



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores del
Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto

2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Acuy Ramirez, Jonathan Augusto (ORCID: [0000-0002-6747-2585](https://orcid.org/0000-0002-6747-2585))

ASESOR:

Dr. Merino Nuñez, Mirko (ORCID: [0000-0002-8820-6382](https://orcid.org/0000-0002-8820-6382))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar el presente trabajo de investigación a todos aquellos que hicieron posible la realización de la misma y a los que me impulsaron día a día para lograr mis objetivos y en especial a mi hijo Jonathan Orlando.

El autor

Agradecimiento

A Dios por sobre todas las cosas ya que por el tenemos el soplo de vida que nos regala día a día.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	28
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1. Clima organizacional.	16
Tabla 2. Dimensiones del clima organizacional	17
Tabla 3. Indicadores de la dimensión ambiente físico.	18
Tabla 4. Indicadores de la dimensión ambiente social.	19
Tabla 5. Resultados del desempeño laboral.	20
Tabla 6. Indicadores de la dimensión de desempeño individual.	21
Tabla 7. Indicadores de la dimensión desempeño grupal.	22

Resumen

La presente tesis titulada Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto - 2020, de metodología correlacional, tiene como protagonistas a 32 trabajadores de Órgano de Control Institucional del citado gobierno a quienes se les aplicaron 2 cuestionarios para evaluar las variables clima organizacional y desempeño laboral, las mismas que se validaron a criterio de 3 profesionales expertos en la materia, y del mismo modo se aplicó la confiabilidad resultando que ambos instrumentos eran fiables y teniendo como resultados que en ambas variables la mayoría se ubicaron en el nivel medio, le siguió un considerable porcentaje en el nivel bajo para terminar con un minoritario grupo en el nivel alto, señalando con estos resultados deficiencias en ambas variables que se presentaron en el estudio.

Palabras Clave: Clima, desempeño, laboral, organizacional.

Abstract

The present thesis entitled Organizational Climate and Labor Performance of the Auditors of the Institutional Control Body of the Regional Government of Loreto, 2020, of correlational methodology, has as protagonists 32 workers of the Institutional Control Body of the aforementioned government to whom 2 questionnaires were applied to evaluate the variables organizational climate and work performance, the same that were validated at the discretion of 3 professionals who are experts in the field, and in the same way, reliability was applied, resulting in both instruments being reliable and having as results that in both variables the majority were placed in the medium level, followed by a considerable percentage in the low level to end up with a minority group in the high level, pointing out with these results deficiencies in both variables that were presented in the study.

Keywords: Climate, performance, labor, organizational.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el clima organizacional y el desempeño son temas muy importantes para las entidades, empresas y organizaciones globales, pues enfocan su gestión en la mejora continua, pues cuando las empresas brindan a los colaboradores un clima laboral adecuado y un buen equipo de trabajo, los resultados se reflejan en el mismo desarrollo y productividad, existen por tanto metas y logros que la organización alcanza. Ahora bien, por esta razón, el “clima laboral y desempeño, se considera un factor importantísimo para el avance de las entidades, empresas u organizaciones, y este estudio tiene el propósito de comprender la importancia que poseen ambas variables en estudio.

El Perú (no ha olvidado esta realidad), ya que desde hace un tiempo atrás viene trabajando en la gestión humana, pues es claro que, en la vida asalariada o laboral, es una de las “bases” fundamentales del bienestar de sus colaboradores, a partir de hoy, encontrando que el “clima organizacional y el desempeño laboral”, es considerado un factor muy importante para activar sus interacciones para lograr herramientas que ayuden a la organización a alcanzar sus planes, metas y productividad.

En Loreto, departamento de Perú, no existen estudios sobre clima organizacional y desempeño laboral, sin embargo, esta encuesta profundizará el tema desde las siguientes perspectivas: La opinión de los colaboradores auditores) de la Contraloría General de la República que trabajan en este Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto” (en adelante OCI GOREL), porque es bien sabido que el flagelo que actualmente azota a la sociedad es la corrupción, lo que significa que para que los auditores realicen excelentes informes de Auditoría, informes de control de seguimiento, etc., porque a través de estos informes advierten a los servidores públicos y servidores públicos de diversas responsabilidades, tales como: responsabilidad administrativa, civil y penal, además, se encuentran bajo estrés constante, lo cual está implícito de la presente investigación que se encargará de desarrollar y buscar la unión que hay entre los 2.

Ramos, (2019) señaló que existen muchos estudios diferentes sobre clima organizacional, con diferentes ideas y métodos, pero después de una cuidadosa consideración, se llega a un consenso: el clima o clima organizacional puede

cambiar la calidad de vida o profesional, repercutiendo en las metas, y por ende en la productividad, desarrollando capacidades humanas en una entidad o empresa.

Chiavenato (2019) nos hace darnos cuenta de que la cultura organizacional actual es un término común con dos significados diferentes. Por un lado, simboliza el conjunto de rutinas y prácticas de un período particular de una comunidad, y también es determinista, y por otro lado, se refiere a otras manifestaciones de la sabiduría y el entendimiento humano.

Antúnez (2015) nos dice que el clima organizacional es fundamental para lograr el bienestar social de los empleados. De manera similar, Guevara (2015) ha demostrado que el clima organizacional en diversos organismos públicos está compuesto por una gran cantidad de individuos, en tanto que son el principal medio para lograr cada objetivo y meta institucional.

Es de esta manera es que se procede a formular los siguientes problemas a estudiar: Problema General: ¿Qué relación, existe entre el “Clima Organizacional y Desempeño Laboral” de los Auditores del Órgano de Control Institucional del GOREL, 2020?

Problemas Específicos: ¿Qué relación existe entre el “ambiente físico y el desempeño laboral” de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020?; ¿Qué relación hay entre el “ambiente social y el desempeño laboral” de los Auditores del Órgano de Control Institucional del GOREL 2020?; ¿Qué relación hay entre las “actitudes y valores en el desempeño laboral” de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020?

La importancia o justificación de este estudio radica en los trabajos de clima organizacional y desempeño laboral en los auditores OIC GOREL; Se fija en el soporte que el “primer aspecto”, da poder a los diversos sistemas organizacionales y posibilita la producción por su innegable vínculo con los recursos humanos. Hoy en día, este fenómeno se toma en serio y culmina en la necesidad de comprender todo lo que incide en el desempeño humano, como condición necesaria para alcanzar “la excelencia en los procedimientos de cambio, logrando un aumento de la eficiencia organizacional”, lo que conduce a una dura competencia a nivel nacional e internacional, niveles en cuanto al desarrollo de metodologías para la evaluación permanente.

Bajo esa misma línea de ideas, es necesario y primordial conocer que el “clima organizacional” muestra la realidad en la que se encuentra el personal, en este caso, ayudando al Auditor a crecer o maximizar su desempeño y productividad en su lugar de trabajo.

Asimismo, cuando se procede a efectuar la evaluación del “clima organizacional”, se hace, es determinar, mediante la (percepción de los Auditores), cuales son las dificultades que existe en su centro de laborales o en tidades y la determinación que sobre estos despliegan las diversas (estructuras organizativas), elementos tanto internos o externos en el trabajo, desempeñándose como posibilitadores o entorpecedores para el alcance de la calidad de los objetivos del OCI GOREL.

En tal modo, la actual trabajo; se justifica en los cimientos de la necesidad de poseer información valiosa correspondiente a la unión existente del clima organizacional y el desempeño laboral”, de los Auditores del OCI del Gorel; por ello, la finalidad fue determinar la relación existente del clima organizacional con el desempeño laboral, ya que el acatamiento de objetivos, la productividad y meta de la institución o empresa, etc., de penden de un eficiente desempeño de los (trabajadores), en este caso de los Auditores que trabajan dentro del Órgano de Control.

De igual forma, se proponen como Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral” de los Auditores de los Órganos de Control Institucional GOREL, 2020. Objetivo Específico: Determinar la relación que existe entre el medio ambiente y el trabajo” del (colaborador) “Auditor” de Control Institucional del GOREL, 2020; Determinar la relación entre el entorno social y el desempeño laboral” de los auditores del organismo de control institucional del gobierno regional Loreto, 2020; “Determinar la relación entre actitudes y valores en el desempeño laboral” de los evaluadores de control institucional GOREL, 2020.

