



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y desempeño laboral de los
trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y
Comunicaciones, Junín - 2018**

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

AUTORA:

Br. Ramos Velasco, Karen Vanessa

ASESOR:

Dr. Suárez Reynoso Carlos Alberto

SECCIÓN:

Gestión pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Peralta Villanes, Arturo Alfredo
Presidente

Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés
Secretario

Dr. Suárez Reynoso, Carlos Alberto
Vocal.

DEDICATORIA

A mi hijo Álvaro Percy Medina Ramos, por ser mi más grande motivación para concluir una de mis metas propuestas, y a mi esposo por apoyarme incondicionalmente siempre.

Karen.

AGRADECIMIENTO

A Dios infinitamente por darme la existencia, fortaleza y sabiduría para culminar con este logro.

A la Universidad Cesar Vallejo, plana docente, asesor Dr. Carlos Suarez, y equipo administrativo, por concedernos la oportunidad de seguir escalando profesionalmente.

Al Director Regional de Transportes y Comunicaciones – Junín, por permitir que realice mi trabajo de investigación en su representada.

A los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín por formar parte de la muestra.

A mi esposo Percy Medina, hijo y a todas aquellas personas que, de un modo u otro, hicieron posible concluir con este objetivo.

La autora.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada **“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018”** con la finalidad de determinar la relación existente entre clima organizacional y desempeño laboral dando de esta manera cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Se trabajó la investigación en ocho partes, las cuales están divididas del siguiente modo: Parte I – Introducción, en el cual se desarrollan la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos. La Parte II – Método, aquí se expone el diseño de investigación, variables, operacionalización de las variables, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez, la confiabilidad, los métodos de análisis de datos y los aspectos éticos tomados en cuenta.

En la parte III se detalla los resultados obtenidos en la investigación. También en la parte IV están las principales discusiones. Del mismo modo, en la Parte V se establecen las conclusiones a las que se llegó. En la Parte VI se presenta las recomendaciones y finalmente en la Parte VII se enuncia las referencias bibliográficas utilizadas para la realización de este trabajo de investigación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación, se pone a consideración la presente investigación.

La autora.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos	28
II. MÉTODO	30
2.1. Diseño de Investigación	30
2.2. Variables, operacionalización	32
2.3. Población y muestra	34

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	34
2.5.	Métodos de análisis de datos	35
2.6.	Aspectos éticos	36
III.	RESULTADOS	37
3.1.	Descripción de resultado	37
3.2.	Contrastación de hipótesis	47
IV.	DISCUSIÓN	60
V.	CONCLUSIONES	67
VI.	RECOMENDACIONES	69
VII.	REFERENCIAS	70
	ANEXO	71
	Anexo N°01: Instrumento	
	Anexo N°02: Validez de los instrumentos	
	Anexo N°03: Matriz de consistencia	
	Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
	Anexo N°05: Base de datos	
	Anexo N°06: Otras evidencias	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Resultado del clima organizacional en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.	37
Tabla 2: Resultado de la dimensión autonomía individual en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.	38
Tabla 3: Resultado de la dimensión grado de estructura que impone el puesto en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.	39
Tabla 4: Resultado de la dimensión tipo de recompensa en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018	40
Tabla 5: Resultado de la dimensión consideración en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	41
Tabla 6: Resultado del desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	42
Tabla 7: Resultado de la capacidad laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	43
Tabla 8: Resultado de la dimensión desenvolvimiento en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	44
Tabla 9: Resultado de la dimensión eficacia en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	45

Tabla 10: Resultado de la dimensión perfil en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018

46

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Resultado del clima organizacional en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018	38
Gráfico 2: Resultado de la dimensión autonomía individual en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.	39
Gráfico 3: Resultado de la dimensión grado de estructura que impone el puesto en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	40
Gráfico 4: Resultado de la dimensión tipo de recompensa en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	41
Gráfico 5: Resultado de la dimensión consideración en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	42
Gráfico 6: Resultado del desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	43
Gráfico 7: Resultado del desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	44
Gráfico 8: Resultado de la dimensión desenvolvimiento en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	45
Gráfico 9: Resultado de la dimensión eficacia en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018	46

Gráfico 10: Resultado de la dimensión perfil en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018

47

RESUMEN

El presente trabajo titulado: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Junín 2018. Se ejecutó con el objetivo general de determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Junín 2018. Para ello se formuló el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Junín 2018? Formulándose la hipótesis general de relación directa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Junín 2018.

El estudio realizado se tipificó como descriptivo, el diseño fue descriptivo correlacional, se consideró una muestra de 45 trabajadores contratados. El método general utilizado es científico, y los específicos son estadístico y descriptivo, el tipo es no experimental, la técnica de la investigación utilizada es la encuesta, el instrumento utilizado es el cuestionario de encuesta, la misma se realizó la validación y confiabilidad por el experto, además de utilizar el procesamiento de datos Excel.

Al finalizar la investigación se verificó que Se determinó que existe una relación moderada entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman $r_s = 0,674$ En consecuencia la t calculada es mayor que t teórica ($4,31 > 2,01$).

Palabras Clave: Clima Organizacional - Desempeño Laboral.

ABSTRACT

This work entitled: Organizational Climate and Work Performance of the workers of the Regional Directorate of Transport and Communications - Junín 2018. It was executed with the general objective of determining the relationship that exists between Organizational Climate and Labor Performance of the contracted workers of the Directorate Regional of Transport and Communications - Junín 2018. For this, the research problem was formulated: What is the relationship between Organizational Climate and Labor Performance of the contracted workers of the Regional Department of Transport and Communications - Junín 2018? Formulating the general hypothesis of direct relationship between the Organizational Climate and Labor Performance of the contracted workers of the Regional Directorate of Transport and Communications - Junín 2018.

The study was typified as descriptive, the design was correlational, it was considered a sample of 45 workers hired. The general method used is scientific, and the specific ones are statistical and descriptive, the type is non-experimental, the research technique used is the survey, the instrument used is the survey questionnaire, validation and reliability were carried out with the Excel data processing.

At the end of the investigation it was verified that it was determined that there is a moderate relationship between Organizational Climate and Labor Performance in the hired workers of the Regional Directorate of Transport and Communications Junín - 2018. After applying the research instruments, there is rho de spearman $r_s = 0,674$ Consequently, the calculated t is greater than theoretical t ($4.31 > 2.01$).

Keywords: Organizational Climate - Job Performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El clima organizacional se encuentra referido al ambiente interno en que opera la organización, pues es el medio en el que se desarrolla el trabajo diario, ello si bien es algo impalpable, tiene una existencia real que perturba todo lo que sucede dentro de la organización. Esto influye claramente en la satisfacción del recurso humano y por ende en el desempeño laboral.

La calidad del clima laboral se encuentra afín con el manejo social de los directores y asociado a ello las ventajas y desventajas del liderazgo por parte de la máxima autoridad de la organización.

El desarrollo del clima laboral ha sido investigado exhaustivamente y a profundidad en las últimas décadas, de ahí se han identificado completamente factores que influyen en la calidad del clima laboral, entre los cuales se encuentra el liderazgo, las relaciones interpersonales, la implicación, organización, los reconocimientos, incentivos y la igualdad.

En este siglo XXI, se observan varias tendencias, monetarias y demográficas que están causando un gran impacto sobre el clima organizacional, estas directrices y los cambios eficientes hacen que las instituciones públicas y privadas tengan la urgente necesidad de orientarse hacia los avances tecnológicos, pues los hechos han dejado de tener solo relevancia y han pasado a tener como referencia al universo.

El clima determina la forma en que el empleado percibe su ambiente laboral, a su vez este con su actitud o estado anímico influye sobre el mismo; es decir, el clima organizacional es una variable autónoma y a la vez interviniente, que interviene entre los factores del sistema organizacional, las motivaciones y actitudes de los trabajadores que luego se convierten en conductas y actuaciones laborales tales como: desempeño, productividad, eficiencia, calidad en la atención, satisfacción personal, compromiso institucional, entre otros.

La Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín, es una entidad pública de Tipo B, pues depende del Gobierno Regional Junín, y conforme a la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema de Presupuesto, cumple con los siguientes criterios: a) tener competencia para contratar, sancionar y despedir, b) Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces. Y c) Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.

En la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Junín, existe un total de ciento ochenta y tres (183) servidores, entre nombrados, obreros y contratados. En mi condición de personal contratada, surgió la necesidad de realizar la presente Tesis respecto al Clima Organizacional y el Desempeño Laboral que existe en esta institución, en relación a los trabajadores contratados, pues partiendo de ahí se puede iniciar con el proceso para un mejor rendimiento profesional y compromiso laboral por parte de cada trabajador, al generar un excelente ambiente de trabajo lo cual permitirá mejorar las relaciones interpersonales entre los servidores de distintos regímenes laborales que existe en la entidad.

1.2. Trabajos previos

Zans (2017), sustento su trabajo de investigación cuyo título fue: *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, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Mangua, para optar el Título de Master en Gerencia Empresarial.

Utilizo el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo, su población fue 59 trabajadores y funcionarios, utilizando dos instrumentos escalas de motivación y clima laboral en el enfoque de McClelland y Litwing, el investigador llego a la siguiente conclusión:

Se identificó que el desempeño laboral desarrollado en la facultad es bajo, aunque los trabajos se realicen y ejecuten en el tiempo requerido, además las decisiones son en su mayoría de forma individual, faltando un plan de capacitación. También, los trabajadores docentes y administrativos de la facultad refieren que el mejoramiento del Clima Organizacional incurriera positivamente en el desempeño laboral.

Palomino (2015), en la tesis titulada: *El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los Empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda*, realizada en la Universidad de Cartagena, la investigación fue tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue de 49 individuos relacionados directamente con el trabajador que evaluó, utilizando como instrumentos encuestas con una escala tipo Likert con calificaciones que van de 1 a 7, llegando a la siguiente conclusión:

Se cumplió con el objetivo principal que correspondía analizar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda., aportándose mayor conocimiento e información de ello, mediante la investigación. También se estableció que los empleados mayormente eran jóvenes, entre varones y mujeres, quienes suscribían contrato indeterminado con remuneraciones en promedio bajas, y trabajaban más de 48 horas semanales.

Solano (2017), de la Escuela de Post Grado Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública, sustentó la tesis de investigación con título: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017*, con diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 20 trabajadores, utilizando como instrumento un cuestionario, arribando a la siguiente conclusión:

El clima organizacional producido en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, es inadecuado 50%, pues existe incumplimiento de funciones

por parte de 10 trabajadores, mostrando falta de responsabilidad respecto al tiempo que deben realizar sus funciones, también los mismos colaboradores no mantienen una buena relación interpersonal causando distinciones entre ellos. Además, los servidores se muestran empáticos ante las recomendaciones que realiza el jefe, no siguiendo las especificaciones brindadas por él, hecho que genera una actitud negativa frente al desarrollo de labores de cada trabajador.

Montoya (2016), de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su tesis para obtener el grado de Magister en Relaciones Laborales, con el trabajo de investigación: *Relación entre el Clima Organizacional y la Evaluación del Desempeño del Personal en una Empresa de Servicios Turísticos: Caso PTS Perú 2015*, cuyo diseño de investigación fue el no experimental de tipo descriptivo, utilizo como instrumento OCQ (Organizational Climate Questionnaire), el cual posee 50 ítems y mide 9 dimensiones del clima, además de un cuestionario de 21 ítems, teniendo como muestra 96 trabajadores, llegando a la siguiente conclusión:

Existe una relación directa, entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa PTS Perú, y mientras mejor sea la percepción del mismo, mayor será el desempeño de los empleados de la empresa. Pues este es un elemento clave para el recurso humano, a fin de lograr un cambio valioso en armonía a las metas y productividad de los colaboradores. Así también la evaluación del desempeño es la forma más común para medir y conocer el desarrollo de los trabajadores en el cargo que ocupan, además de valorar el desarrollo.

Carhuacho (2018), en su investigación titulada: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Junín 2018*, cuyo estudio fue de tipo cuantitativo, utilizó el método de investigación deductivo e inductivo, con diseño correlacional, tuvo como muestra a 40 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios de 17 ítems, obteniendo como conclusión más resaltante que:

La relación entre las dos variables muestra una concordancia positiva altamente significativa, lo que corresponde a decir que a mejor Clima Organizacional mejor Desempeño Laboral, refiere además que la atención que

brinda la Región Junín con las diversas dimensiones y variables tienen una relación positiva alta.

