre dimensión Autonomía Individual y la variable Desempeño Labores positiva débil.

**COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:**

***Planteamiento de hipótesis de investigación***

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la Capacidad Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la Capacidad Organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

***Planteamiento de hipótesis estadísticas***

H<sub>1</sub>:  $r \neq 0$  Hay relación

H<sub>0</sub>:  $r = 0$  No hay relación

**Nivel de significancia:** p-valor=0.05;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

**Regla de decisión:** Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor=0.05), se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la nula.

**Tabla 31**

*Correlaciones entre la dimensión Capacidad Organizacional y la variable Desempeño Laboral*

**Correlaciones**

		Dimensión 2: Capacidad	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Capacidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	94
	Variable Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,088
		Sig. (bilateral)	,398
		N	94

***Interpretación:***

La Tabla 16 evidencia un error del 39% (Sig.=0.398) en la aplicación del estadístico Coeficiente de Correlación de **Rho de Spearman**; siendo este mayor al establecido (p-valor = 5%), se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.

Por lo tanto, no existe relación entre la dimensión Capacidad de Organizacional y la variable Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia de Obras del gobierno Regional Moquegua -2018

**COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3:**

***Planteamiento de hipótesis de investigación***

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre el tipo de Recompensas por Logros y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre el tipo de Recompensas por Logros y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional, Moquegua -2018

***Planteamiento de hipótesis estadísticas***

H<sub>1</sub>:  $r \neq 0$  Hay relación

H<sub>0</sub>:  $r = 0$  No hay relación

**Nivel de significancia:** p-valor=0.05;  $\alpha=0.05$  (5% de error)

**Regla de decisión:** Si los resultados estadísticos nos muestran un p-valor calculado menor o igual que el error establecido (p-valor=0.05), se acepta la hipótesis alterna y no se rechaza la nula.

Comprobación estadística de la hipótesis planteada:

**Tabla 32**

*Correlaciones entre la Dimensión Recompensas Por Logros y la variable Desempeño Laboral*

**Correlaciones**

			Dimensión 3: Recompensa	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,860**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Variable Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,860**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

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

**Interpretación:**

La Tabla 17 evidencia un error del 1% (Sig.=0.000) en la aplicación del estadístico Coeficiente de Correlación de **Rho de Spearman**; siendo este error menor al establecido (p-valor = 5%), se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, existe relación entre la Dimensión Tipo de Recompensa y la variable Desempeño Laboral del personal en la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua – 2018

Se prosigue ahora a analizar qué relación existe entre la dimensión y la variable, para ello se toma en cuenta el coeficiente de correlación calculado, Rho= 0.860. Interpretando este resultado, según la Tabla 14, la relación existente entre la Dimensión Tipo de Recompensa y la variable Desempeño Laboral es positiva considerable.

**IV. DISCUSIÓN.**

La presente investigación hace referencia al clima organizacional y el desempeño laboral que existe en Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua -2018.

Se debe precisar que el concepto de clima organizacional está vinculado a la autonomía individual, capacidad organizacional; reconocimiento de logros, y otros referentes al comportamiento. Sin embargo, existen diversas propuestas de clima organizacional.

Asimismo, el desempeño laboral tiene como dimensiones: Desempeño de la Función y características Individuales, para determinar el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua -2018.

Esta relación se confirma según el autor (Antonio, 2013), quién indica que la comunicación ocurre cuando hay "interacción recíproca entre los dos polos de la estructura relacional (Transmisor-Receptor)" realizando la "ley de bivalencia" que influye de manera directa en las acciones de los participantes.