Del mismo modo, como hipótesis de investigación, se plantea la siguiente Hipótesis General: Existe una relación significativa entre el Ambiente Organizacional y el Desempeño de los Auditores de las Instituciones de Control Institucional GOREL 2020. Hipótesis Específicas: Existe una relación significativa entre el “ambiente físico y las actividades de Auditores de Control Institucional

GOREL, 2020”; Existe una relación significativa entre el entorno social y el desempeño de los auditores del Organismo de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto 2020; Existe relación significativa entre “actitudes y valores en el desempeño laboral” de los auditores del Órgano de Control Institucional GOREL 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Como se indicó precedentemente, para definir tanto el enfoque como los objetivos de esta investigación, es inevitable establecer el punto de referencia de otras encuestas que están relacionadas con el “clima organizacional y el desempeño laboral”. Por lo tanto, hemos optado por considerar lo siguiente:

Moreira (2018) realizó el trabajo doctoral titulado: “Clima laboral y su influencia en la productividad en una institución pública superior (IES) en la provincia de Manabí”, en Ecuador, presentada en la decanatura de la Universidad Nacional de San Marcos, Lima, Perú. Su estudio se enfoca principalmente que el clima organizacional ocupa un lugar privilegiado en cada organización, debido a las sensaciones positivas o negativas que tienen sus trabajadores sobre el ambiente laboral que los alberga, es posible definir claramente los objetivos e identificar las variables resultantes de dicho modelo; Su investigación en resumidas cuentas se planteó el propósito de establecer de qué forma incide el clima organizacional en la productividad y metas laborales en las “IES públicas de la provincia de Manabí [país de Ecuador]”.

Los autores Torres y Zegarra (2018) desarrollaron el vínculo del clima organizacional y desempeño laboral” en una Institución Educativa (I.E.) en la provincia de Puno”, De acuerdo a ello, se hizo un trabajo de tipo cuantitativa, no experimental, correlacional; su muestreo usado fue: probabilístico y estratificado, estableciendo un tamaño de muestra de 126 profesores, evidenciándose una relación fuerte entre ambas variables.

Arratia (2010)” con el estudio Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo en la Educación en Chile: Influencia y percepciones de los Evaluadores”, Universidad de Chile; concluyó la necesidad de enfatizar la importancia de las relaciones entre la condición de trabajo, los resultados laborales y la evaluación del desempeño de los docentes.

Marroquín y Pérez, (2011) ambos estudiosos profesionales de la sociedad en su estudio llamado Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Burger King Guatemala” Universidad San Carlos); concluyeron que: los estudios de clima laboral de los empleados del restaurante son favorable para la organización y su actividad asignada en su función tienen un efecto positivo en su desempeño laboral. Los empleados tienen derecho a la libertad en el desempeño

de su trabajo, sabiendo que su condición de trabajo es buena, así como su relación interpersonal con cada compañero son excelente y cumplen con sus obligaciones, calidad y compromiso con la responsabilidad.

Callomamani, (2013) con el estudio descrito como "Supervisión pedagógica y desempeño docente en el Instituto de Educación 7035 San Juan de Miraflores", Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú); Concluyeron de la subsiguiente manera: La supervisión pedagógica incide de forma significativa en el desempeño profesional de los docentes y el seguimiento pedagógico afecta significativamente el desempeño laboral de cada docente.

Rosel, (2017) en el trabajo doctoral denominado: "La relación del clima organizacional y el desempeño de los comisionados, Departamento de Policía Clase A VII DIRTEPOL 2012)", la misma que fue presentada en la Universidad Mayor de San Marcos; se trabajó con 29 comisarías clase A. La herramienta utilizada para recabar información del entorno institucional surgió de la alineación con la Escuela Nacional de Policía del Perú: Escuela Nacional Superior de Policía, Analizar los siguientes aspectos: relaciones humanas y procesos internos. La herramienta utilizada para recolectar la información de desempeño es desarrollada por el autor, con un solo aspecto: objetivos razonables. Este estudio concluyó que el clima organizacional está relacionado con el desempeño de los policías en la comisaría de clase A con una correlación favorable del 73,8%.

López Delgado (2017) realizó su estudio titulado: "La relación del ambiente institucional y el desempeño de instructores militares en la escuela militar de Chorrillos. Su diseño que se utilizó para este estudio es (descriptivo y correlacional) y se utilizó una muestra no probabilística de 21 docentes ("30 hombres y 1 mujer"), cuyos resultados indicaron una existente relación positiva entre cada dimensión de la variable institucional con cada dimensión de la variable logro educativo, la correlación es moderada en la mayor parte de casos. Por tanto, podemos concluir la existencia de un buen ambiente laboral en la institución; pero necesitan mejorar la comunicación y la confianza, específicamente entre la administración y el personal docente.

López Cajo (2017) elaboró la tesis para el grado de magister denominada "Clima Laboral y Desempeño Organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán, que se presenta en la Universidad Pedagógica Nacional Enrique Guzmán y Valle en Lima,

Perú)", para ello utilizaron un plan de correlación descriptivo y la población total estuvo conformada por 3 médicos, 17 enfermeras y 17 técnicos. Concluir que la tecnología está disponible para facilitar el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos.

Asimismo, Montejo (2009), referenciado por el autor Bohórquez (2015) nos hace conscientes a través de su investigación que todas - las acciones o conductas y comportamientos observados en todos los empleados - son muy importantes para lograr las metas de la unidad, negocio u organización, y pueden ser medidas por cada uno. Habilidades del individuo y su contribución a la unidad, organización o negocio. La gestión del desempeño se conceptualiza o definida como aquel proceso a través del cual una empresa busca garantizar que cada empleado este alineado con el objetivo organizacional y, por lo tanto, logren resultados).

Morales (2009, citado por Atiquipa y Jaimes 2017) desde un ángulo diferente, evalúa el desempeño laboral y también incluye aspectos tangibles y medibles. Chiavenato (2009, citado por Atiquipa y Jaimes 2017) conceptualiza "el desempeño laboral" en relación con las actitudes de los empleados y las actitudes frente al logro de las metas establecidas por la empresa, es decir, "el desempeño del personal empleado en la empresa", que es necesario para la organización y realización del trabajo, es decir, sobre la capacidad de un trabajador para lograr y producir el trabajo a tiempo, con el mínimo esfuerzo y de mejor calidad. Dimensiones acerca del desempeño laboral (Prado 2015) nos dice de manera muy puntual, que ciertos aspectos se basan en lo establecido por diversos autores en relación a su superior.

Una de las relaciones con mayor relevancia de acuerdo el ámbito laboral es la que existe entre los empleados y cada jefe, se encuentra la relación que puede crear el entorno y motivación necesaria para lograr un desempeño positivo de los empleados.

Rendimiento con condiciones físicas. (Las condiciones ambientales varían ampliamente entre oficinas y agencias. Estos incluyen: Temperatura. Es de gran importancia que los trabajadores laboren en un ambiente donde la temperatura sea regulada y aceptable para el colaborador. Ruido. El ruido continuo o predecible no suelen reducir el rendimiento laboral, mientras que un ruido fuerte e impredecibles tiende a causar y reducir la satisfacción. Ligero). La intensidad de luz adecuada va a depender de la dificultad de las tareas y la precisión que se requiere. Calidad

del aire. Diferentes contaminantes por lo general tienden a reducir el rendimiento o la precisión. Las dimensiones retenidas en la variable desempeño laboral fueron: disciplina, según la RAE; La palabra "disciplina" significa entrenar o enseñar. Es una doctrina, especialmente una directiva sobre personas jurídicas, que da otras definiciones compatibles y se ocupa de la defensa o respeto de normas y reglamentos.

Previamente, testificó que se introdujeron medidas disciplinarias como castigo. Con el tiempo, hemos optado por reforzar el comportamiento en lugar de castigarlo. En definitiva, es mejor tener en cuenta la naturaleza del hombre culto, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses, para educar sin recurrir al castigo. (Márquez et al., 2007, p. 130).

La segunda dimensión es la iniciativa, tal y como nos dicen (Bateman y Crant 2006) iniciativa significa ser capaz de hacer una diferencia, hacer un cambio constructivo o hacer que las cosas sucedan.

Las personas dinámicas son personas con iniciativa, determinación y constancia; una actitud positiva no es solo ser positivo, sino también asumir la responsabilidad de asignar y completar el trabajo, decidiendo cuándo y cómo hacerlo (p. 105).

En el tercer aspecto tenemos el conocimiento del puesto de trabajo, que según (Cuesta 2008), en el proceso de trabajo es la creación de nuevos valores, el mismo valor está asociado a la satisfacción en el trabajo, el compromiso de los empleados y la productividad puede crear en la organización (página 52).