Bobadilla (2017), sustentó su tesis de título: *Clima Organizacional y desempeño Laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*, para obtener el grado de magister en educación de la Universidad Nacional del Centro del Perú, utilizó el diseño descriptivo correlacional, tuvo como muestra 104 docentes de los Institutos Superiores Tecnológicos; Santiago Antúnez de Mayolo, Franklin Roosevelt, San Pedro y Eugenio Paccelly, utilizó como instrumentos Escala de Likert, cuestionario y observación directa, llegando a la siguiente conclusión:

Se comprobó que existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los institutos superiores tecnológicos investigados, quienes se encuentran en dos niveles de clima organizacional entre bueno y regular. Teniendo el mejor clima organizacional el Instituto San Pedro, y respecto al desempeño laboral está en primer lugar el Instituto Franklin Roosevelt.

Olivera (2017), en la tesis de maestría titulada: *Desempeño Laboral en el personal CAS y trabajadores permanentes de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Chilca – 2017*, con diseño descriptivo comparativo, la muestra fue de 139 trabajadores, utilizando como instrumento un cuestionario de desempeño laboral con 26 ítems, llegando a la siguiente conclusión:

Se determinó que existe una gran diferencia entre el nivel de desempeño laboral, responsabilidad, compromiso institucional, y nivel de recompensas en los servidores CAS y empleados permanentes de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Chilca – 2017.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima Organizacional

Para Likert, citado por Brunet; (1999) sostiene: “El comportamiento por los subordinados es causado, en parte por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben”. (p. 23)

Para el individuo será importante la forma como perciba el clima de la organización, lo cual tiene relación con su posición jerárquica que ocupa, el salario que percibe, actitud, satisfacción.

Tipos de Clima Organizacional

Likert, define dos tipos de climas en las organizaciones. La primera, el Clima de Tipo Autoritario, el cual se subdivide en Sistema Autoritario Explotador, este se caracteriza por la falta de confianza de los superiores hacia sus empleados y por la poca interacción existente entre ellos, y Sistema Autoritario Paternalista, el cual se caracteriza porque la dirección tiene confianza con sus empleados. El segundo tipo de clima, se denomina Sistema Tipo Participativo, también subdividido en dos: Clima de Tipo Participativo Consultivo, cuya característica resalta en la confianza que tienen los jefes hacia sus colaboradores, ya que estos participan en la toma de decisiones específicas, por último esta la Participación en grupo, en donde los superiores tienen plena confianza en los subordinados, quienes se sienten motivados por la participación y la implicación.

Dimensiones

El clima se divide en función a ocho dimensiones, son las siguientes:

En primer lugar, tenemos a Los métodos de mando. El cual viene a ser la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.

Como segunda dimensión están Las características de las fuerzas motivacionales. Son los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.

Asimismo, se tiene Las características de los procesos de comunicación. Este es la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.

Además, como cuarta dimensión se encuentran a Las características de los procesos de influencia. Resalta la importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.

Del mismo modo otra dimensión es Las características de los procesos de toma de decisiones. Se refiere a la pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.

También esta Las características de los procesos de planificación. Que es la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.

Como penúltima dimensión están Las características de los procesos de control. Es el ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

La octava y última dimensión son Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. Se relaciona a la planificación, así como la formación deseada.

Clima Organizacional

Litwin y Stringer, citados por Bruner (1999); indica que: “El clima son los efectos subjetivos percibidos del sistema, forman el estilo informal de los administradores y de otros factores ambientales importantes sobre las actividades, creencias, valores y motivación de personas que trabajan en una organización dada”. (p. 36)

El clima es la percepción subjetiva de la organización, ello forma el modo informal de los directores, además de otros elementos ambientales.

Dimensiones

El Clima organizacional depende de nueve dimensiones.

La primera dimensión es la Estructura, hace referencia al modo de dividir agrupar y coordinar actividades de las organizaciones, de distintos niveles jerárquicos, una apropiada estructura organizacional de la dirección facilita o entorpece el flujo de la comunicación, el cual es transcendental para que las organizaciones convivan de la mejor manera.

Como segunda dimensión se tiene a la Responsabilidad, este va de la mano con la autonomía en la realización de las actividades encomendadas,

y guarda relación con la clase de supervisión que la dirección ejerza sobre los colaboradores, respecto a las funciones asignadas.

Del mismo modo esta la Recompensa, es la remuneración apropiada, acorde al trabajo realizado, siendo ello un primer incentivo para una relación laboral.

Además, como otra dimensión está el Desafío, en tanto la organización suscite la aceptación de riesgos para obtener las metas propuestas, los desafíos mantendrán un sano clima competitivo.

También se tiene a las Relaciones, este se fundamenta en el respeto interpersonal, el buen trato, los sentimientos de apoyo y amistad que experimentan los colaboradores en el trabajo.

La Cooperación, se encuentra en relación al apoyo oportuno, con el ímpetu de cada individuo de lograr objetivos relacionados a la empresa.

Otra dimensión son los Estándares, en la medida que los parámetros de cumplimiento obligatorio sean fijados con lógica y sensatez, sin esfuerzos exagerados para ello, los servidores percibirán el patrón con equilibrio.

La penúltima dimensión es el Conflicto, esto se puede dar por diversos motivos en la organización ya sea entre miembros de igual o diferente jerarquía.

Por ultimo esta la Identidad, actualmente se conoce como sentido de pertenencia, siendo el orgullo de formar parte de la empresa, además de aportar esfuerzos para cumplir los objetivos.

Clima organizacional

Según Brunet (2011), refiere:

El clima organizacional se ubica en los procesos organizacionales, no obstante, se reconoce que las estructuras organizacionales tienen un peso específico en la percepción de las personas, es por ello que estos procesos le dan el carácter de un fenómeno complejo a estudiar. (p. 42)

Dimensiones

Para evaluar el clima de una organización es necesario asegurar que el instrumento de medición comprenda por lo menos cuatro dimensiones:

En primer lugar, está la Autonomía Individual. Esta dimensión se basa en la responsabilidad e independencia de los trabajadores, en otro contexto es la posibilidad que se da al colaborador de ser su propio patrón y conservar cierto tipo de decisión.

Asimismo, se encuentra el Grado de estructura que impone el puesto, esta dimensión mide el modo de informar a los empleados por parte del superior los métodos de trabajo y objetivos determinados.

Otra dimensión es el Tipo de Recompensa: Es la remuneración que la empresa otorga a sus trabajadores.

Como cuarta y última dimensión es la Consideración, Agradecimiento y Apoyo, se refiere al estímulo emocional que el empleado recibe por parte de los superiores.

Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2000), expresa: “El desempeño Laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”. (p. 359)

Dimensiones

En este contexto se identifica cuatro dimensiones:

La primera dimensión es Habilidades, este se refiere al conocimiento que el colaborador posee para el puesto de trabajo en el que se desempeña.

También expresa como otra dimensión las Necesidades, la organización debe tener en cuenta que el trabajador tiene necesidades, que en cierto modo deben ser cubiertas con el trabajo remunerado.

Además, en la dimensión de Capacidades el empleado debe estar preparado para resolver determinadas situaciones, que pudiesen presentarse cuando realiza sus funciones.

Por último, la dimensión de Rasgos está referido no solo a las características físicas del individuo, si no al modo de como este responde de forma consciente; ya sea en la puntualidad, lealtad u otros para con la organización.

Desempeño Laboral

Dessler (2009), sostiene:

El proceso que une el establecimiento de metas, la evaluación del desempeño y el desarrollo de un solo sistema común, cuyo objetivo es garantizar que el desempeño de los empleados respalde las metas estratégicas de la empresa. La característica distintiva de la administración del desempeño es que mide de manera explícita la capacitación del empleado, el establecimiento de estándares, la evaluación y la retroalimentación, respecto a cuál debe ser su desempeño y si el mismo contribuye al logro de las metas de la compañía. (p. 336)

Se debe tener presente que el desempeño laboral, está relacionado a algunos aspectos que hacen que el trabajador sea más eficiente, y por ende más productivo realizando sus funciones, esto se asocia a la motivación que reciba por parte de la organización.

Dimensiones

El Desempeño laboral se divide en tres dimensiones, conforme a lo siguiente:

La primera dimensión es la Confiabilidad, está referido al grado de confianza que es depositada en un empleado, respecto a la terminación de sus labores, además involucra también las aptitudes laborales, al dar respuesta efectiva a las tareas. Tiene como indicadores la responsabilidad, el desempeño, la presión laboral y el cumplimiento de metas.

Como segunda dimensión refiere el autor la Disponibilidad, es la capacidad del individuo a involucrarse en las actividades de la dirección, cumpliendo metas y objetivos establecidos, respetando los plazos establecidos al realizar su trabajo. Sus indicadores son actitud hacia el trabajo, comportamiento organizacional, comunicación interpersonal y amabilidad.

La tercera dimensión es la Productividad, está vinculada a la optimización de recursos que brinda la empresa para la producción de bienes y/o servicios, o el cumplimiento de labor que se requiera. Es también la cantidad del trabajo realizado con eficiencia y en el tiempo establecido. Tiene como indicadores a la condición y ambiente de trabajo y grado de satisfacción

Desempeño laboral

Robbins y Timothy (2013), expresa:

El proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral. En las organizaciones el desempeño define la productividad laboral, es decir, la capacidad de un trabajador para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando siempre evaluado por superiores dando como resultado su desenvolvimiento y productividad en el puesto que realiza sus funciones. (p.36)

Cuando la organización selecciona el recurso humano para un determinado trabajo, este debe ser idóneo, pues a raíz de ello el trabajador lograra los objetivos establecidos por la empresa, el sentirse motivado hará que cumpla sus funciones con calidad y en menor tiempo.

Dimensiones

Acá el autor divide en cuatro dimensiones:

Capacidad laboral: La capacidad laboral se manifiesta en las actitudes que realiza el trabajador en una organización expresada a través de su experiencia, conocimientos, habilidades o inteligencia que refleja en su área de trabajo.

Desenvolvimiento: Capacidad de involucrarnos en el crecimiento de las aptitudes y destrezas que un trabajador optimiza a través de la comunicación directa y abierta; en la que los trabajadores se conocerán a sí mismos conllevando al bienestar social y excelencia personal.

Eficacia: Se define de qué manera hacer las cosas correctas, es decir; acciones del ambiente laboral que se desarrollaran para que la organización logre alcanzar sus objetivos. Ser eficaz permitirá medir el desempeño individual de cada trabajador.

Perfil del trabajador: Determinado a través del comportamiento y características que presenta el trabajador en la empresa, su comportamiento está orientado a la edad, sexo e identificación con la empresa.

1.4. Formulación del problema

Problema General:

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018?

Problemas Específicos:

¿Qué relación existe entre la autonomía individual y desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018?

¿Qué relación existe entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018?

¿Qué relación existe entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018?

¿Qué relación existe entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018?

1.5. Justificación del estudio

Conveniencia

La presente investigación es conveniente porque permitirá determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral, al concluir se planteará propuestas para llegar a un excelente desempeño apoyado en el correcto clima organizacional.

Relevancia social

La investigación es relevante para la población institucional, porque los resultados permitirán mostrar la importancia de un excelente clima organizacional, el cual está ligada al desempeño laboral de los trabajadores, lo que cederá a la máxima autoridad de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones tomar decisiones acertadas para lograr la armonía entre el clima y desempeño.

Implicancias prácticas

El presente trabajo de investigación es práctico, pues contribuye a que el recurso humano de la organización reconozca que existen factores negativos que obstruyen el buen desempeño laboral, además al identificarlo podrá controlarlo o tal vez extinguirlo. Logrando un ambiente adecuado para trabajar.

Valor teórico

Este trabajo de investigación encuentra su valor teórico en el desarrollo del mismo y las conclusiones obtenidas, que servirán para generar nuevas perspectivas respecto a las variables aplicadas y existentes, pues al conocer sobre esto los trabajadores podrán innovar para la solución de diversos conflictos.

Utilidad metodológica

Esta investigación es metodológicamente útil, porque brinda un instrumento válido y confiable que permite obtener información acertada y verídica, lo que servirá de base para futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe una relación directa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Junín – 2018.

Hipótesis Específica:

Existe una relación directa entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Existe una relación directa entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Existe una relación directa entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Existe una relación directa entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín – 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones Junín – 2018.

Objetivo específico:

Determinar la relación que existe entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Determinar la relación que existe entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Determinar la relación que existe entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Determinar la relación que existe entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

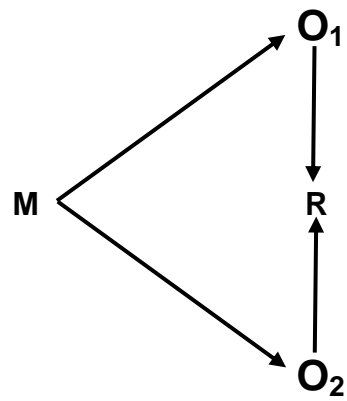
El tipo de investigación es descriptiva, Según Sabino (1986) sostiene:

La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada. (p. 51)

El diseño de la investigación es descriptivo correlacional, el primero porque se ha procedido a describir las variables que son el clima organizacional y el desempeño laboral, y correlacional ya que se busca establecer una relación entre uno y otro.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2004, p.184) “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas”.