El instrumento que utilizamos fue el cuestionario basado en la autoría de la Bachiller CYNTHIA ESTEFANÍA CHOQUE GALINDO que nos presenta la tesis CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA, 2015; el cual al aplicarlo en nuestra población los resultados de correlación de hipótesis se comprobó lo siguiente:

- Si hay relación entre las variables y se confirma la Hipótesis General que a mejor Clima Organizacional Mejor será el desempeño laboral
- En cuanto a la relación de la Dimensión Autonomía Individual con La variable Clima Organizacional pudimos comprobar que la relación es Positiva débil es decir influye de manera no muy significativa; a diferencia
- En cuanto a la relación de la Capacidad Organizacional y Desempeño Laboral no existe relación y la hipótesis quedaría nula a diferencia de la investigación citada donde nos indica que en el año 2015 si existió relación
- La relación de la dimensión Tipo de Recompensa con la Variable Desempeño Laboral cumple aun alto nivel de relación ; es decir mientras más reconocimiento el trabajador desempeñara mejor sus labores

Resultado respaldado por Dessler, quién menciona que el clima organizacional determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y desempeño laboral. Resultados similares se obtuvieron en diferentes trabajos de investigación, los cuales fueron mencionados en los antecedentes del presente trabajo. En relación al resultado general, donde se aceptó la hipótesis general, encontramos que sí existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional Moquegua -2018, tal como lo señala Dessler. Quién menciona que el clima organizacional determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y desempeño

## V. CONCLUSIONES

6. Establecimos que hay un grado de relación positiva media entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mejor clima organizacional, es mayor el desempeño laboral del personal administrativo.
7. Existe una relación directa débil entre la autonomía individual y el desempeño laboral del personal administrativo de la sede central de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua. La autonomía individual determina débilmente el desempeño laboral de los trabajadores.
8. No existe relación directa entre la capacidad organizacional y las características individuales de los trabajadores, a mayor estructura en los puestos que se observa que las características individuales de los trabajadores se mostrasen en menor forma.
9. Hay evidencia estadística que afirma que existe relación directa confiable y muy fuerte entre el tipo de recompensa y desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mayor recompensa al personal, mayor es su desempeño laboral.
10. La consideración agradecimiento y reconocimiento tiene una relación directa con el desempeño laboral del personal de la Gerencia de Obras del Gobierno Regional de Moquegua. Es decir, a mayor consideración, agradecimiento y reconocimiento, mayor es el desempeño laboral.

## CAPÍTULO VIII

Alvarez, V. S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología*. Lima: Instituto de Oftalmología.

Bontigui, m. g. (2004). *Nuevos enfoques de la gestión de RHH en las Administraciones Públicas*. Vasco: diseño para el Gobierno de Vasco.

Brunet, L. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico*, 84.

Campbell, J. ( 2015). *Cultura Organizacional Para la Calidad*. sld.cu galerias.

Choque Galindo, C. E. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA SEDE CENTRAL DEL GOBIERNO REGIONALDE MOQUEGUA, 2015*. Moquegua: UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA.

ecured.cu. (2017). *ecured.cu*. Obtenido de ecured.cu: [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)

Flores, J. J. (2007). *“La Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el Laboratorio Farmacéutico Corporación Infarmasa S.A”*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.

Manrique, M. E. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en*. Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS.



Rodriguez, M. A. (26 de septiembre de 2012). *workmeter*. Recuperado el 02 de 07 de 2018, de workmeter: <https://es.workmeter.com/blog/bid/225512/mejorando-el-desempe-o-laboral-de-los-trabajadores>

Vilma, O. C., & Felix, C. C. (2015). *clima organizacional y satisfaccion laboral del personal administrativo de la empresa municipal de agua Potable y Alcantarillado EMAPA -Huancabelica ,2013 .* Huancavelica: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA.

Brunet, L. (1989). El clima de trabajo en las organizaciones. México: trillas. Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Chiavenato. (1992). [http://www.eumed.net/libros-Gratis / 2012a / 1158 / definicion \\_ clima organizacional .html](http://www.eumed.net/libros-Gratis / 2012a / 1158 / definicion _ clima organizacional .html).

**Fecha de recepción: agosto 2018.**