La Agencia Nacional de los Servicios Públicos - SERVIR, ha elaborado Lineamientos para gestionar los procesos de Cultura y Clima Organizacional y Comunicación Interna para las Organizaciones públicas, protectores de recursos, Sistemas humanos, servicios públicos y Recursos Humanos. Ambos lineamientos fueron aprobados por resolución del presidente ejecutivo de SERVIR. "Primera Guía Gerencial de Clima y Cultura Organizacional de los Sistemas Administrativos de Gestión de Recursos Humanos" aprobada por RPE N° 150; y la gestión de talento humano "Lineamientos para la Gestión de Procesos de Comunicación Interna" según RPE N° 151.

Cabe señalar que el proceso de Cultura y Ambiente de la Organización incluye la gestión de la cultura organizacional, para ayudar a los miembros de la Unidad a definir estrategias, metas, valores. y comportamientos deseados, facilitan la cohesión del equipo, el compromiso y el logro de las metas organizacionales.

También contiene o incluye la gestión del clima organizacional, para promover un ambiente de trabajo agradable que permita el desarrollo potencial de los servidores de la unidad, aumentar la motivación de las personas e impactar positivamente en los resultados organizacionales.

La comunicación interna, por su parte, tiene como objetivo: - establecer lineamientos - para comunicar: los “objetivos, misión, visión, metas y valores estratégicos de la entidad”, generando así compromiso y sentido de pertenencia entre los miembros.

A la vez, permite que el servidor se comunique con la (alta dirección, dando sus opiniones y sugerencias sobre lo que ocurre en la entidad). También es una herramienta importante para reducir la incertidumbre y el impacto de los sesgos creados a nivel de comunicación informal durante los diversos procesos de cambio por los que atraviesa una organización.

Cabe señalar que SERVIR pre-publicó estos dos lineamientos en marzo para recibir aportes de organizaciones públicas, cuadros, servidores públicos, funcionarios públicos, academia y público en general; el mismo ha sido recopilado y forma parte de los Lineamientos que han sido publicados por SERVIR. Para consultar y descargar la "Guía de gestión de sistemas administrativos para la gestión de la cultura y el clima organizacional

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de estudio fue de tipo aplicada. Teniendo propósito primordial: “resolver determinados problemas o planteamientos específicos, para lo cual se enfoca en buscar y consolidar el conocimiento para lograr aplicarla y, por ende, enriquecer el desarrollo cultural y científico”.

Diseño

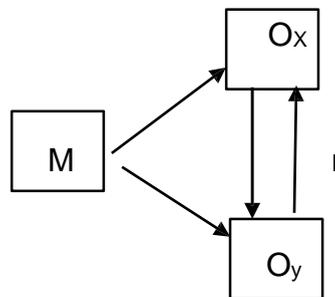
Este trabajo se dará bajo un diseño no experimental, transversal y correlacional-descriptivo para ello se planteo:

Según Hernández et al. (2014), nos da a conocer que el diseño del estudio es cuantitativo no empírico, se le conoce a los estudios que se realizan sin manipular de forma intencional cada variable; es decir, las variables independientes no se modifican intencionalmente para ver sus efectos sobre otras variables, de modo que los fenómenos se observan tal como ocurren en su contexto y desarrollo natural.

Es transversal, porque la investigación se dio en un momento determinado, que representa solo a ese escenario concreto y no se extiende al largo plazo ni expresa representatividad en el tiempo; de acuerdo a ello los autores Moises, Palomino y Feria - 2019, p. 115) manifiestan que el actual diseño tiene el propósito de describir cual es la conducta que se manifiesta en los fenómenos es un momento determinado, permitiendo describir en relación a cada variable estudiada.

Las investigaciones correlacionales estudian: “las variables para determinar (si existe o no) relación entre ellas”; esta forma de estudios son cuantitativos e intentan anunciar el comportamiento que tendrá una variable a razón del valor que tienen en la (s) variable(s) relacionada(s) (Hernández *et al.* 2014).

La presente investigación se basa en el siguiente diseño:



M: Muestra.

Ox: Clima.

Oy: Desempeño.

r : Correlación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01

Clima organizacional. - Se puntualiza al conjunto de una propiedad manifestada en el entorno laboral, sentidas de manera [directa o indirecta] por cada trabajador, lo cual influye en la conducta de este.

Indicadores (X)

- ▣ Contexto físico
- ▣ Contexto social
- ▣ Actitudes y valores

Variable 02

Desempeño Laboral. - Es una forma en que los integrantes de una empresa laboran de manera efectiva, para llegar a sus metas u objetivos, en concordancia con las reglas de juego que se han establecido con anterioridad.

Indicadores (Y)

- Desempeño Individual
- Desempeño Grupal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Muñoz, (2011) planteo que se le conoce a cada conjunto de un caso o elemento que concuerda con una diversidad de especificaciones. En nuestro caso nuestra población a considerar se compone de 32 trabajadores del Órgano de Control Institucional del Gore Loreto, de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla
[Población de estudio]

Cargo	Personal Contabilizado
Audidores	12
Supervisores de Audidores	12
Asistente administrativo	6
Secretaria	2
TOTAL	32

Muestra

La muestra será la totalidad de población.

Muestreo

El “muestreo”, a considerer: se establecio de forma censal, la misma que de acurdo los autores Valderrama y Jaimes (2019), la describen como aquel que se basa en cada una de las uniidades o sujetos a investigar considerando en ello a la población, que fe considerada como muestra, siendo simultáneamente, un universo, población y muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección

Técnica

La técnica, que se empleó para la obtención de la infomación, p a r a el presente trabajo será la encuesta.

Instrumento

Para la realización de la presente investigación, se procedio aplicar el cuestionario.

A la vez, se establecerá la validez de cada uno de ellos, los mismos, que se realizarn mediante el juicio de expertos, que evaluaran la consistencia, claridad y suficiencia de cada instrumento.

3.5. Procedimientos

Se dara el siguiente procedimiento para ejecutar y proceder a desarrollar el presente trabajo:

- a) Validación de cada instrument mediante un experto de a tematica.
- b) Ejecución de una prueba piloto que determinada la confiabilidad.
- c) Aplicación en la muestra de “estudio”.
- d) Levantar los datos y construir una base de datos.
- e) Análisis descriptivo de los datos (tablas de frecuencia y gráficos).

f) Discusión y análisis de los resultados.

g) Redacción de [conclusiones y recomendaciones].

3.6. Método de análisis de datos

- Estadística descriptiva

Como primera técnica, para el procesamiento de datos, se empleará la estadística descriptiva].

3.7. Aspectos éticos

La investigación se realizará, teniendo en cuenta los criterios de aspectos éticos; Además, para la recolección de información, el establecimiento solicitó la autorización correspondiente para aplicar: el cuestionario, no falsear los datos, respetar los “resultados obtenidos”, no modificar las conclusiones, simplemente magnificar, exagerar u oscurecer los resultados. No se utilizarán datos falsos o se realizarán denuncias malintencionadas, se respetará la propiedad intelectual del autor y se citará correctamente cuando se utilicen partes del texto o citas de los autores.

IV. RESULTADOS

De acuerdo al diseño del estudio, la medición de las dos (2) variables estudiadas se realizó con las respectivas herramientas de medición relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral-” de los evaluadores del Organismo de Control Institucional del GOREL para el año 2020; luego los datos se vuelven a codificar para las dos variables de investigación

Luego, la información se procesará mediante las “técnicas estadísticas descriptivas” (medidas de tendencia tales como: central - media, mediana y moda, tablas de frecuencias simples y agrupadas, histogramas”) y estadísticas inferenciales, a través de las estadísticas de correlación de las variables "r" de Pearson para determinar la relación entre las variables y la significación de la hipótesis de docimasia determinada por la prueba t de estudiante.

Para efectuar la realización de la codificación de las variables se ha tenido en cuenta las normas de construcción del instrumento de medición, es decir sus correspondientes rangos de tal manera que se han identificado los puntos intervalos de las categorías.

Finalmente es muy importante precisar, que, “para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados”, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS 23.0 (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales), además la redacción estuvo orientada por las normas del estilo APA séptima edición.

Estadístico descriptivo:

Se ha venido efectuando la realización de la medición de las dos (2) variables utilizadas en la presente investigación con los respectivos instrumentos de medición referidos al “clima y el desempeño laboral” en el personal de treinta y dos (32) trabajadores entre auditores, supervisores y personal administrativo del Órgano de Control Institucional del GOREL.