Su esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable 1

O₂: Observación de la variable 2

R: Relación entre las dos variables

2.2. Variables, operacionalización

Variable 1: El Clima Organizacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Se Ubica en los procesos organizacionales, no obstante, se reconoce que las estructuras organizacionales tienen un peso específico en la percepción de las personas, es por ello que estos procesos le dan el carácter de un fenómeno complejo a estudiar. Brunet (2011)	El Clima Organizacional es el ambiente producido por las emociones de los individuos que forman parte de una organización, el cual se relaciona con la motivación de los colaboradores, y será medido con el instrumento OCQ (Organizational Climate Questionnaire).	Autonomía individual	Responsabilidad	Ordinal Ítems 1=Nunca 2=Algunas veces 3=Siempre
			Independencia	
		Grado de estructura	Métodos de trabajo	
			Comunicación	
		Tipo de recompensa	Remuneración	
			Beneficios sociales	
		Consideración, Agradecimiento y Apoyo	Estimulo	
			Motivación	

Variable 2: El Desempeño Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>En las organizaciones el desempeño define la productividad laboral, es decir, la capacidad de un trabajador para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando siempre evaluado por superiores dando como resultado su desenvolvimiento y productividad en el puesto que realiza sus funciones. Robbins y Timothy (2013)</p>	<p>El desempeño laboral es la productividad del trabajador, el cual demuestra al realizar sus labores que le exige el cargo, haciendo uso de su destreza y medios necesarios para cumplir con eficiencia. Será medido con un cuestionario, el cual posee 3 ítems, y mide 4 dimensiones.</p>	Capacidad laboral	Conocimiento	<p>Ordinal Ítems 1=Nunca 2=Algunas veces 3=Siempre</p>
			Inteligencia	
		Desenvolvimiento	Habilidad	
			Comunicación	
		Eficacia	Productividad	
			Planificación	
		Perfil del trabajador	Responsabilidad	
			Accesible al cambio	

2.3. Población y muestra

Población:

Tamayo (2012), sostiene:

“La población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”. (p. 180)

Para la presente investigación, la población estuvo definida por 45 trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

Muestra Censal:

Ramírez (1997), expresa: “La muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”.

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

Técnica:

Huamancaja (2017) sostiene que: “La técnica es el conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación”. (p.179)

Instrumento:

Sabino (1986); expresa: “Un instrumento de recolección de datos, es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. Dentro del instrumento pueden distinguirse dos aspectos diferentes, una forma y un contenido”. (p. 129)

Se utilizó como instrumento tanto para la primera variable Clima Organizacional y segunda variable Desempeño laboral un cuestionario de encuesta, adaptado por la autora.

Validez:

Hernández, Fernández y Baptista (1998); indica: “La validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir”. (p.243)

El Dr. Carlos Alberto Suarez Reynoso, asesor del taller de tesis estuvo a cargo de la validación de los instrumentos.

Confiabilidad:

Hernández et al (2003), indican que: “La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados”. (p. 243).

Huamancaja (2017) indica que: “Para poder estimar el grado de confiabilidad de un instrumento de investigación, se cuentan con coeficientes que deben ser calculados antes de la aplicación del instrumento”. (p.201)

El nivel de confiabilidad del instrumento se estableció con el ALFA DE CRONBACH. Además, el instrumento pasó por una prueba piloto donde participaron 10 trabajadores.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para analizar las variables se procedió a incorporar la información en el programa computarizado Excel, también se elaboró el baremo de cada variable.

Baremos

Nivel	Intervalo	
Buena	56	72
Regular	40	55
Deficiente	24	39

Nivel	Intervalo	
Buena	14	18
Regular	10	13
Deficiente	6	9

2.6. Aspectos éticos

Para utilizar la información del presente estudio de investigación, se coordinó con la máxima autoridad de la institución pública, quien autorizó que se realicen las encuestas de manera individual a los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones. Se precisa que los datos son fidedignos y los resultados no han sido manipulados.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de resultado

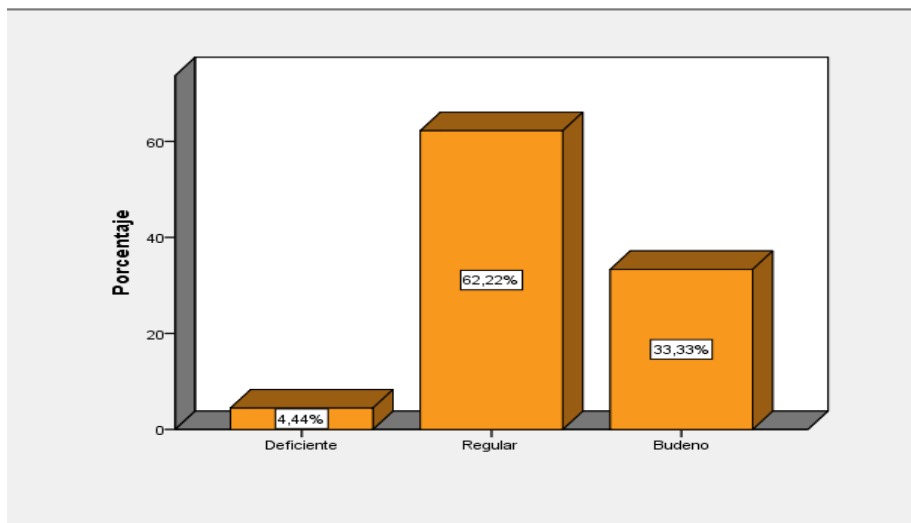
Tabla 1:

Resultado del clima organizacional en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Nivel	f	%
Deficiente	2	4,4
Regular	28	62,2
Bueno	15	33,3
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores contratados de la DRTC-J, 2018

Gráfico 1: *Resultado del clima organizacional en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018*



Fuente: Tabla N°1

Interpretación:

En la tabla y el gráfico se observa que son 2 trabajadores que representa el 4,4% de la muestra consideran deficiente el clima organizacional, son 28 trabajadores que representa el 62,2% de la muestra consideran regular, son 15 trabajadores que representa el 33,3% de la muestra consideran un buen clima organizacional en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

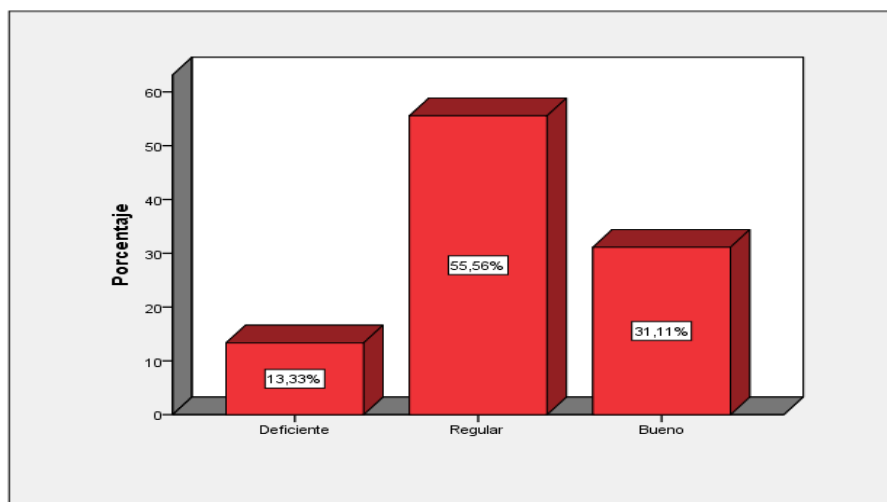
Tabla 2:

Resultado de la dimensión autonomía individual en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Nivel	f	%
Deficiente	6	13,3
Regular	25	55,6
Bueno	14	31,1
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores contratados de la DRTC-J, 2018

Gráfico 2: *Resultado de la dimensión autonomía individual en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.*



Fuente: Tabla N°2

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 6 trabajadores que representa el 13,3% de la muestra consideran deficiente la autonomía individual, son 25 trabajadores que representa el 55,6% de la muestra consideran regular, son 14 trabajadores que representa el 31,1% de la muestra consideran una buena autonomía individual en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

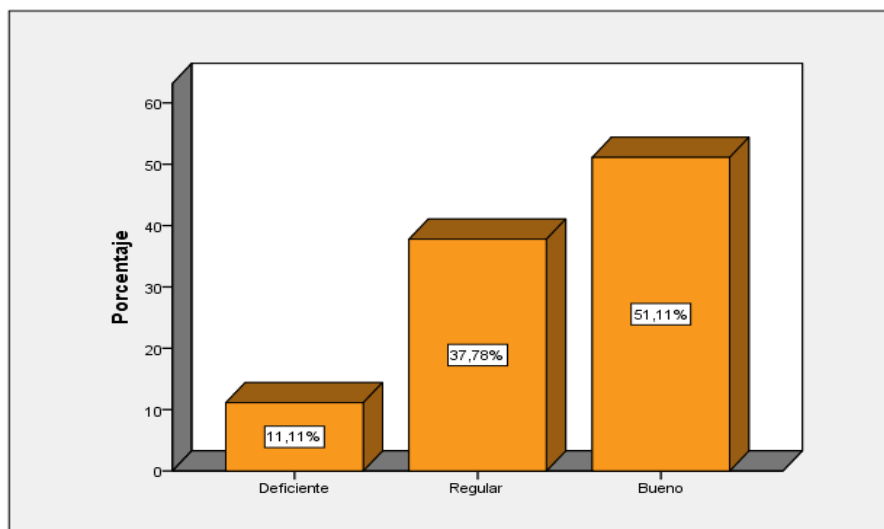
Tabla 3:

Resultado de la dimensión grado de estructura que impone el puesto en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Nivel	f	%
Deficiente	5	11,1
Regular	17	37,8
Bueno	23	51,1
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores contratados de la DRTC-J, 2018

Gráfico 3: Resultado de la dimensión grado de estructura que impone el puesto en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018



Fuente: Tabla N°3

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 5 trabajadores que representa el 11,1% de la muestra consideran deficiente el grado de estructura que impone el puesto, son 17 trabajadores que representa el 37,8% de la muestra consideran regular, son 23 trabajadores que representa el 51,1% de la muestra consideran buena el grado de estructura que impone el puesto en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

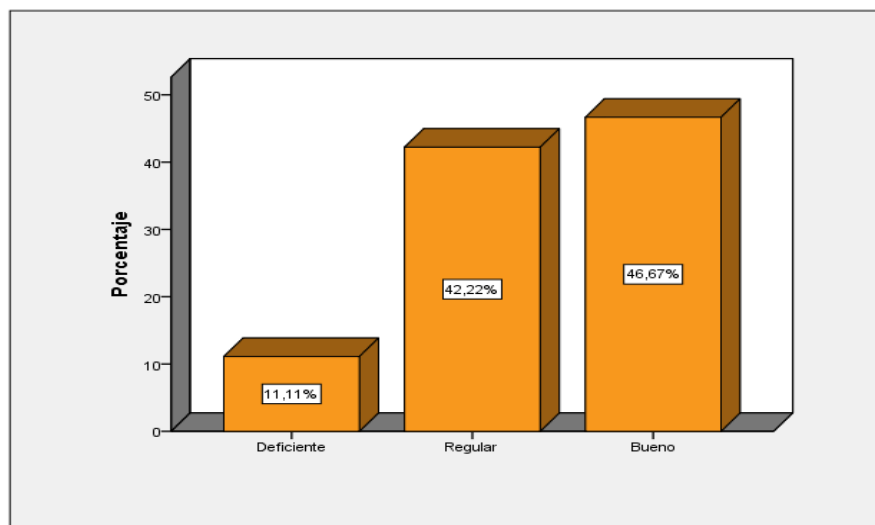
Tabla 4:

Resultado de la dimensión tipo de recompensa en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018

Nivel	f	%
Deficiente	5	11,1
Regular	19	42,2
Bueno	21	46,7
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores contratados de la DRTC-J, 2018

Gráfico 4: *Resultado de la dimensión tipo de recompensa en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018*



Fuente: Tabla N°4

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 5 trabajadores que representa el 11,1% de la muestra consideran deficiente el tipo de recompensa, son 19 trabajadores que representa el 42,2% de la muestra consideran regular, son 21 trabajadores que representa el 46,7% de la muestra consideran buena el tipo de recompensa en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