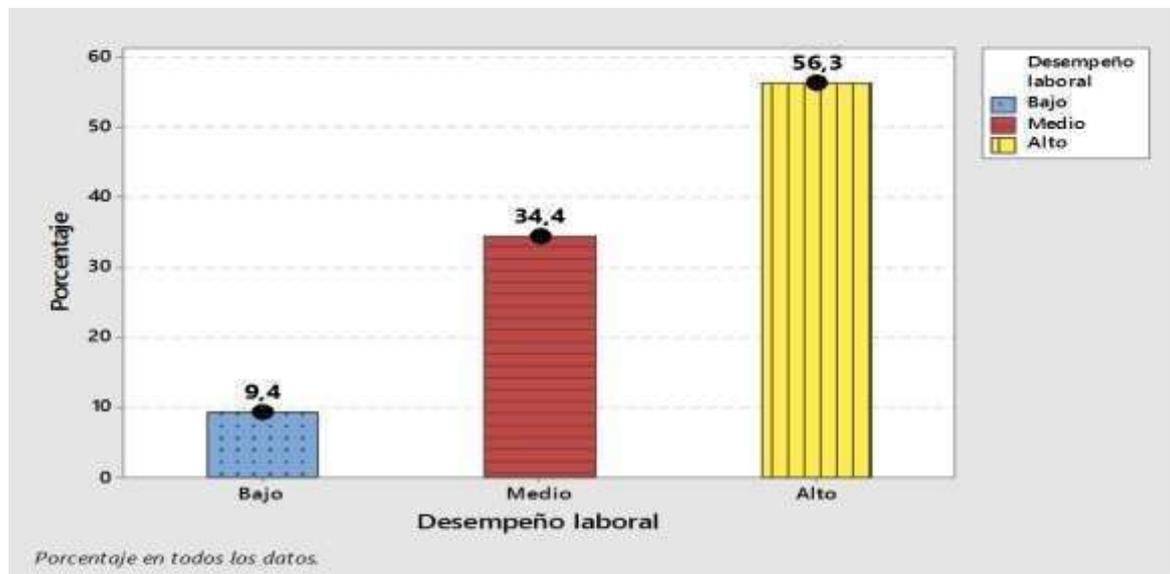
TOTAL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 1.

Desempeño laboral	Fuente	%
Bajo	3	9,4
Medio	11	34,4
Alto	18	56,3
		100,0

Fuente: cuestionario aplicado

Gráfico 1.



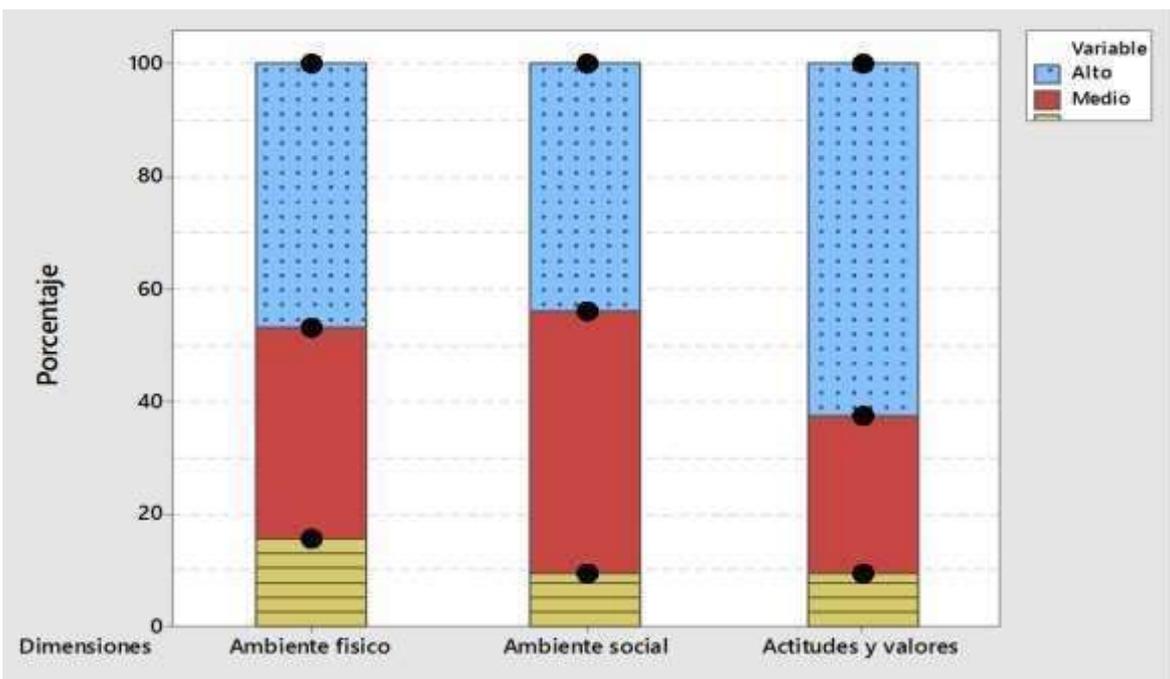
En la Tabla N°1 se presentan los resultados del clima organizacional entre el personal de OIC GOREL, en 9.4 % (3) casos tasa de nivel bajo, en 37.5% (12) casos tasa por ciento es media y en 53.1% (17) casos el grado; corrobora lo dicho por Moreira (2018), quien a través de su tesis doctoral nos ha demostrado que el buen desempeño laboral se debe al trabajo adecuado y por ende al ambiente productivo.

Tabla 2. Dimensiones acerca del clima organizacional.

Dimensiones	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
Ambiente rústico	5	15,6	12	37,5	15	46,9	32	100,0
Ambiente social	3	9,4	15	46,9	14	43,8	32	100,0
Actitud y valores	3	9,4	9	28,1	20	62,5	32	100,0

Fuente: cuestionario aplicado

Gráfico 2.



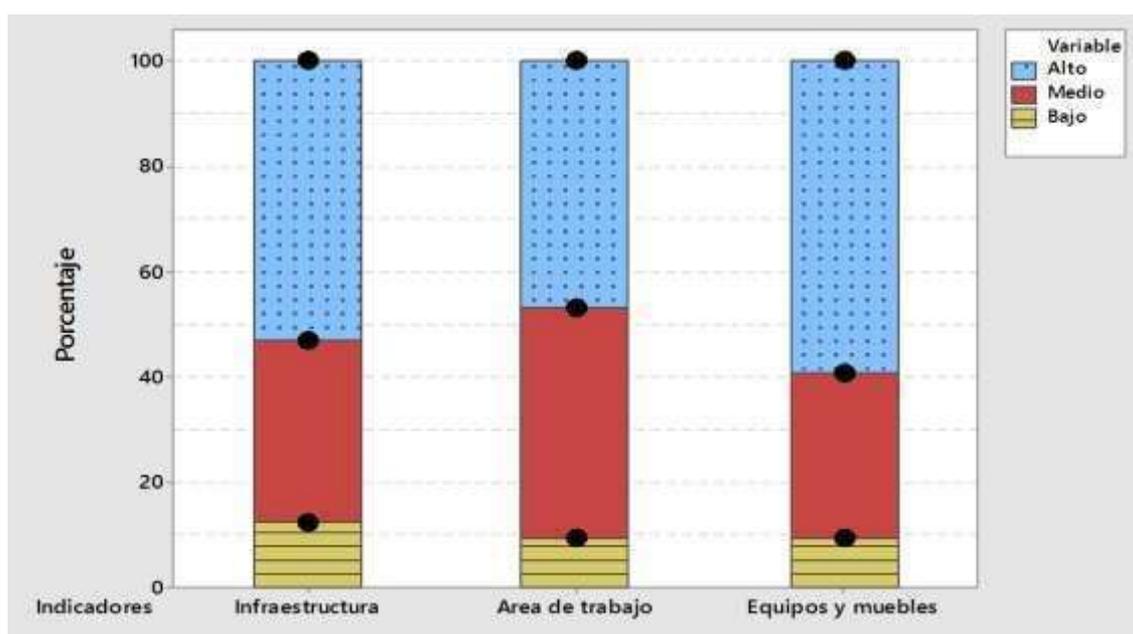
En la Tabla N°2 se procede a ver el impacto de aspectos del - clima organizacional -en los auditores del “Órgano de Control Institucional GOREL”; en dimensiones ambientales físicas: [el 15,6% (5) tienen un porcentaje de nivel bajo, el 37,5% (12) tienen un porcentaje de nivel medio y el 6,9% (15) tienen un porcentaje de nivel alto; En el grupo de factores socioambientales, el 9, % (3) tiene un porcentaje bajo, el 6,9% (15) tiene un porcentaje moderado y el 3,8% (1) tiene un porcentaje alto; en la dimensión actitudes y valores el 9, % (3) tiene un porcentaje bajo, el 28,1% (9) tiene un porcentaje moderado, y el 62,5% (20) tiene un nivel alto].

Tabla 3. Dimensión del ambiente físico

Dimensiones	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
Infraestructura	4	12,5	11	34,4	17	53,1	32	100,0
Area de trabajo	3	9,4	14	43,8	15	46,9	32	100,0
Equipos y muebles	3	9,4	10	31,3	19	59,4	32	100,0

Fuente: cuestionario aplicado

Gráfico 3.



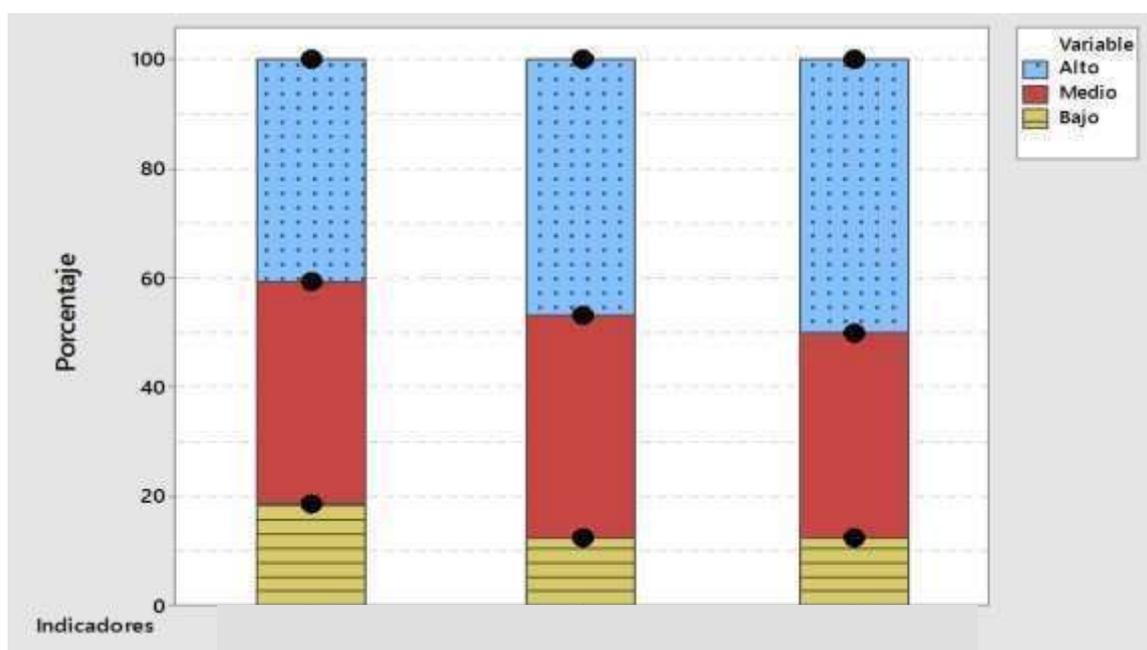
En la Tabla N°2 se observa que el impacto de aspectos del clima organizacional en los auditores del Órgano de Control Institucional GOREL; en dimensiones ambientales físicas e s el [15,6% (5) tienen un porcentaje de nivel bajo, el 37,5% (12) tienen un porcentaje de nivel medio y el 6,9% (15) tienen un porcentaje de nivel alto; En el grupo de factores socioambientales, el 9, % (3) tiene un porcentaje bajo, el 6,9% (15) tiene un porcentaje moderado y el 3,8% (1) tiene un porcentaje alto; en la dimensión actitudes y valores el 9, % (3) tiene un porcentaje bajo, el 28,1% (9) tiene un porcentaje moderado, y el 62,5% (20) tiene un nivel alto].

Tabla 4. Dimensión ambiente social

Indicadores de ambiente social	Bajo	%	Medio	%	Alto	%	Total	%
Expectativa	6	18,8	13	40,6	13	40,6	32	100,0
Armonía de trabajo	4	12,5	13	40,6	15	46,9	32	100,0
Reconocimiento	4	12,5	12	37,5	16	50,0	32	100,0

Fuente: cuestionario aplicado

Gráfico 4.



La Tabla presenta los resultados relacionados con aspectos del entorno social entre el personal del “Órgano de Control Institucional del GOREL”; guía o indicador de expectativas es que: [el 18,8% (6) tiene un porcentaje bajo, el 0,6% (13) tiene un porcentaje moderado, y el 0,6% (13) tiene un porcentaje de nivel elevado; En el índice de autonomía laboral el 12,5% (12) tiene un índice bajo, el 0,6% (13) tiene un índice moderado y el 6,9% (15) tiene un índice bajo. En el índice de acreditación el 12,5% (12) tiene un porcentaje bajo, el 37,5% (12) tiene un nivel moderado y el 50% (16) tiene un nivel alto].

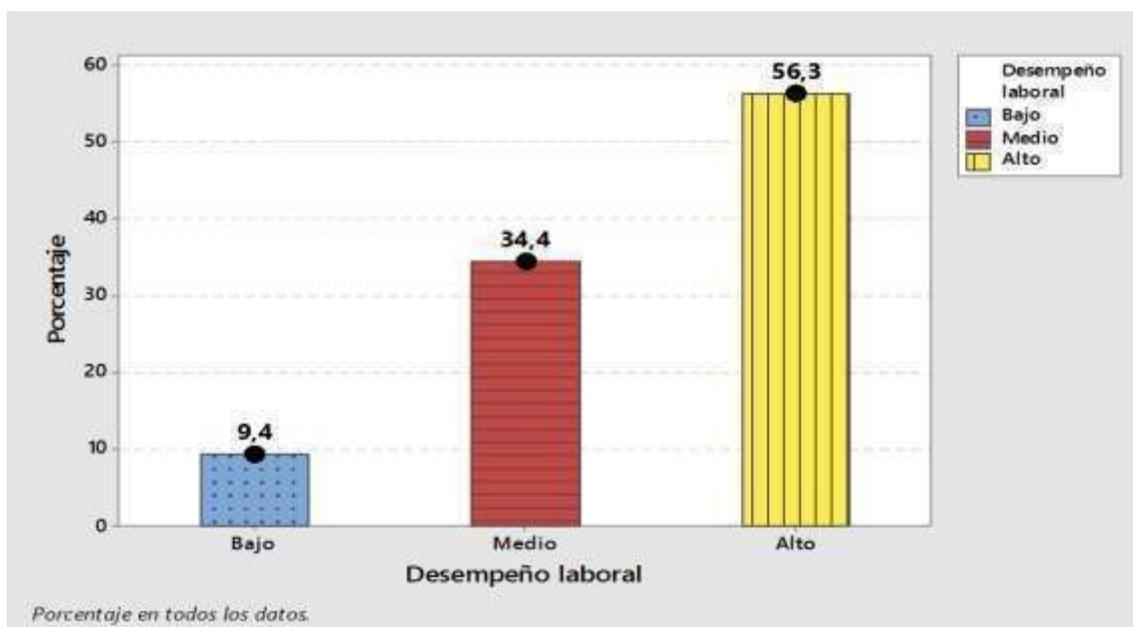
RESULTADOS DEL DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 5. Desempeño laboral.

Desempeño laboral	Fuente	%
Bajo	3	9,4
Medio	11	34,4
Alto	18	56,3
		100,0

Fuente: cuestionario aplicado

Gráfico 5.

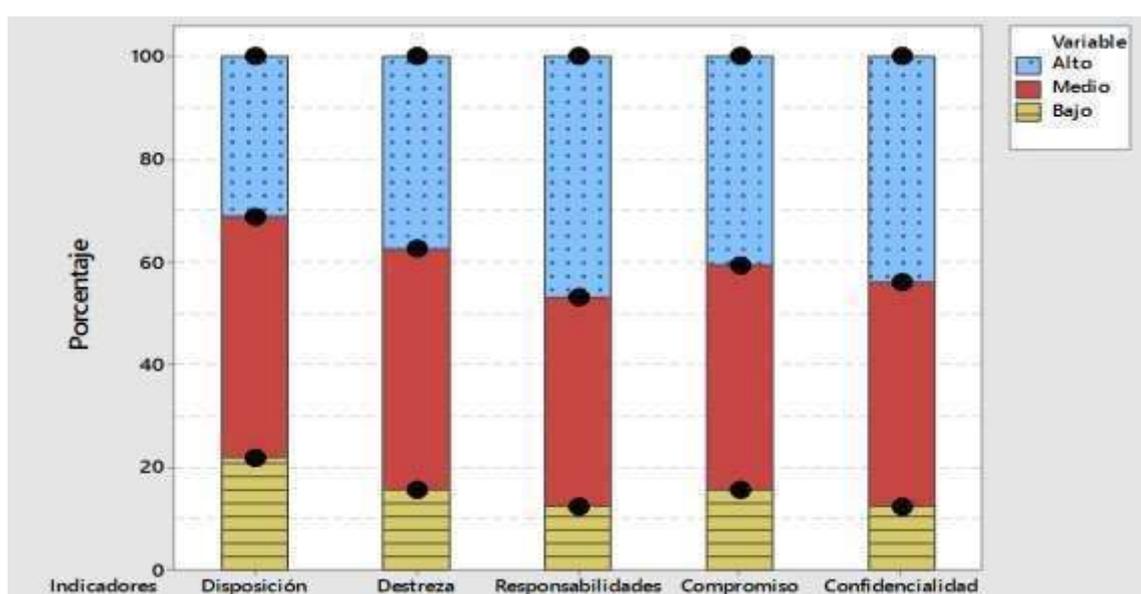


La Tabla 5 muestra el desempeño profesional del personal del Servicio de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto; logro individual el 9, % (3) tuvo un porcentaje bajo, el 3 , % (11) tuvo un porcentaje moderado, y el 56,3% (18) tuvo un porcentaje bajo por ciento en nivel alto; en la dimensión desempeño del equipo el 9% (3) tiene un porcentaje bajo, el 25.0% (8) tiene un porcentaje medio y el 65.6% (21) tiene un porcentaje bajo cien niveles alto

Tabla 6. Dimensión desempeño individual.