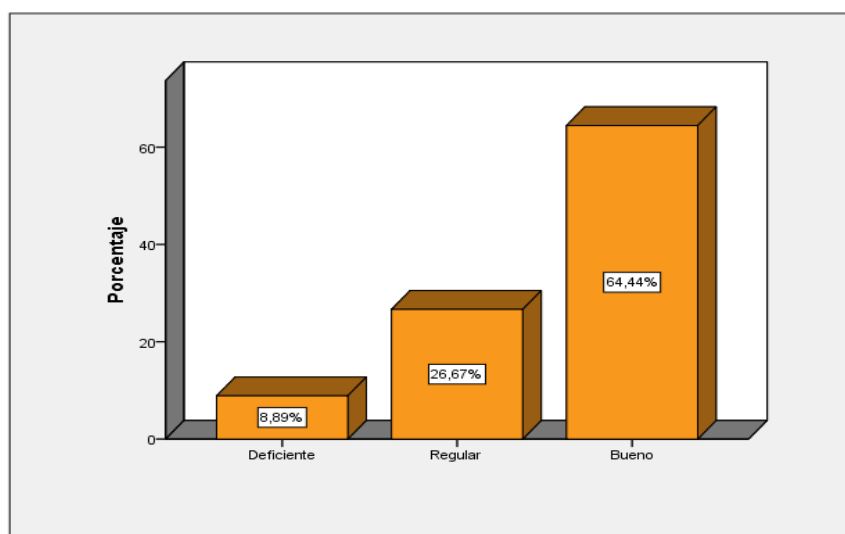
Tabla 5:

Resultado de la dimensión consideración en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018

Nivel	f	%
Deficiente	4	8,9
Regular	12	26,7
Bueno	29	64,4
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores contratados de la DRTC-J, 2018

Gráfico 5: Resultado de la dimensión consideración en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018



Fuente: Tabla N°5

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 4 trabajadores que representa el 8,9% de la muestra consideran deficiente la consideración en los trabajadores, son 12 trabajadores que representa el 26,7% de la muestra consideran regular, son 29 trabajadores que representa el 64,4% de la muestra consideran buena la consideración en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

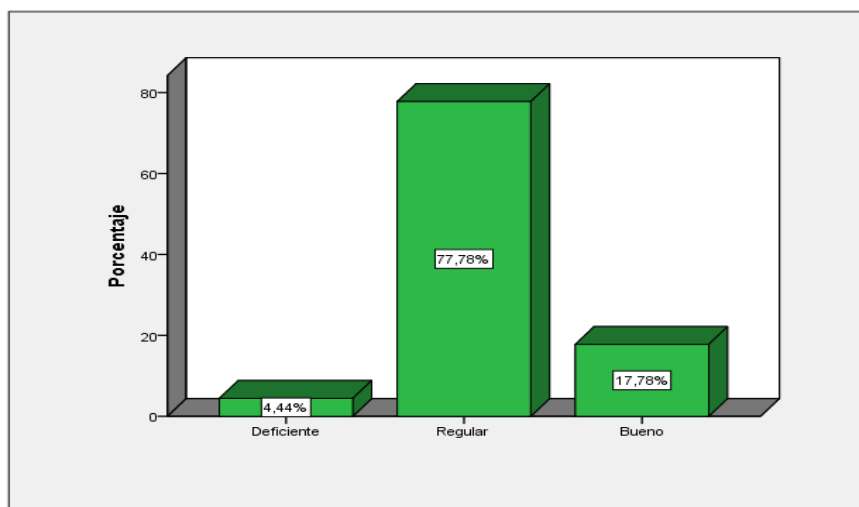
Tabla 6:

Resultado del desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018

Nivel	f	%
Deficiente	2	4,4
Regular	35	77,8
Bueno	8	17,8
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores contratados de la DRTC-J, 2018

Gráfico 6: *Resultado del desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018*



Fuente: Tabla N°6

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 2 trabajadores que representa el 4,4% de la muestra consideran deficiente el desempeño laboral en los trabajadores, son 35 trabajadores que representa el 77,8% de la muestra consideran regular, son 8 trabajadores que representa el 17,8% de la muestra consideran buena el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

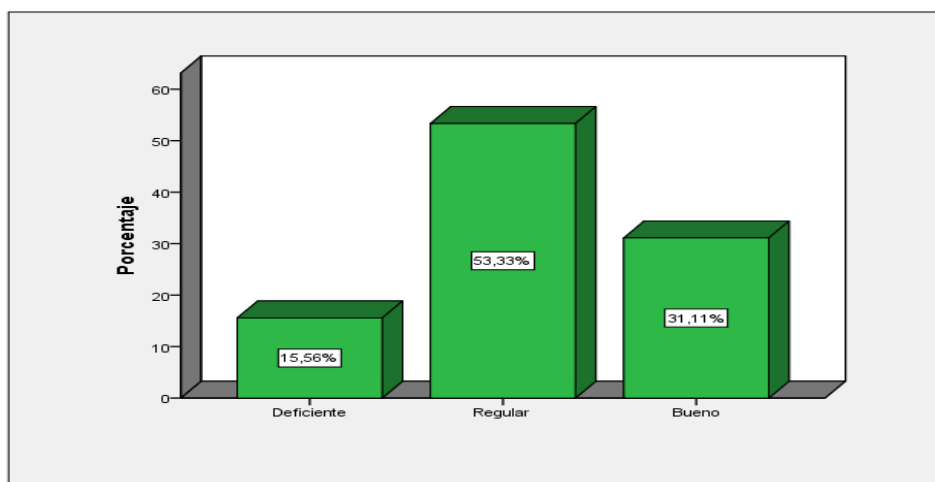
Tabla 7:

Resultado de la capacidad laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018

Nivel	f	%
Deficiente	7	15,6
Regular	24	53,3
Bueno	14	31,1
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores contratados de la DRTC-J, 2018

Gráfico 7: Resultado del desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018



Fuente: Tabla N°7

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 7 trabajadores que representa el 15,6% de la muestra consideran deficiente la capacidad laboral en los trabajadores, son 24 trabajadores que representa el 53,3% de la muestra consideran regular, son 14 trabajadores que representa el 31,1% de la muestra consideran buena la capacidad laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín

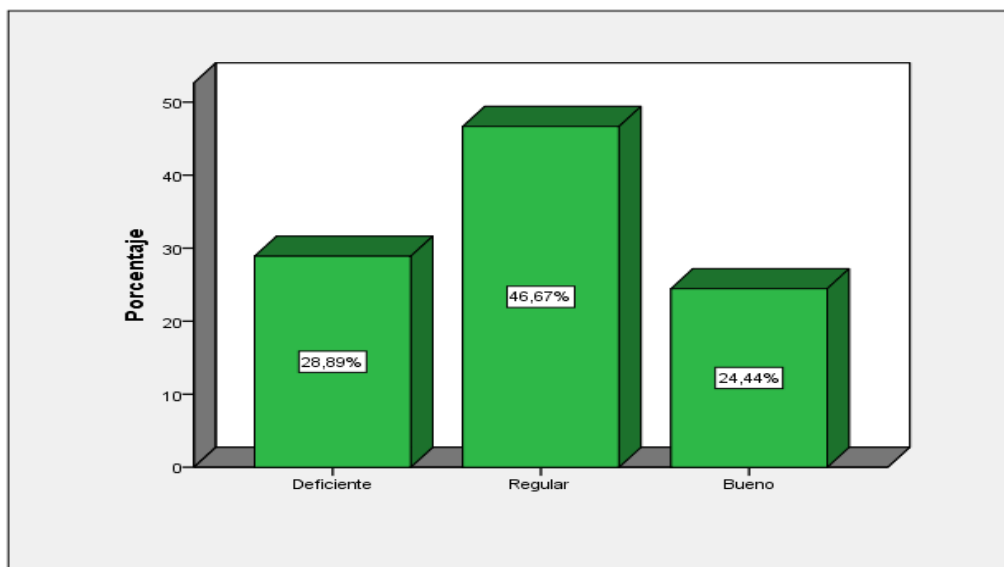
Tabla 8:

Resultado de la dimensión desenvolvimiento en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018

Nivel	f	%
Deficiente	13	28,9
Regular	21	46,7
Bueno	11	24,4
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores contratados de la DRTC-J, 2018

Gráfico 8: Resultado de la dimensión desenvolvimiento en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018



Fuente: Tabla N°8

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 13 trabajadores que representa el 28,9% de la muestra consideran deficiente el desenvolvimiento en los trabajadores, son 21 trabajadores que representa el 46,7% de la muestra consideran regular, son 11 trabajadores que representa el 24,4% de la muestra consideran buena el desenvolvimiento en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

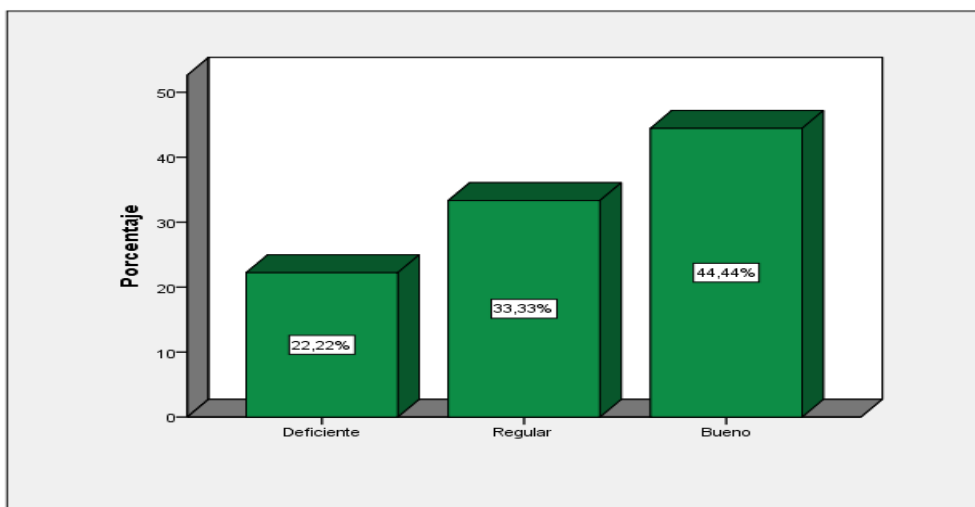
Tabla 9:

Resultado de la dimensión eficacia en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018

Nivel	f	%
Deficiente	10	22,2
Regular	15	33,3
Bueno	20	44,4
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores contratados de la DRTC-J, 2018

Gráfico 9: *Resultado de la dimensión eficacia en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018*



Fuente: Tabla N°9

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 10 trabajadores que representa el 22,2% de la muestra consideran deficiente la eficacia en los trabajadores, son 15 trabajadores que representa el 33,3% de la muestra consideran regular, son 20 trabajadores que representa el 44,4% de la muestra consideran buena la eficacia en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

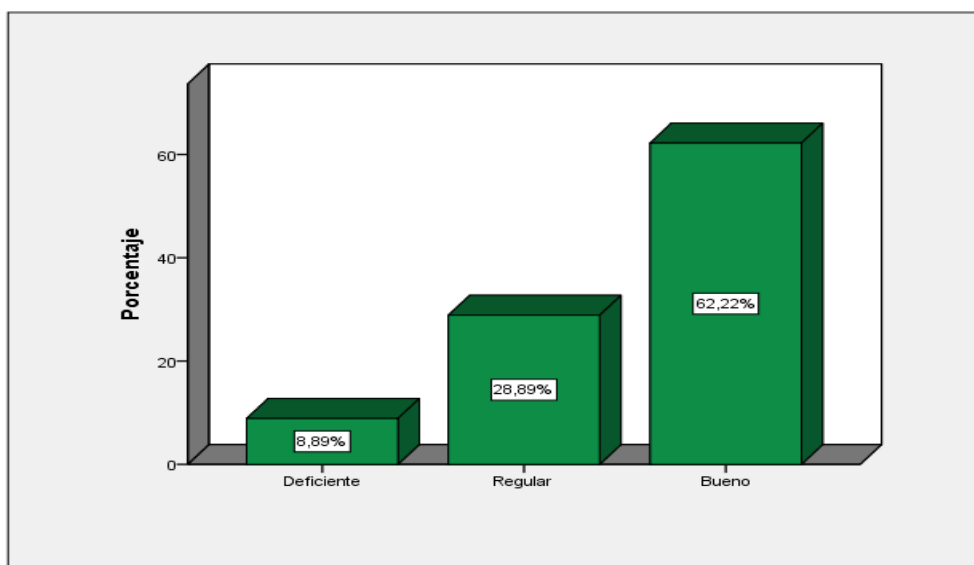
Tabla 10:

Resultado de la dimensión perfil en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018

Nivel	f	%
Deficiente	4	8,9
Regular	13	28,9
Bueno	28	62,2
Total	45	100,0

Fuente: Cuestionario realizados a los trabajadores contratados de la DRTC-J, 2018

Gráfico 10: Resultado de la dimensión perfil en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018



Fuente: Tabla N°10

Interpretación

En la tabla y el gráfico se observa que son 4 trabajadores que representa el 8,9% de la muestra consideran deficiente en el perfil en los trabajadores, son 13 trabajadores que representa el 28,9% de la muestra consideran regular, son 28 trabajadores que representa el 62,2% de la muestra consideran buena en el perfil en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

3.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis nula. Ho

No existe una relación directa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Junín – 2018.

Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación directa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Junín – 2018

Correlaciones

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0,674$ En consecuencia si existe una relación directa moderada entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Junín – 2018

a) Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

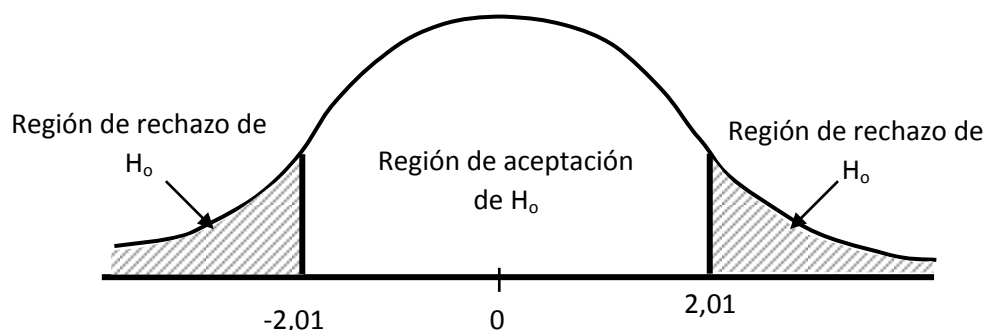
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0.05$$

$$gl = 45 - 2 = 43$$

$$\text{Valor crítico} = 2,01$$



$$\text{Aceptar } H_0 \text{ si } -2,01 < t_c < 2,01$$

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } -2,01 \geq t_c \geq 2,01$$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 45$$

$$r_s = 0,674$$

$$t = \frac{0,674 \sqrt{45 - 2}}{\sqrt{1 - (0,674)^2}}$$

$$t = 5,39$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($5,39 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación directa y moderada entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Junín – 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula Ho

No existe una relación directa entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Hipótesis alterna Ha

Si existe una relación directa entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Correlaciones			Autonomía individual	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autonomía individual	Coefficiente de correlación	1,000	,317*
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,317*	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0,317$. En consecuencia si existe una relación directa baja entre la autonomía

individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

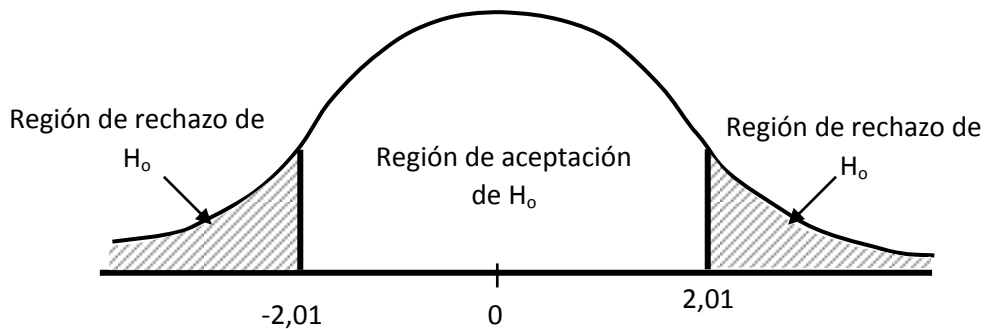
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = 45 - 2 = 43

Valor crítico = 2,01



Aceptar H_0 si $-2,01 < t_c < 2,01$

Rechazar H_0 si $-2,01 \geq t_c \geq 2,01$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 45$

$r_s = 0,317$

$$t = \frac{0,317 \sqrt{45-2}}{\sqrt{1-(0,317)^2}}$$

$t = 2,19$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,19 > 2,01$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación directa y baja entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018

Contrastación de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula. Ho

No existe una relación directa entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Hipótesis alterna Ha

Si existe una relación directa entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Correlaciones			Grado de estructura	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Grado de estructura	Coeficiente de correlación	1,000	,397**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,397**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	45	45

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0,397$ En consecuencia si existe una relación directa baja entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

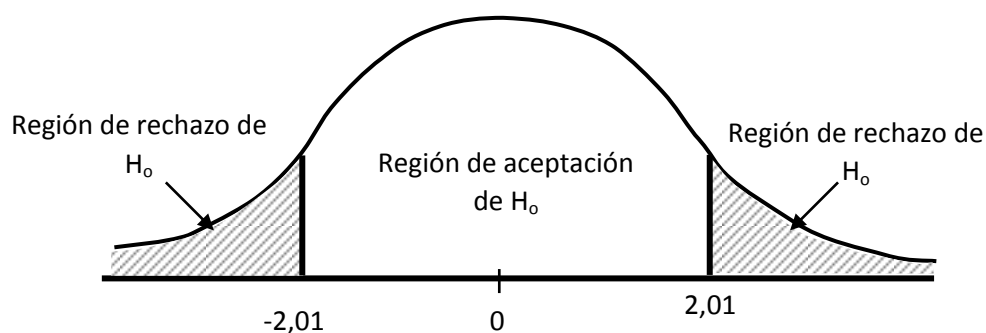
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = $45 - 2 = 43$

Valor crítico = $2,01$



Aceptar H_0 si $-2,01 < t_c < 2,01$

Rechazar H_0 si $-2,01 \geq t_c \geq 2,01$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 45$$

$$r_s = 0,397$$

$$t = \frac{0,397 \sqrt{45 - 2}}{\sqrt{1 - (0,397)^2}}$$

$$t = 2,83$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,83 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe si existe una relación directa baja entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula. H_0

No existe una relación directa entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Hipótesis alterna H_a

Si existe una relación directa entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Correlaciones

			Tipo de recompensa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Tipo de recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0,698$. En consecuencia si existe una relación directa moderada entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

a) Nivel de significancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ es decir el } 5\%$$

b) Estadística de prueba

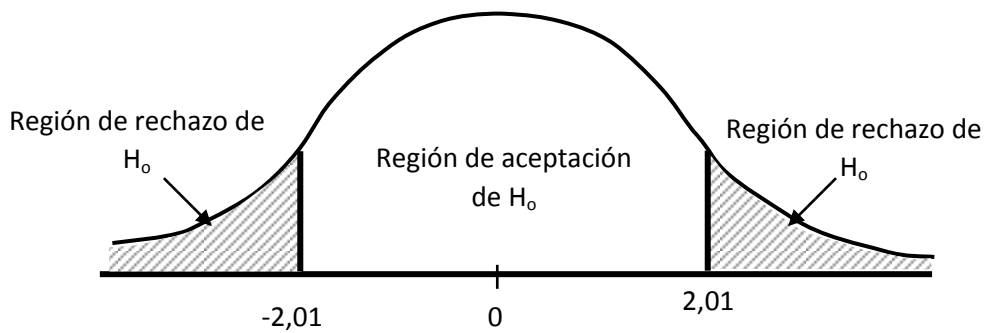
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0,05$$

$$gl = 45 - 2 = 43$$

$$\text{Valor crítico} = 2,01$$



Aceptar H_0 si $-2,01 < t_c < 2,01$

Rechazar H_0 si $-2,01 \geq t_c \geq 2,01$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 45$$

$$r_s = 0,698$$

$$t = \frac{0,698 \cdot \sqrt{45 - 2}}{\sqrt{1 - (0,698)^2}}$$

$$t = 6,3$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($6,3 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación directa y moderada entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Hipótesis nula. H_0

No existe una relación directa entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín – 2018.

Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación directa entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín – 2018

Correlaciones			Consideraciones y agradecimiento	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Consideraciones y agradecimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,225
		Sig. (bilateral)	.	,137
		N	45	45
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,225	1,000
		Sig. (bilateral)	,137	.
		N	45	45

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0,225$ En consecuencia si existe una relación directa moderada entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín – 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) Estadística de prueba

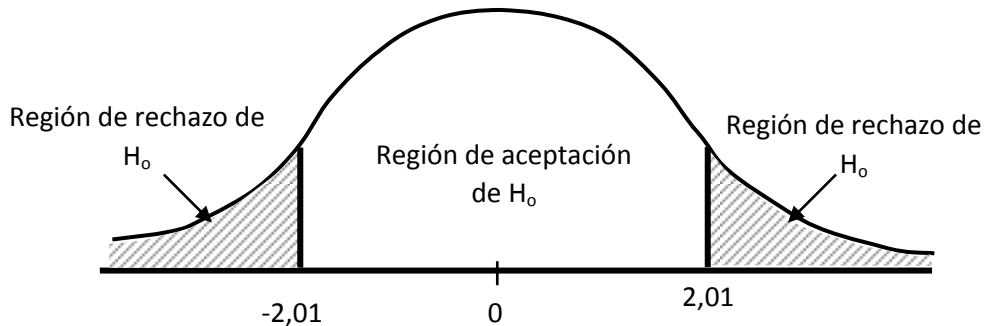
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0.05$$

$$gl = 45 - 2 = 43$$

$$\text{Valor crítico} = 2,01$$



$$\text{Aceptar } H_0 \text{ si } -2,01 < t_c < 2,01$$

$$\text{Rechazar } H_0 \text{ si } -2,01 \geq t_c \geq 2,01$$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 45$$

$$r_s = 0,225$$

$$t = \frac{0,225 \sqrt{45-2}}{\sqrt{1-(0,225)^2}}$$

$$t = 2,07$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,07 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe relación directa y moderada entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín – 2018

IV. DISCUSIÓN

El inicio de la investigación se formuló con el objetivo general: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 1 trabajadores que representa el 4,4% de la muestra consideran deficiente el clima organizacional, son 28 trabajadores que representa el 62,2% de la muestra consideran regular, son 15 trabajadores que representa el 33,3% de la muestra consideran un buen clima organizacional en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín

Los resultados en la variable desempeño laboral se observa que son 2 trabajadores que representa el 4,4% de la muestra consideran deficiente el desempeño laboral en los trabajadores, son 35 trabajadores que representa el 77,8% de la muestra consideran regular, son 8 trabajadores que representa el 17,8% de la muestra consideran buena el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

Demostrando que la hipótesis con la rho de spearman por tener escala ordinal y la variable cualitativa por lo que Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0,674$ En consecuencia si existe una

relación directa moderada entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Junín – 2018, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($4,31 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: existe relación directa y moderada entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Junín – 2018

Así otros investigadores se preocuparon por la similar variable de estudio como de Zans (2017), sustento su trabajo de investigación cuyo título fue: *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, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, para optar el Título de Master en Gerencia Empresarial. Utilizo el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo – explicativo, su población fue 59 trabajadores y funcionarios, utilizando dos instrumentos escalas de motivación y clima laboral en el enfoque de McClelland y Litwing, el investigador llegó a la siguiente conclusión:

Se identificó que el desempeño laboral desarrollado en la facultad es bajo, aunque los trabajos se realicen y ejecuten en el tiempo requerido, además las decisiones son en su mayoría de forma individual, faltando un plan de capacitación. También, los trabajadores docentes y administrativos de la facultad refieren que el mejoramiento del Clima Organizacional incurriera positivamente en el desempeño laboral.

Inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 6 trabajadores que representa el 13,3% de la muestra consideran deficiente la

autonomía individual, son 25 trabajadores que representa el 55,6% de la muestra consideran regular, son 14 trabajadores que representa el 31,1% de la muestra consideran una buena autonomía individual en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

Demostrando que la hipótesis con la rho de spearman por tener escala ordinal y la variable cualitativa por lo que Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0,317$ En consecuencia si existe una relación directa baja entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,19 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: existe relación directa y baja entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018

Otros investigadores llegaron a similar resultado como la de Palomino (2015), en la tesis titulada: *El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los Empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda*, realizada en la Universidad de Cartagena, la investigación fue tipo descriptivo y correlacional, la muestra fue de 49 individuos relacionados directamente con el trabajador que evaluó, utilizando como instrumentos encuestas con una escala tipo Likert con calificaciones que van de 1 a 7, llegando a la siguiente conclusión:

Se cumplió con el objetivo principal que correspondía analizar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda., aportándose mayor conocimiento e información de ello, mediante la investigación. También se estableció que los empleados mayormente eran jóvenes, entre varones y mujeres, quienes suscribían contrato indeterminado con remuneraciones en promedio bajas, y trabajaban más de 48 horas semanales.

Inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 5 trabajadores que representa el 11,1% de la muestra consideran deficiente el grado de estructura, son 17 trabajadores que representa el 37% de la muestra consideran regular, son 23 trabajadores que representa el 51,1% de la muestra consideran buena el grado de estructura en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

Demostrando que la hipótesis con la rho de spearman por tener escala ordinal y la variable cualitativa por lo que Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0,397$ En consecuencia si existe una relación directa baja entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,83 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: existe si existe una relación directa baja entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018

Así mismo investigó Solano (2017), de la Escuela de Post Grado Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado de Magister en Gestión Pública, sustentó la tesis de investigación con título: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, año 2017*, con diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 20 trabajadores, utilizando como instrumento un cuestionario, arribando a la siguiente conclusión:

El clima organizacional producido en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui, es inadecuado 50%, pues existe incumplimiento de funciones por parte de 10 trabajadores, mostrando falta de responsabilidad respecto al

tiempo que deben realizar sus funciones, también los mismos colaboradores no mantienen una buena relación interpersonal causando distinciones entre ellos. Además, los servidores se muestran empáticos ante las recomendaciones que realiza el jefe, no siguiendo las especificaciones brindadas por él, hecho que genera una actitud negativa frente al desarrollo de labores de cada trabajador.

Inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 5 trabajadores que representa el 11,1% de la muestra consideran deficiente el tipo de recompensa, son 19 trabajadores que representa el 42,2% de la muestra consideran regular, son 21 trabajadores que representa el 46,7% de la muestra consideran buena el tipo de recompensa en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín 2018.

Demostrando que la hipótesis con la rho de spearman por tener escala ordinal y la variable cualitativa por lo que Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0,697$ En consecuencia si existe una relación directa moderada entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($6,3 > 2,01$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: existe relación directa y moderada entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

De la misma manera investigó Montoya (2016), de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su tesis para obtener el grado de Magister en Relaciones Laborales, con el trabajo de investigación: *Relación entre el Clima Organizacional y la Evaluación del Desempeño del Personal en una*

Empresa de Servicios Turísticos: Caso PTS Perú 2015, cuyo diseño de investigación fue el no experimental de tipo descriptivo, utilizo como instrumento OCQ (Organizational Climate Questionnaire), el cual posee 50 ítems y mide 9 dimensiones del clima, además de un cuestionario de 21 ítems, teniendo como muestra 96 trabajadores, llegando a la siguiente conclusión:

Existe una relación directa, entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores de la empresa PTS Perú, y mientras mejor sea la percepción del mismo, mayor será el desempeño de los empleados de la empresa. Pues este es un elemento clave para el recurso humano, a fin de lograr un cambio valioso en armonía a las metas y productividad de los colaboradores. Así también la evaluación del desempeño es la forma más común para medir y conocer el desarrollo de los trabajadores en el cargo que ocupan, además de valorar el desarrollo.

Inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados, se observa que son 4 trabajadores que representa el 8,9% de la muestra consideran deficiente la consideración en los trabajadores, son 12 trabajadores que representa el 26,7% de la muestra consideran regular, son 29 trabajadores que representa el 64,4% de la muestra consideran buena la consideración en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín

Demostrando que la hipótesis con la rho de spearman por tener escala ordinal y la variable cualitativa por lo que Ubicando el resultado en la tabla de correlación se tiene que $r_s = 0,225$ En consecuencia si existe una relación directa moderada entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín – 2018, Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,07 > 2,01$), en consecuencia se rechaza la hipótesis

nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: existe relación directa y moderada entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín – 2018.

De la misma forma investigó Carhuacho (2018), en su investigación titulada: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional Junín 2018*, cuyo estudio fue de tipo cuantitativo, utilizó el método de investigación deductivo e inductivo, con diseño correlacional, tuvo como muestra a 40 trabajadores, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios de 17 ítems, obteniendo como conclusión más resaltante que:

La relación entre las dos variables muestra una concordancia positiva altamente significativa, lo que corresponde a decir que a mejor Clima Organizacional mejor Desempeño Laboral, refiere además que la atención que brinda la Región Junín con las diversas dimensiones y variables tiene una relación positiva alta.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación moderada entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman $r_s = 0,674$ En consecuencia la t calculada es mayor que t teórica ($4,31 > 2,01$).
2. Se determinó que existe una relación baja entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman $r_s = 0,317$ En consecuencia la t calculada es mayor que t teórica ($2,19 > 2,01$).
3. Se determinó que existe una relación baja entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman $r_s = 0,397$ En consecuencia la t calculada es mayor que t teórica ($2,83 > 2,01$).

4. Se determinó que existe una relación moderada entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene la rho de spearman $r_s = 0,697$ En consecuencia la t calculada es mayor que t teórica ($6,3 > 2,01$).

5. Se determinó que existe una relación baja entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de spearman $r_s = 0,225$ En consecuencia la t calculada es mayor que t teórica ($2,07 > 2,01$)

VI. RECOMENDACIONES

1. Se debe de desarrollar talleres de Clima Organizacional para los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones Junín – 2018.
2. Se debe de desarrollar talleres de sensibilización del desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.
3. Las autoridades deben de desarrollar capacitaciones para fortalecer la estructura que impone el puesto en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.
4. Las autoridades de la entidad deben de desarrollar programas de fortalecimiento del tipo de recompensa de los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

VII. REFERENCIAS

- Brunet, L. (2011). El clima de trabajo en las organizaciones. Diagnóstico y consecuencia. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. México D. F., México: Trillas.
- Ybarra, L y García, M (2012) Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato (tesis de pregrado) Universidad de Guanajuato. Guanajuato, México. Recuperado de: <http://www.eumed.net/librosratis/2012a/1158/conclusiones.html>
- Huamancaja (2017) Fundamentos de Investigación Científica.
- Palomino, N. (2015) *El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los Empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda.* (Tesis de posgrado). Universidad de Cartagena. Colombia
- Sánchez, C., y Reyes, J. (1990). Metodología de la investigación. Tercera Edición. Lima. Perú: Visión Universitaria.
- Robbins, S. y Timothy, P. (2013), “Comportamiento Organizacional”, México: Pearson Educación.

ANEXO

Anexo N°01: Instrumento

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Lee cuidadosamente cada una de las afirmaciones y marca con una **X** en la casilla correspondiente a la respuesta que mejor describa tu sentir. No debe quedar ninguna pregunta en blanco. Tendrá tres alternativas de respuesta que son las siguientes:

Nunca	Algunas veces	Siempre
1	2	3

Nº	AUTONOMÍA INDIVIDUAL			
1	Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor.	1	2	3
2	Soy responsable del trabajo que realizo.	1	2	3
3	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento.	1	2	3
4	Conozco las exigencias de mi trabajo.	1	2	3
5	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	1	2	3
6	El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales	1	2	3
	GRADO DE ESTRUCTURA			
7	Existe un plan para lograr los objetivos de la organización.	1	2	3
8	En esta Institución, la gente planifica cuidadosamente antes de tomar acción.	1	2	3
9	Si hay un nuevo Plan Estratégico, estoy dispuesto a servir de voluntario para iniciar los cambios.	1	2	3
10	Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.	1	2	3
11	Me gusta mi trabajo.	1	2	3
12	Las herramientas y equipos que utilizo (computador, teléfono, etc.) son mantenidos en forma adecuada.	1	2	3
	TIPO DE RECOMPENSA			

13	La remuneración que percibo es acorde al trabajo que realizo.	1	2	3
14	Considero que tengo a mi cargo demasiadas labores.	1	2	3
15	Recibo recompensa por el cumplimiento de metas.	1	2	3
16	En la entidad mientras mejor sea mi trabajo, mejor es el reconocimiento que recibo.	1	2	3
17	En la entidad no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	1	2	3
18	Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.	1	2	3
CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO				
19	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo.	1	2	3
20	Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito.	1	2	3
21	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	1	2	3
22	Mi jefe me respalda 100%.	1	2	3
23	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito.	1	2	3
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	1	2	3

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Lee cuidadosamente cada una de las afirmaciones y marca con una **X** en la casilla correspondiente a la respuesta que mejor describa tu sentir. No debe quedar ninguna pregunta en blanco. Tendrá tres alternativas de respuesta que son las siguientes:

Nunca	Algunas veces	Siempre
1	2	3

Nº	CAPACIDAD LABORAL			
1	Tiene el nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido.	1	2	3
2	Comete errores en el trabajo.	1	2	3
3	Se muestra profesional en el trabajo.	1	2	3
4	Requiere de supervisión frecuente.	1	2	3
5	Hace uso racional de los recursos.	1	2	3
6	Puede desempeñarse con poca o ninguna ayuda	1	2	3
	DESENVOLVIMIENTO			
7	Trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados.	1	2	3
8	Tiene una actitud positiva y proactiva.	1	2	3
9	Promueve el trabajo en equipo.	1	2	3
10	Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.	1	2	3
11	Brinda una adecuada orientación a los clientes.	1	2	3
12	Evita los conflictos dentro del equipo.	1	2	3
	EFICACIA			
13	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.	1	2	3

14	Termina su trabajo oportunamente.	1	2	3
15	Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.	1	2	3
16	Realiza un volumen adecuado de trabajo.	1	2	3
17	Se preocupa por alcanzar las metas.	1	2	3
18	Planifica sus actividades.	1	2	3
PERFIL DEL TRABAJADOR				
19	Es responsable con el trabajo encomendado.	1	2	3
20	Respeto el horario de trabajo.	1	2	3
21	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.	1	2	3
22	Se muestra asequible al cambio.	1	2	3
23	Se anticipa a las dificultades.	1	2	3
24	Tiene gran capacidad para resolver problemas.	1	2	3

TIPO DE RECOMPENSA	1. Remuneración	13. La remuneración que percibo es acorde al trabajo que realizo.	✓	✓	✓	✓									
		14. Considero que tengo a mi cargo demasiadas labores.	✓	✓	✓										
		15. Recibo recompensa por el cumplimiento de metas.	✓	✓		✓									
		16. En la entidad mientras mejor sea mi trabajo, mejor es el reconocimiento que recibo.	✓	✓	✓	✓									
		17. En la entidad no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	✓	✓	✓	✓									
		18. Estoy satisfecho con los beneficios que recibo.	✓	✓	✓	✓									
		19. Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo.	✓	✓	✓	✓									
		20. Considero que mi jefe es flexible y justo ante las peticiones que solicito.	✓	✓	✓	✓									
		21. A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.	✓	✓	✓	✓									
		22. Mi jefe me respalda 100%.	✓	✓	✓	✓									
		CONSIDERACIÓN, AGRADECIMIENTO Y APOYO	2. Motivación	23. Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito.	✓	✓	✓	✓							
24. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	✓			✓	✓	✓									


 FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Carlos A. Suarez Reynoso
 DOCENTE UPLA - UCV
 SUNEDU - A 1655409

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Clima Organizacional

OBJETIVO: Medir el Clima Organizacional en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Carlos Alberto Suárez Reynoso.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación.

VALORACIÓN:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA
	X		


FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Carlos A. Suarez Reynoso
DOCENTE UPLA - UCV
SUNEDU - A 1655499

	2. Planificación	16. Realiza un volumen adecuado de trabajo. 17. Se preocupa por alcanzar las metas. 18. Planifica sus actividades. 19. Es responsable con el trabajo encomendado.	✓	✓	✓	✓	✓	
PERFIL DEL TRABAJADOR	1. Responsabilidad	20. Respeta el horario de trabajo. 21. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos. 22. Se muestra asequible al cambio.	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	2. Accesible al cambio	23. Se anticipa a las dificultades. 24. Tiene gran capacidad para resolver problemas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Carlos A. Suarez Reynoso

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Carlos A. Suarez Reynoso
DOCENTE UPLA - UCV
SUNEDU - A 1655498

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre Desempeño Laboral

OBJETIVO: Medir el Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

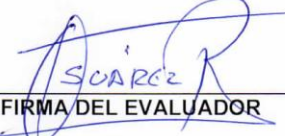
DIRIGIDO A: Trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Carlos Alberto Suárez Reynoso.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación.