Indicadores de desempeño	Baja	%	Media	%	Alta	%	Total	%
La Disposición	7	21,9	15	46,9	10	31,3	32	100,0
La Destreza	5	15,6	15	46,9	12	37,5	32	100,0
Responsabilidades	4	12,5	13	40,6	15	46,9	32	100,0
Compromiso	5	15,6	14	43,8	13	40,6	32	100,0
Confidencialidad	4	12,5	14	43,8	14	43,8	32	100,0

Fuente: cuestionario aplicado



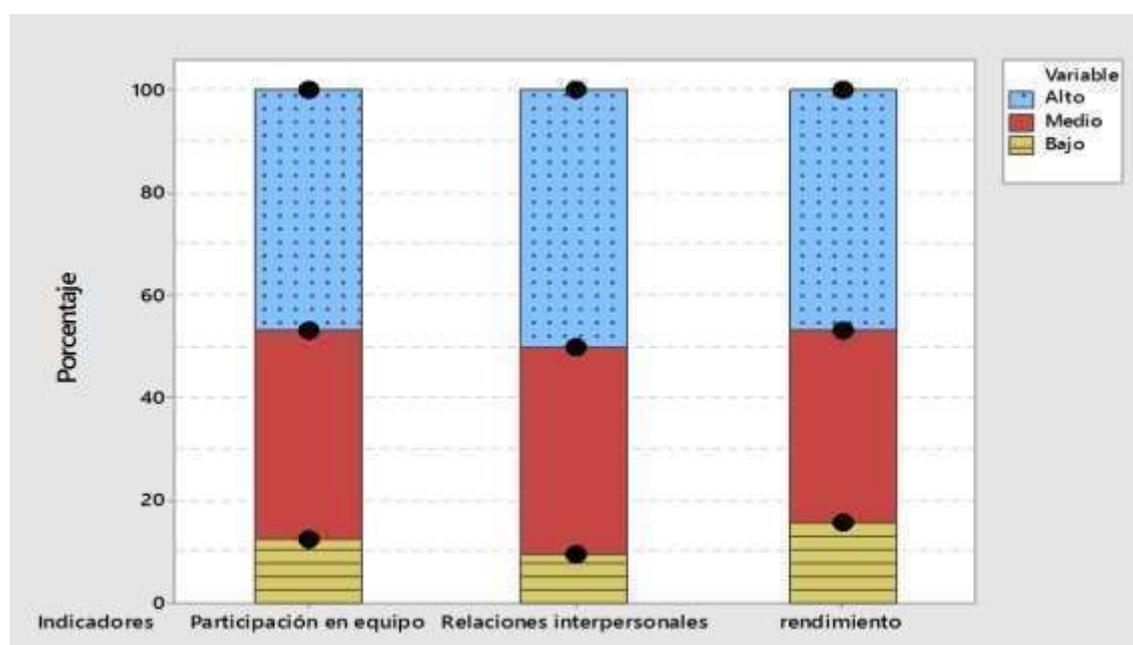
La Tabla 6 presenta el aspecto de desempeño de cada individuo en el personal del Órgano de Control Institucional del GOREL; el 21,9% (7) tiene un porcentaje bajo, el 6,9% (15) tiene un porcentaje moderado y el 31,3% (10) tiene un porcentaje alto; en la métrica de destreza el 15,6% (5) tiene un porcentaje bajo, el 6,9% (15) tiene un porcentaje moderado, y el 37,5% (12) tiene un porcentaje bajo porcentaje en nivel alto; En el índice de rendición de cuentas el 12,5% tiene un porcentaje bajo, el 0,6% (13) tiene un porcentaje moderado, y el 6,9% (15) tiene un porcentaje bajo, el porcentaje es alto.

Tabla 7. Dimensión desempeño grupal del desempeño laboral.

Indicadores de desempeño	Baja	%	Media	%	Alta	%	Total	%
Participación en equipo	4	12,5	13	40,6	10	31,3	32	100,0
Relaciones interpersonales	3	9,4	13	40,6	12	37,5	32	100,0
Rendimiento	5	15,6	12	37,5	15	46,9	32	100,0

Fuente: cuestionario aplicado

Gráfico 7.



La Tabla 7 presenta indicadores de desempeño grupal en el personal de Control Institucional GOREL; en la métrica de participación del equipo el 12,5% (5) fue bajo, el 40,6% (13) fue moderado y el 31,3% (10) tuvo un porcentaje alto; en el índice de relaciones interpersonales el 9,4% (3) tiene un porcentaje bajo, el 40,6% (13) tiene un porcentaje moderado y el 37,5% (12) tiene un nivel alto; en el índice de actividad el 15,6% (5) es bajo, el 37,5% (12) es moderado y el 46,9% (15) es alto.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la encuesta mostraron la presencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el grupo de auditores OCI de Gorel, conforme a lo siguiente:

Para efectuar la realización del ítem de análisis de resultados del objetivo 1, principalmente tenemos ese objetivo con respecto a los aspectos cambiantes del ambiente organizacional del empleado GOREL Control Institucional, tenemos esto en el aspecto estructural. de la organización de cambio climático, en el nivel bajo se encuentran 18 trabajadores que representan el 0,00%, en el nivel intermedio se encuentran 20 auditores que representan el 10%, mientras que en el nivel alto se encuentran 07 auditores que representan el índice 15,56 % indica un problema con el tamaño anterior; En cuanto a la determinación de las variables de clima organizacional, esto lleva a los siguientes resultados: en el nivel bajo se encuentran 8 trabajadores que representan el 33,33%, en el nivel intermedio se encuentran 20 trabajadores que representan el %, mientras que en el nivel superior se encuentran son el 22,22% trabajadores, lo que indica el problema de escala mencionado; En el aspecto cooperativo de la variable relacionada con el clima organizacional, los resultados son los siguientes: en el nivel inferior se encuentran 15 trabajadores que representan el 33,33%, en el nivel medio se encuentran 22 trabajadores que representan el 8,88%, en el en el nivel medio hay 22 trabajadores que representan el 8,88% cuando en el nivel superior hay 08 trabajadores que representan el 17,78%, lo que indica un problema con la escala antes mencionada.

En la dimensión relacional de la variable clima organizacional me refiero a lo siguiente: en el nivel bajo hay 12 trabajadores que representan el 35,56%, en el nivel medio hay 18 trabajadores que representan el 53,33%, mientras que en el nivel alto el más existe el número de 02 trabajadores que representan el 11,11%, lo que indica este problema con la dimensión mencionada; en el aspecto de recompensas de la variable de entorno de la organización encontramos lo siguiente:

El bajo tiene 8 trabajadores que representa el 33,33%, el medio cual tiene 20 trabajadores que representa el 53,33%, mientras que en el nivel alto hay auditores que representan el 13,33%, mostrando este problema con la dimensión mencionada; y para la variable clima organizacional los resultados muestran que: en el nivel Bajo se cuenta con 10 trabajadores representando el 33,33%, en el nivel medio se cuenta con 20 evaluadores representando el 53,33%, mientras que en el nivel alto se cuenta con 02 evaluadores representando un 13.33%, indicando así un problema con la variable antes mencionada.

Si realizamos el análisis de los resultados frente al objetivo 2, encontramos que para los aspectos de la variable desempeño laboral del trabajador en el Órgano de Control tenemos lo siguiente: Bajo 12 Auditores representan el 35,56%, Intermedio cuenta con 17 personas, representa el 6,67 %, Nivel Alto cuenta con 03 personas, representando el 17,78%, mostrando que este tema tiende a ser mencionado; En el aspecto de identificación ocupacional de la variable desempeño laboral se aprecia lo siguiente: en el nivel bajo se encuentran 11 trabajadores que representan el 28,89%, en el nivel medio se encuentran 17 auditores que representan 6 en promedio, 67%, mientras que en el nivel superior se cuenta con Auditores que representan el 2 , %, indicando así un problema con el aspecto anterior; y para la variable eficiencia en el trabajo muestra que: en el nivel Bajo se cuenta con 10 empleados que representan el 31,11%, en el nivel Medio se cuenta con 17 evaluadores que representan el 51,11%, mientras que en el nivel alto se cuenta con 05 Oyentes .representa el 17,78%, lo que indica un problema con la variable mencionada.

Así, tanto para las variables clima organizacional como para las variables de desempeño, la mayoría tuvo una opinión media tanto en las dimensiones como en las variables. Así lo evidencian los estudios realizados por (Díaz Zárate 2017) "Clima organizacional y desempeño laboral" de los empleados del Órgano de Control Institucional.

Este contexto de investigación se desarrolló en el Gobierno Regional Loreto - Departamento de Loreto, con el objetivo de contrastar la correlación entre variables del entorno colectivo y el desempeño de los trabajadores de dicho establecimiento, la “población” estudiada estuvo compuesta por 32 trabajadores de la Superintendencia, entre auditores y personal administrativo, la población de la muestra incluyó a todos los empleados. “ El propósito del estudio es: Establecer la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de los órganos de control institucional de los gobiernos regionales de Loreto”, Iquitos, Maynas, Loreto. [Para la recolección de la información se utilizaron técnicas como la encuesta estructurada, durante su procesamiento se utilizó el procesador SPSS versión 22. Investigación del tipo aplicada, (Carrasco 2009), partiendo de que el propósito del estudio es establecer el grado de reciprocidad de aspectos con el fin de sugerir soluciones realistas si se identifican deficiencias en la implementación de los aspectos y su reciprocidad entre los miembros de la Autoridad Reguladora]. La investigación está correlacionada. Diseño de transacciones sin experiencia. Para realizar el análisis de la información se aplicó la Rho de Spearman, se alcanzó una correspondencia aceptable entre liderazgo y práctica laboral en 0,956 y una sobria reciprocidad en la dirección del entorno colectivo (social) y diferentes valoraciones de su desempeño laboral; Se ubicaron siete variables relacionales en una coincidencia revelada. De la información recabada, procesada y analizada, se desprende que la existencia de un buen clima laboral entre los empleados del Organismo de Control, da como resultado un trabajo adecuado.

VI. CONCLUSIONES

1. Luego de recopilar información sobre el cambio de clima organizacional de los – colaboradores - del “Órgano de Control Institucional del GOREL”, los resultados son los siguientes: en el nivel bajo 10 trabajadores representaron el 33,33%, en el nivel medio se tiene un nivel medio, hay 18 trabajadores que representan el 53,33%, mientras que en el nivel Alto hay 0 trabajadores que representan el 13,33%, indicando así un problema con la variable antes mencionada.
2. Luego de recopilar información sobre la variable desempeño de los empleados de la Autoridad de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, en el nivel inferior se encuentran 7 trabajadores que representan el 31,11%, en el nivel medio se encuentran 20 trabajadores que representan el 51,11%, mientras que en el nivel superior se encuentran 5 trabajadores, lo que representa el 17,78%, lo que indica un problema con la variable antes mencionada.
3. Se determinó, que el “ambiente social”, como parte del clima organizacional hay una relación positiva, significativa con el desempeño laboral en el “Órgano de Control Institucional del GOREL”.
4. Con referencia a los resultados del estudio, se determinó que para mejorar el desempeño y el clima laboral se deben formular acciones en lo que se refiere al fortalecimiento de los aspectos de relaciones sociales, estructura organizacional y relaciones sociales, política administrativa, supervisión y control, lograr resultados muy satisfactorios para los objetivos del PAC que tiene la entidad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Tanto el clima organizacional como el desempeño laboral de los trabajadores del Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto deben ser evaluados de manera permanente.
2. Hacer recomendaciones a la unidad, organización, empresa, etc., seguir impulsando - actividades de inclusión social - e inculcar los valores de la organización, fortalecer aún más las amistades y valores afines entre los miembros de la unidad, organización, etc., con el objetivo de creando una relación interactiva entre todos los miembros.
3. Los empleados del Servicio de Control Institucional GOREL deben participar voluntariamente en diversas actividades del establecimiento; apoyar con iniciativas propias un cambio anhelado y hacer realidad su visión y misión en favor de la mejora de sus objetivos institucionales y de proyecto.
4. Se deben implementar lineamientos en el área de trabajo, como la oficina del “Órgano de Control Institucional del GOREL”, con el fin de lograr un mejor nivel de desempeño en el trabajo y así alcanzar las metas y objetivos del OCI.

REFERENCIAS

- Alegre, M. (2017). "Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017". Tesis para obtener el grado de magíster en Gestión Pública. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Atiquipa, L. y Jaimes, F. (2017). "Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015". Tesis para obtener el grado de magíster en Gerencia de Servicios de Salud. Trujillo: Universidad Privada César Vallejo.
- Aguado R. (2005). *Clima Organizacional*, Un acercamiento a su identificación. (En red) Disponible en: www.avantel.net
- Aguilar, M. (2003). *Clima, Cultura, Desarrollo y Cambio Organizacional*. México. (En red) Disponible en: www.gestiopolis.com
- Arratia A. (2010) "*Desempeño Laboral y Condiciones de Trabajo Docente en Chile: Influencias y Percepciones Desde los Evaluados*"
- Alvarado C. (2014) "*Relación Entre Clima Organizacional y Cultura de Seguridad del Paciente en el Personal de Salud del Centro Médico Naval*", Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Antúnez (2015). "El ambiente organizacional como componente clave para mejorar el beneficio laboral de los trabajadores del área de caja de las sucursales de servicios crediticios Banesco situado en la ciudad de Maracay, Estado aragua". La Morita: Universidad de Caracobo - Campus La Morita.
- Balam J. y Velásquez R. (2003). *Clima Organizacional*. (En Red) Disponible en: www.monografias.com
- Brunet L (1999). "*El Clima de Trabajo en las Organizaciones*": Definiciones, diagnóstico y consecuencias. México: Editorial Trillas.

- Cervera L. (2012) *“Liderazgo Transformacional del Director y su Relación con El Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de los Olivos”*, Universidad Nacional de San Marcos
- Castro, L. (2004). *Percepciones acerca del clima organizacional: resumen de una investigación*. (En Red) Disponible en: www.ut.edu.com
- Callomamani R. (2013) *“La Supervisión Pedagógica y El Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores”*, Universidad Nacional de San Marcos
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos*.(3ª Ed.) Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato I (1989).*“Introducción a la Teoría General de la Administración”* México. Mc.Graw– Hill Interamericana de México. S.A.
- Davis K., Newstrom J. (1999) *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (2ª Ed.) México: McGraw-Hill.
- D.F. Lozano, C. (2002). RevistaW ebCopamex. *Clima Organizacional ¿Activo o Pasivo Oculto?* (En red) Disponible en: www.coparmex.org.mx
- Elgegren (2015). *“Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud”*.
- Escat, R. (1998). *Clima Organizacional*. (En red) Disponible en: <http://www.gerenteweb.com>
- Goncálves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Disponible en web: www.calidad.org
- Gomes F. (2013). *“El Clima Organizacional y su relación con el Desempeño y Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huancavelica”*
- Goncalves, A . (2000). *“Fundamentos de lClima Organizacional”*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)

- Huamani H. (2012) "Cultura organizacional y desempeño laboral Caso: Banco de la Nación Agencia- Lircay, 2011"
- Kolb. (2012) *Psicología de las Organizaciones*. Prentice Hall S.A., 1992, México.
- López Delgado (2017) "Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos"
- López Cajo (2017) "Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán 2015"
- Moreira (2018) "El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador"
- Marroquín y Pérez, (2011) "El Clima Organizacional y su Relación con El Desempeño Laboral en los Trabajadores de Burger King - Guatemala" Universidad San Carlos - Guatemala
- Quispe y Tito. (2013) "Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática - Huancavelica"
- Ramos (2009) El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelo de abordaje. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
- Rodríguez Mansilla, D. (1999). Gestión organizacional. Chile: P y V.
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen. 1996. "*Comportamiento Organizacional*". Editorial Hall, México.
- Palomino R. (2001). *Ser Humano y Trabajo. Clima Organizacional*. (En red) Disponible en: www.sht.com.ar

Stevenson, N. (2000) *La Motivación del Personal de su Empresa*. España: Prentice

Uría Calderón, D. E. (2011). Tesis Titulada "El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato". Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato - Facultad de Ciencias Administrativas.