VALORACIÓN:

MUY BUENA	BUENA	REGULAR	MALA
	X		


FIRMA DEL EVALUADOR

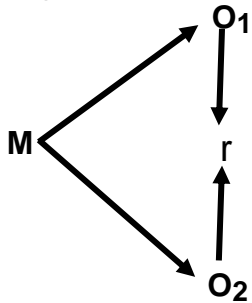
Dr. Carlos A. Suárez Reynoso
DOCENTE UPLA - UCV
SUNEDU - A 1655499

Anexo N°03: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018</p>	<p>General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018?</p> <p>Específicos:</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre la autonomía individual y desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018?</p> <p>d) ¿Qué relación existe entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones Junín – 2018.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la</p>	<p>General: Existe una relación directa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones, Junín – 2018.</p> <p>Específicos:</p> <p>a) Existe una relación directa entre la autonomía individual y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.</p> <p>b) Existe una relación directa entre el grado de estructura que impone el puesto y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.</p> <p>c) Existe una relación directa entre el tipo de recompensa y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.</p> <p>d) Existe una relación directa entre la</p>

	trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018?	Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018. d) Determinar la relación que existe entre la consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín – 2018.		consideración, agradecimiento, apoyo y el desempeño laboral en los trabajadores contratados de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín – 2018.	
VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO, TÉCNICAS E INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE LOS DATOS
V1: Clima Organizacional	Autonomía individual -Responsabilidad -Independencia Grado de Estructura -Métodos de trabajo -Comunicación Tipo de Recompensa -Remuneración -Beneficios sociales Consideración, Agradecimiento Y Apoyo -Estimulo -Motivación	Tipo de estudio: Descriptivo. Nivel de estudio: Descriptivo Correlacional. Diseño de investigación: Descriptivo Correlacional. 	Método general: Científico. Métodos específicos: Estadístico, Descriptivo Técnica: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario de Encuesta (adaptado por la investigadora)	Se consideró una muestra de 45 trabajadores contratados	El análisis y procesamiento de datos se realizó mediante el programa computarizado Excel, elaborándose el baremo de cada variable.
V2: Desempeño Laboral	Capacidad Laboral -Conocimiento -Inteligencia Desenvolvimiento -Habilidad -Comunicación	Donde: M: Trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018 O ₁ : Observación del Clima			

	Eficacia -Productividad -Planificación Perfil del Trabajador -Responsabilidad -Accesible al cambio	Organizacional. O ₂ : Observación del Desempeño Laboral. R: Relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral.			
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

**Anexo N°04: Constancia emitida por la institución que acredita la
realización del estudio**



CONSTANCIA DE APLICACIÓN

EL DIRECTOR REGIONAL DE LA DIRECCION REGIONAL DE
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES – JUNÍN

DEJA CONSTANCIA:

De que, la **Abg. KAREN VANESSA RAMOS VELASCO**, identificada con DNI N° 46804842, ha aplicado en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Junín, su trabajo de investigación de la tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones, Junín - 2018", durante el presente mes.

Se expide la presente constancia para los fines convenientes.

Huancayo, 17 de Setiembre 2018

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE TRANSPORTES
Y COMUNICACIONES

Ina. Julio Nakandakare Santana
DIRECTOR REGIONAL

Anexo N°05: Base de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL

Autonomía individual						Grado de estructura						Tipo de recompensa						Consideraciones y agradecimiento											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24						
1	1	2	1	3	1	2	10	2	3	3	2	1	3	14	2	1	1	3	3	3	13	3	2	3	3	3	3	17	54
2	1	2	3	1	2	1	10	2	1	1	2	2	3	11	3	2	1	1	2	2	11	3	2	3	1	1	2	12	44
3	2	2	1	1	2	3	11	3	3	2	3	2	1	14	2	3	2	3	3	3	16	1	1	1	2	3	3	11	52
4	3	3	2	2	2	1	13	1	1	2	2	1	1	8	3	3	2	3	1	1	13	3	3	3	2	3	1	15	49
5	2	3	3	3	3	2	16	3	1	1	1	3	2	11	2	1	1	1	2	3	10	1	2	2	3	3	3	14	51
6	1	1	2	2	3	3	12	3	2	2	3	3	3	16	2	3	3	3	2	3	16	3	1	1	3	3	3	14	58
7	1	2	2	1	1	2	9	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	2	3	3	13	3	3	3	2	2	3	16	45
8	1	3	1	1	2	2	10	2	2	2	2	3	3	14	2	3	1	1	3	3	13	1	2	1	1	1	3	9	46
9	2	1	1	1	3	1	9	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	2	2	16	2	1	2	3	3	2	13	54
10	3	3	2	2	1	1	12	1	1	1	1	1	1	6	3	1	2	1	1	1	9	3	3	2	3	3	1	15	42
11	2	2	3	3	3	2	15	1	1	2	2	2	3	11	3	2	1	2	3	3	14	3	2	2	3	2	3	15	55
12	1	1	2	2	2	3	11	2	2	3	3	3	3	16	2	3	3	2	3	3	16	1	2	2	2	2	3	12	55
13	2	3	3	3	3	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	2	15	2	1	3	3	3	2	14	63
14	1	1	2	2	2	3	11	3	2	2	2	2	2	13	3	1	2	2	2	2	12	3	3	2	3	3	2	16	52
15	3	2	3	3	3	2	16	2	2	3	3	3	3	16	1	2	1	3	3	3	13	1	2	2	1	2	3	11	56
16	3	2	3	3	2	3	16	2	3	3	3	2	3	16	2	3	3	2	3	3	16	1	3	2	3	3	3	15	63
17	3	2	3	3	2	3	16	3	3	2	3	2	2	15	1	1	2	2	1	2	9	2	3	3	3	3	2	16	56
18	1	2	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	1	1	3	2	3	3	13	1	1	1	3	2	3	11	57
19	1	2	3	1	2	3	12	3	2	3	3	2	3	16	3	2	3	3	3	3	17	1	1	3	3	3	3	14	59
20	3	1	1	1	2	3	11	3	3	1	2	2	2	13	2	1	1	1	3	2	10	3	2	3	3	3	2	16	50
21	1	2	3	3	1	1	11	3	2	2	3	3	3	16	2	1	1	3	3	3	13	3	1	1	3	3	3	14	54
22	1	3	3	3	2	3	15	1	3	3	3	2	2	14	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	63

23	3	1	1	1	1	1	8	2	3	3	3	3	2	16	1	3	1	1	3	3	12	1	1	1	1	1	3	8	44
24	3	2	3	3	3	3	17	1	2	3	3	3	3	15	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	2	3	3	15	63
25	3	3	1	3	2	3	15	2	1	3	3	2	2	13	1	1	1	1	1	1	6	3	3	3	3	3	1	16	50
26	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	3	3	17	2	2	3	2	2	3	14	2	1	2	1	2	3	11	59
27	1	3	1	1	2	2	10	1	1	2	1	3	1	9	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	54
28	2	1	1	1	3	1	9	3	2	2	3	3	2	15	1	2	1	2	1	2	9	3	2	1	3	3	2	14	47
29	1	2	1	2	3	3	12	2	3	3	2	3	3	16	1	3	3	2	3	3	15	3	2	2	1	2	3	13	56
30	1	3	1	3	3	3	14	3	1	1	1	2	1	9	3	3	2	1	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17	55
31	2	2	3	3	2	1	13	2	1	2	3	3	1	12	1	3	2	2	1	2	11	1	3	2	2	1	2	11	47
32	3	3	3	2	3	3	17	3	2	3	3	2	2	15	2	3	3	3	2	3	16	2	3	3	3	2	3	16	64
33	3	1	2	2	2	3	13	2	3	2	1	3	3	14	2	2	3	3	2	3	15	2	2	3	3	2	3	15	57
34	1	2	2	3	2	1	11	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	3	3	2	14	2	2	2	3	3	2	14	49
35	3	1	3	1	2	3	13	1	2	1	3	3	2	12	3	2	3	3	2	2	15	3	2	3	3	2	2	15	55
36	1	3	2	1	1	1	9	1	1	3	3	2	1	11	1	1	2	1	3	1	9	1	1	2	1	3	1	9	38
37	2	1	1	3	2	3	12	2	2	2	1	1	2	10	3	1	3	2	3	3	15	3	1	3	2	3	3	15	52
38	2	2	2	3	1	1	11	1	2	1	2	2	2	10	1	2	1	3	3	3	13	1	2	1	3	3	3	13	47
39	2	3	3	2	1	1	12	3	3	1	3	2	3	15	1	1	3	3	2	3	13	1	1	3	3	2	3	13	53
40	2	2	2	2	2	3	13	1	2	1	3	3	2	12	2	3	2	3	3	3	16	2	3	2	3	3	3	16	57
41	1	3	2	1	1	1	9	2	1	3	3	2	1	12	1	1	2	1	3	1	9	1	1	2	1	3	1	9	39
42	2	1	3	1	2	3	12	1	3	3	2	1	2	12	2	3	3	2	2	3	15	1	3	2	3	3	3	15	54
43	2	3	2	1	1	1	10	2	2	1	1	2	2	10	1	2	1	3	1	3	11	2	1	3	3	3	3	15	46
44	2	1	1	3	2	1	10	2	1	2	2	2	3	12	1	3	2	3	3	3	15	1	3	3	2	3	3	15	52
45	3	2	2	3	1	3	14	1	2	3	3	2	3	14	2	1	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	3	17	60

DESEMPEÑO LABORAL

	CAPACIDAD LABORAL						DESENVOLVIMIENTO						EFICACIA						PERFIL DEL TRABAJADOR										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			23	24			
1	3	3	1	1	2	1	11	1	3	3	3	3	2	15	2	3	2	3	2	2	14	3	3	3	1	2	2	14	54
2	1	2	2	1	1	2	9	3	2	1	1	2	1	10	1	1	1	2	3	3	11	1	3	3	3	3	3	16	46
3	1	2	3	2	1	2	11	2	3	3	1	3	2	14	2	3	3	3	3	3	17	2	1	3	3	3	3	15	57
4	3	3	1	1	2	1	11	2	2	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	2	7	1	2	1	3	3	2	12	40
5	1	1	2	1	1	2	8	2	1	1	1	1	2	8	2	2	1	2	1	1	9	2	1	3	3	2	3	14	39
6	3	2	2	3	3	3	16	2	1	1	2	2	1	9	2	1	2	1	2	1	9	1	1	1	1	3	3	10	44
7	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	1	7	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	1	1	12	45
8	3	2	1	2	2	1	11	2	1	2	1	1	1	8	2	1	2	3	2	3	13	2	3	2	3	2	2	14	46
9	3	3	2	3	2	1	14	2	2	2	2	1	1	10	2	1	3	3	3	3	15	3	2	3	2	3	2	15	54
10	1	2	1	1	1	2	8	3	1	2	2	1	1	10	2	2	3	1	3	3	14	2	3	2	1	2	3	13	45
11	2	3	1	2	2	1	11	1	2	2	2	3	3	13	2	3	3	3	3	3	17	2	3	3	2	2	2	14	55
12	2	3	2	2	3	3	15	2	3	1	1	1	2	10	1	2	1	3	3	3	13	2	3	3	3	3	3	17	55
13	3	2	2	3	1	2	13	3	3	3	2	3	2	16	2	3	2	3	2	3	15	2	1	2	2	3	3	13	57
14	1	2	1	1	2	2	9	2	1	2	2	2	1	10	1	3	1	1	1	2	9	3	2	3	2	3	3	16	44
15	3	3	2	1	2	3	14	3	2	1	3	2	2	13	3	2	1	2	1	1	10	2	1	2	3	3	3	14	51
16	3	3	2	3	3	2	16	2	2	3	3	3	2	15	1	1	3	3	3	2	13	3	3	3	2	3	3	17	61
17	1	1	2	3	2	1	10	2	1	1	1	2	2	9	1	2	3	2	3	1	12	3	2	3	3	3	3	17	48
18	3	2	1	2	2	3	13	2	2	2	3	3	3	15	2	3	2	3	1	1	12	1	1	1	1	1	1	6	46
19	3	2	2	3	2	3	15	2	3	2	1	1	2	11	1	3	1	3	1	1	10	1	2	3	3	2	3	14	50
20	1	2	2	1	1	1	8	2	1	1	1	2	2	9	2	3	3	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	16	50
21	2	2	3	2	2	3	14	1	1	1	1	1	3	8	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	3	3	3	17	54
22	2	2	3	2	3	3	15	3	2	1	3	3	3	15	3	2	3	2	3	3	16	2	3	3	3	3	3	17	63
23	2	1	2	2	2	1	10	1	2	1	2	1	1	8	2	1	2	1	2	3	11	2	3	2	3	3	2	15	44
24	3	2	3	2	3	3	16	3	3	3	2	2	3	16	1	3	3	3	3	2	15	3	2	3	2	3	3	16	63
25	2	1	2	1	1	1	8	2	2	1	1	2	1	9	2	2	1	2	1	1	9	2	3	2	3	2	3	15	41