<https://www.servir.gob.pe/servir-publica-las-guias-para-la-gestion-de-los-procesos-de-cultura-y-clima-organizacional-y-comunicacion-interna-del-sistema-administrativo-de-gestion-de-los-recursos>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020? • ¿Qué relación existe entre el ambiente social y el desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020? • ¿Qué relación existe entre las actitudes y valores en el desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020? 	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020. • Determinar la relación que existe entre el ambiente social y el desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020. • Determinar la relación que existe entre las actitudes y valores en el desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020. 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe una relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020. • Existe una relación significativa entre el ambiente social y el desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020. • Existe una relación significativa entre las actitudes y valores en el desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020. 	<p>Variable 1:</p> <p style="text-align: center;">Clima Organizacional</p> <hr/> <p>Variable 2:</p> <p style="text-align: center;">Desempeño Laboral</p>	<p>➤ Ambiente Físico. ➤ Ambiente Social. ➤ Actitudes y Valores.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo – Correlacional Donde:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>M = Muestra O1 = Variable 01 O2 = Variable 02 r = Relación entre las dos variables</p>

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Clima Organizacional	<p>Se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone una fuerza que influye en la conducta del empleado.</p>	<p>Es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización.</p>	Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> ┌ Infraestructura ┌ Área de trabajo - Equipos y muebles
			Ambiente Social	<ul style="list-style-type: none"> ┌ Expectativas ┌ Autonomía de trabajo - Reconocimiento
			Actitudes y Valores	<ul style="list-style-type: none"> ┌ Valoración ┌ Respeto a los trabajadores - Satisfacción en el trabajo
Variable 2: Desempeño Laboral	<p>Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad". Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.</p>	<p>Aplicación de un conjunto de factores que se van a proporcionar un sistema adecuado de desarrollo del desempeño de los individuos dentro de la organización, cuyo objetivo será de conocer de la manera más precisa posible como está desempeñando el empleado su trabajo y si lo está haciendo correctamente.</p>	Desempeño Individual	<ul style="list-style-type: none"> ┌ Disposición ┌ Destreza ┌ Responsabilidades ┌ compromiso ┌ Confidencialidad
			Desempeño Grupal	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en equipo. - Relaciones interpersonales - Rendimiento

Instrumentos de investigación

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020”

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspe (X) el número que mejor le identifica

CATEGORIAS				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

AMBIENTE FISICO		CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
01	La infraestructura del área donde usted labora es adecuada					
02	En su área de trabajo se tiene suficiente iluminación					
03	La temperatura es la adecuada en su área de trabajo					
04	En su área de trabajo se cuenta con muebles y enceres necesarios					
AMBIENTE SOCIAL		CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
05	Con que frecuencia se realiza la rotación del personal en su institución					
06	Usted realiza el trabajo en equipo con su jefe y compañeros de labores					
07	Considera usted, que tiene la suficiente autonomía en las labores que realiza					
08	Tiene usted experiencia con las labores que viene realizando					
09	El puesto que actualmente ocupa esta en relación con su formación profesional					
10	Considera que la institución se le reconoce y considera por su desempeño					
11	Considera que la remuneración en la institución es la más adecuada					
12	Considera que la remuneración en la institución existe igualdad de género, para los puestos de trabajo					
13	Considera usted que tiene un cierto nivel de estabilidad en el puesto de trabajo, respecto a un futuro					
VALORES Y ACTITUDES		CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
14	Esta usted satisfecho con las labores que realiza en la institución					
15	Se considera valorado en la institución					
16	En la institución se fomenta la cooperación entre compañeros de trabajo					
17	Se siente orgulloso de pertenecer a su institución					
18	Si pudiera dejar la institución por otro trabajo con similares condiciones, lo haría					

ENCUESTA DE INVESTIGACIÓN

“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020”

INSTRUCCIONES:

Marque con un aspe (X) el número que mejor le identifica

CATEGORIAS				
1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO INDIVIDUAL		CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
01	Domínio de conceptos, métodos y técnicas de la labor que realiza					
02	Destreza para utilizar conocimientos					
03	Cumplimiento de responsabilidades encomendadas					
04	Desarrollo de alternativas de acción					
05	Puntualidad en la entrega de trabajos					
06	Aprovechamiento de recursos de la institución					
07	Nivel de compromiso con el trabajo que realiza					
08	Disposición para realizar trabajos diversos					
09	Confidencialidad y lealtad con el trabajo que realiza					
10	Habilidad para manejar situaciones diversas					
11	Capacidad de recibir sugerencias, brindar aportes y toma de decisiones					
12	Cuidado de muebles y enceres					
13	Orden en el trabajo que realiza					
DESEMPEÑO GRUPAL		CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
14	Como considera usted, el rendimiento laboral del(os) trabajador(es) a su cargo, en comparación a otros trabajadores de otras áreas de la misma institución.					

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS AUDITORES DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, 2020

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X
2.- Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X
3.- Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X
4.- Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X
5.- Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS AUDITORES DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, 2020

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X
2.- Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X
3.- Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X
4.- Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X
5.- Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS AUDITORES DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO, 2020

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X
2.- Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X
3.- Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X
4.- Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X
5.- Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X

CARGO

Solicito: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO Y EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Señor:

Norberto Alonso Flores Rojas

Jefe del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto

Dirección: Av. Abelardo Quiñonez Km. 1.5 – Belén

Presente.-

De mi mayor estima y consideración:

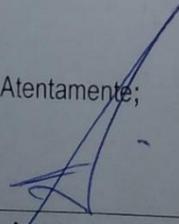
Yo, Jonathan Augusto Acuy Ramirez, identificado con DNI N° 45382376, Abogado de profesión, actualmente estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, seguido en la Universidad Cesar Vallejo, con código de estudiante 7002542116, domiciliado en AA.HH. Santa Rosa, calle Los Olivos MZ I lote 11 – cartera Santo Tomás Km. 1.5, distrito de SJB, con numero de celular 925479885.

Que, estando ya a puertas de culminar el mencionado programa de estudios, es necesario la ejecución del Proyecto de Investigación y posterior tesis, por lo cual, referente a la temática y líneas de investigación proporcionadas por la institución, solicito a usted, tenga a bien proporcionar los permisos y autorizaciones necesarias para el desarrollo del proyecto de investigación titulado "**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto, 2020**", agradeciendo de antemano la autorización.

Por lo expuesto, ruego a usted acceder a mi solicitud.

Ciudad de Iquitos, 15 de octubre de 2021

Atentamente;



Jonathan Augusto Acuy Ramirez
DNI N° 45382376
Código de estudiante 7002542116



Belén, 26 de octubre de 2021

OFICIO N° 356-2021-CG/GRLO-OCIGRL

Señor
Jonathan Augusto Acuy Ramirez
Estudiante de Maestría en Gestión Pública - UCV
AA.HH. Santa Rosa de Lima – calle Los Olivos MZ I lote 11
San Juan Bautista/Maynas/Loreto

ASUNTO : Para conocimiento.
REF. : Escrito s/n, de 15 de octubre de 2021

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante se solicitó permiso y autorización para la realización del proyecto de investigación titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los Auditores del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Loreto 2020".

Que, conforme a lo señalado en líneas precedentes, esta jefatura, dispone **aprobar el permiso y autorización** al estudiante de Maestría Jonathan Augusto Acuy Ramirez, identificado con DNI N° 45382376, con la finalidad de que efectúe la realización de su proyecto en las oficinas del Órgano de Control Institucional; Por lo tanto, se le deberá otorgar las facilidades para el logro de sus objetivos.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,



Norberto Alonso Flores Rojas
Jefe del Órgano de Control Institucional

NAFR/mca
Copia
Archivo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20131378972
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA – ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO	
Nombre del Titular o Representante legal: DR. NORBERTO ALONSO FLORES ROJAS	
Nombres y Apellidos DR. NORBERTO ALONSO FLORES ROJAS	DNI: 41763221

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7°, literal "f" del Código de ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS AUDITORES DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LORETO 2020	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos JONATHAN AUGUSTO ACUY RAMIREZ	DNI: 45382376

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Iquitos, 18 marzo de 2022



Dr. NORBERTO ALONSO FLORES ROJAS
JEFE DEL ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
GOBIERNO REGIONAL DE LORETO
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7°, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato en nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.