26	3	2	2	3	3	1	14	2	2	3	2	3	3	15	2	1	2	1	2	2	10	1	1	3	3	3	2	13	52
27	2	2	2	1	2	1	10	1	3	2	2	3	3	14	1	3	3	3	3	3	16	2	2	3	2	3	3	15	55
28	1	1	1	2	3	2	10	1	2	2	1	1	1	8	1	2	2	3	3	3	14	2	3	3	2	2	3	15	47
29	2	3	2	2	3	2	14	3	2	1	2	3	2	13	2	2	3	3	3	2	15	1	3	3	3	3	2	15	57
30	2	3	2	1	1	1	10	1	2	3	2	2	2	12	2	2	3	1	1	1	10	3	2	2	3	1	1	12	44
31	2	1	2	3	2	3	13	2	2	2	2	1	1	10	1	1	2	1	2	2	9	2	2	3	3	3	2	15	47
32	1	2	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	16	1	2	3	3	3	3	15	62
33	2	3	2	3	1	2	13	1	2	1	1	2	2	9	3	2	1	3	2	1	12	1	1	2	3	3	3	13	47
34	3	2	2	3	2	2	14	2	1	3	2	2	1	11	2	1	1	2	1	2	9	3	2	2	2	3	2	14	48
35	2	2	3	2	2	3	14	2	2	3	2	1	2	12	3	3	2	2	2	1	13	3	2	3	3	2	1	14	53
36	2	2	1	2	1	2	10	3	2	1	2	3	2	13	2	1	1	1	1	1	7	2	1	2	1	1	1	8	38
37	1	2	2	3	2	1	11	2	2	2	3	3	2	14	2	1	2	3	3	3	14	2	1	2	3	3	3	14	53
38	3	2	3	3	2	3	16	2	3	1	2	1	1	10	2	1	1	3	3	3	13	2	1	1	2	1	1	8	47
39	2	1	1	1	2	3	10	1	2	1	1	1	2	8	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	3	3	3	17	52
40	2	2	3	2	1	2	12	1	2	2	2	2	2	11	3	3	2	3	2	3	16	3	3	2	3	2	3	16	55
41	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	1	1	2	10	2	1	1	2	1	2	9	3	2	2	2	1	2	12	45
42	1	2	2	3	2	1	11	2	3	1	2	1	1	10	3	3	2	2	2	3	15	3	2	3	3	2	3	16	52
43	3	2	3	3	2	3	16	1	2	1	1	1	2	8	2	1	2	1	1	2	9	2	1	2	1	1	2	9	42
44	2	1	1	1	2	3	10	3	2	2	2	2	2	13	2	3	2	3	3	3	16	2	1	2	3	2	3	13	52
45	2	2	3	2	3	2	14	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	2	3	3	16	2	2	2	3	1	3	13	60

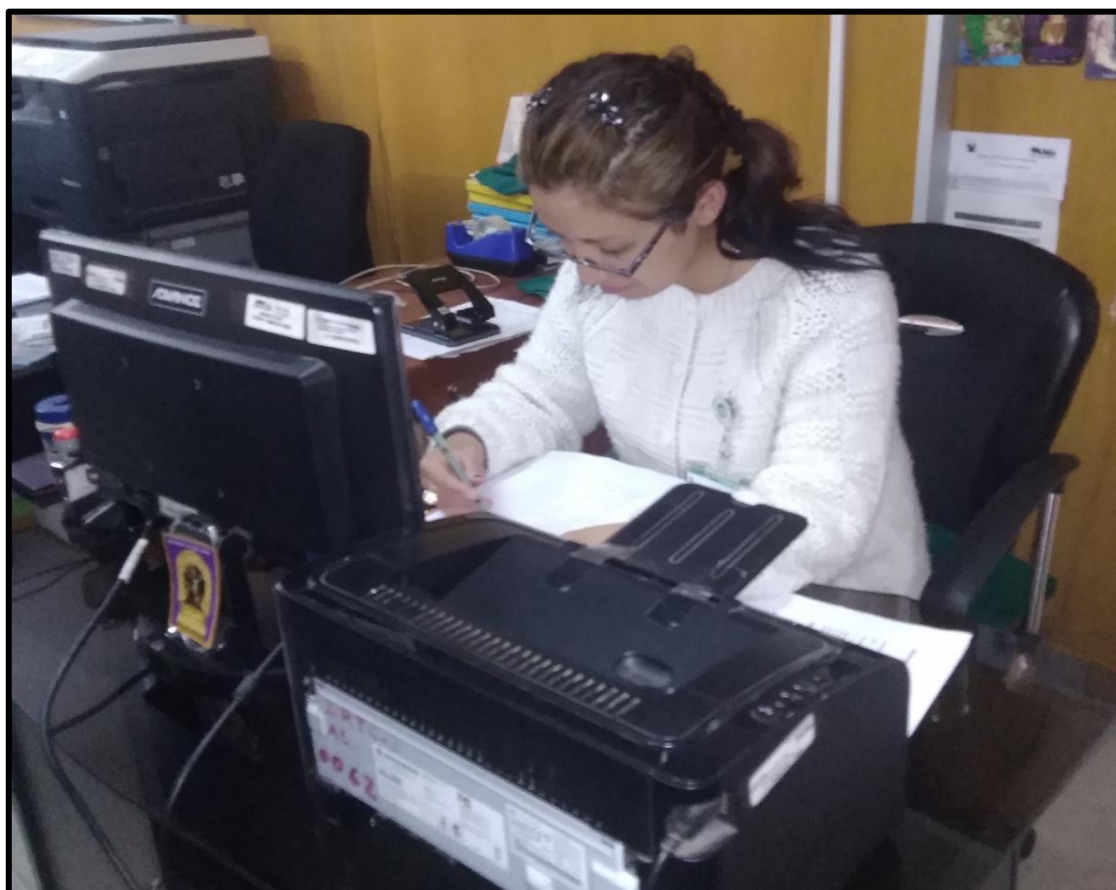
BASE DE PRUEBA PILOTO DECLIMA ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	2	1	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	54
2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	44
3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	1	2	3	3	52
4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	3	1	1	3	3	3	2	3	1	49
5	2	3	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	2	3	3	3	51
6	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	3	3	3	58
7	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	45
8	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	3	1	2	1	1	1	3	46
9	2	1	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	54
10	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	28
	0.61	0.6	0.56	0.64	0.6	0.56	0.56	0.76	0.41	0.6	0.8	0.8	0.36	0.89	0.61	0.89	0.56	0.64	0.89	0.56	0.69	0.69	0.81	0.64	
suma	15.7																								
Var total	62.7																								

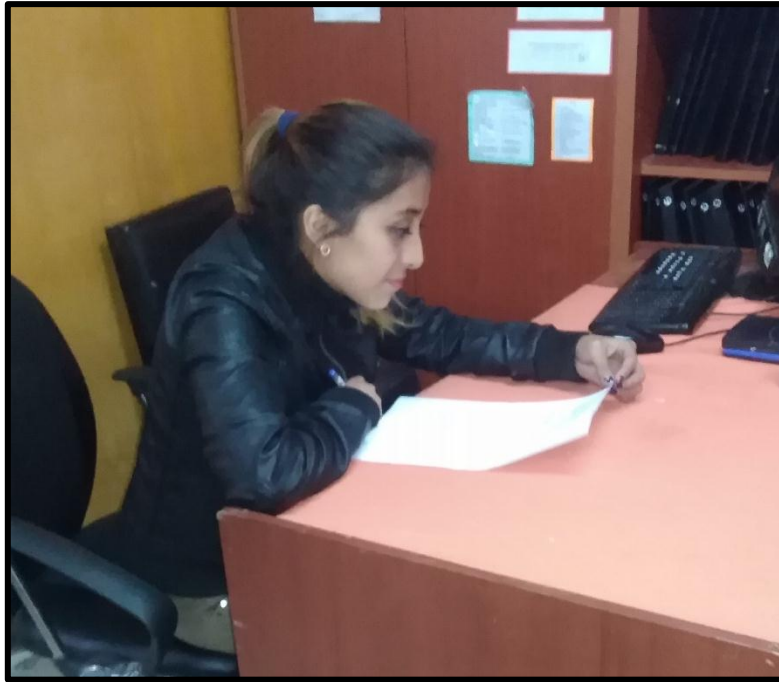
Anexo N°06: Otras evidencias



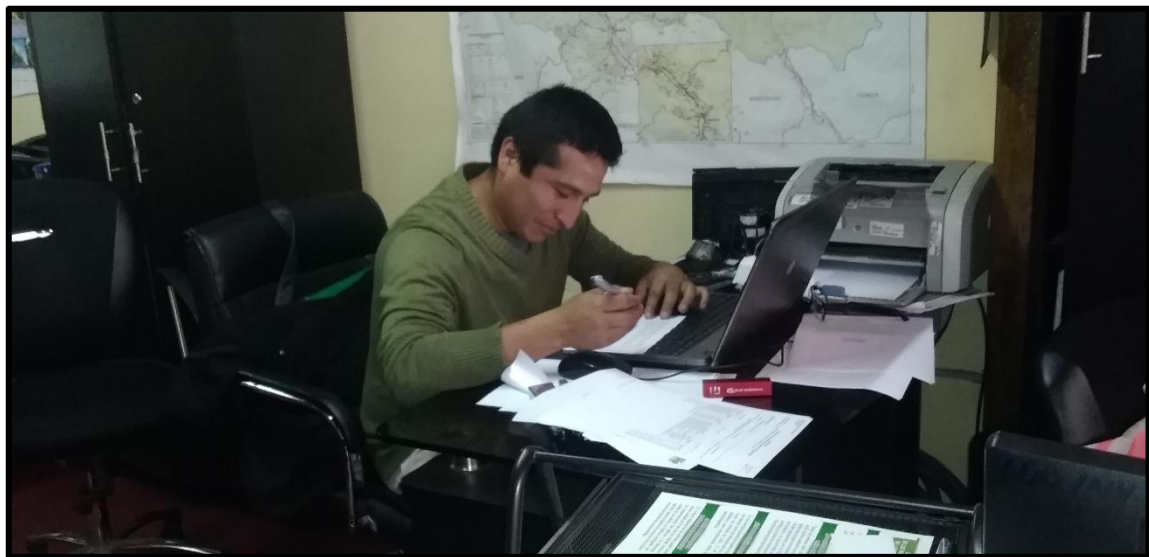
Personal Contratado del Área de Abastecimiento y Servicios Auxiliares desarrollando los cuestionarios.



Personal Contratado de la Oficina General de Asesoría Legal desarrollando los cuestionarios.



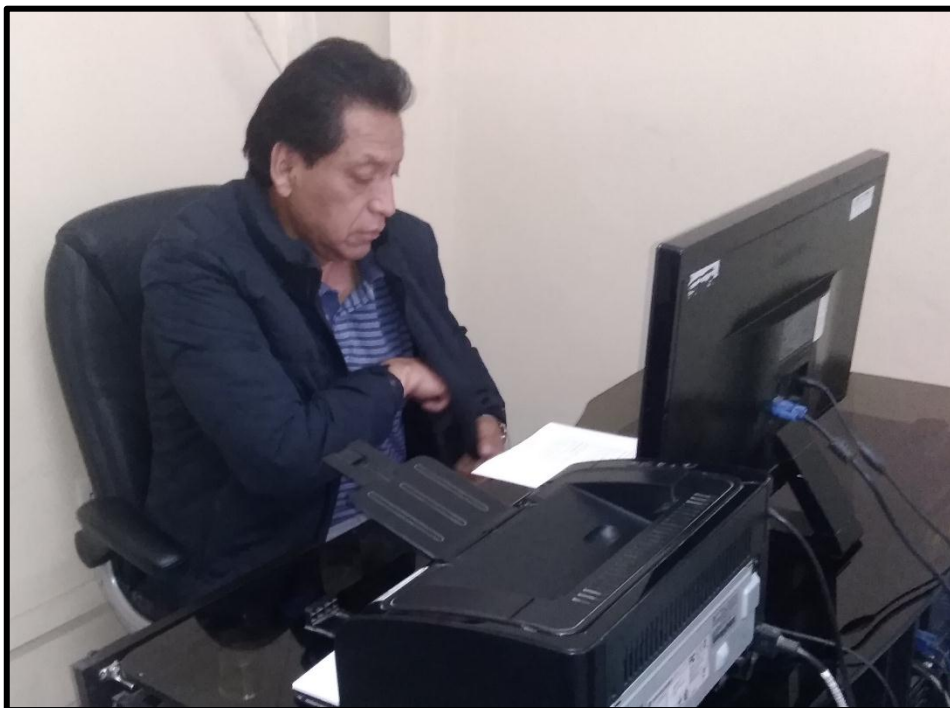
Personal Contratado del Área de Trámite Documentario desarrollando los cuestionarios.



Personal Contratado de la Sub Dirección de Telecomunicaciones desarrollando los cuestionarios.



Personal Contratado de la Oficina de Patrimonio desarrollando los cuestionarios



Personal Contratado del Área de Fiscalización desarrollando los cuestionarios