

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la  
oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019**

**Para optar el grado académico de Maestro en:**

**Ciencias de la Administración.**

**Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local**

**Autor: Bach. Ángel Wilmer HUAYNATE GONZALES**

**Asesor: Dr. Humberto Rafael YUPANQUI VILLANUEVA**

**Cerro de Pasco - Perú – 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**T E S I S**

**Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la  
oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dra. Yolanda Virginia LLANOS ROMERO**

---

**Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE**

**PRESIDENTE**

**MIEMBRO**

---

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO**

**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

El presente va dedicado a mis Padres Luisa Gonzales Chavez y Vicente Huaynate Cabello, a mis familiares y seres queridos por su apoyo moral e incondicional para el logro de mis anhelos.

Angel W. Huaynate Gonzales

## **AGRADECIMIENTO**

Mis sinceros agradecimientos a todos los docentes de la Maestría en gestión Pública y Desarrollo Local, de igual manera mi reconocimiento especial a mis profesores de la maestría quienes con su dedicación y empeño me ha permitido culminar el desarrollo de la presente investigación, así como también a los funcionarios y colaboradores quienes con su apoyo permitieron la culminación del presente trabajo de investigación.

## RESUMEN

La problemática que viene aconteciendo en nuestras Entidades Organizacionales de nuestra región se enfoca básicamente en el clima organizacional; por lo que a mérito de dicha problemática, en esta investigación se estudió la influencia entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral, la investigación es intitolado "Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática - Pasco", por lo que el objetivo fue cómo influye el clima organizacional en el desempeño laboral del talento humano de la ODEI - Pasco, nuestra hipótesis es el clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del personal de la ODEI de Pasco.

La recolección de información se efectuó mediante preguntas, para las dos variables. Siendo el reflejo; tanto que el personal nombrado como contratado tuvo diversas apreciaciones respecto a las dimensiones del clima organizacional, categorizándolos como regular y una minoría del talento humano opino desfavorable alguna de las dimensiones. La Oficina de Estadística e Informática de Pasco presentó un clima organizacional regular, del mismo modo respecto a las dimensiones del desempeño laboral se encontró igualdad de resultados categorizándolos a todos ellos como promedio, del cual se puede deducir que el desempeño laboral del personal de la ODEI de Pasco fue promedio, del mismo modo se advirtió que la mayoría del talento Humano que consideraron como regular el clima organizacional afirmaron un desempeño laboral promedio. Llegando a la conclusión que el clima organizacional influyó de manera significativa en el desempeño laboral del personal en la Oficina Departamental - Pasco a través de las percepciones recogidas la que reflejan la realidad y determinan su desempeño.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, Desempeño Laboral.

## **ABSTRACT**

The problem that has been occurring in our Organizational Entities in our region is basically focused on the organizational climate; As a result of this problem, in this research the influence between the organizational climate variable and the work performance variable was studied, the research is entitled "Organizational climate and work performance of the staff of the departmental statistics and informatics office - Pasco" Therefore, the objective was how the organizational climate influences the work performance of the human talent of the ODEI - Pasco, our hypothesis is that the organizational climate significantly influences the work performance of the personnel of the Pasco ODEI.

The information collection was carried out by means of questions, for the two variables. Being the reflection; so much so that the personnel named as hired had different views regarding the dimensions of the organizational climate, categorizing them as regular, and a minority of human talent considered some of the dimensions unfavorable. The Pasco Office of Statistics and Informatics presented a regular organizational climate, in the same way, regarding the dimensions of job performance, equal results were found, categorizing all of them as average, from which it can be deduced that the job performance of ODEI staff of Pasco was average, in the same way it was noted that most of the Human talent that they considered as regulating the organizational climate affirmed an average job performance. Concluding that the organizational climate significantly influenced the work performance of the staff in the Departmental Office - Pasco through the collected perceptions which reflect reality and determine their performance.

**Keywords:** Organizational Climate, Work Performance.

## INTRODUCCIÓN

El ambiente organizacional adecuado es de suma relevancia en la actualidad para la mayoría de las instituciones, por lo cual buscan la mejora continua del ambiente organizacional, de ese modo maximizar la productividad, sin dejar de prestar atención al talento humano. El ambiente organizacional adecuado se determina a la suma de acciones medibles de un ambiente laboral, según son apreciadas por quienes laboran en él.

Para las Entidades resulta importante medir y conocer el ambiente organizacional adecuado ya que ello puede implicar considerablemente consecuencias. Varios estudios han mencionado que el ambiente organizacional adecuado puede marcar la diferenciación entre las instituciones públicas de adecuado desempeño y otra de inadecuado desempeño.

Nuestra investigación intitulada trata respecto al clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral para tal efecto nos hemos ceñido a la siguiente estructura de la escuela de posgrado la Universidad Daniel Alcides Carrión.

En nuestro primer capítulo tratamos de caracterizar la problemática existente en la ODEI Pasco al plantear el problema general de investigación detallando las dimensiones y los indicadores, describiendo y formulamos el problema general con la siguiente interrogante: ¿Cómo se da el nivel de influencia en la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral del personal de la ODEI Pasco? y los problemas específicos.

Respecto al objetivo o propósito de la investigación planteamos de la siguiente manera Identificar en qué medida la variable clima organizacional influye en la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco, a continuación, detallamos los objetivos específicos, entre los principales aspectos a tener en cuenta.

A continuación, en el capítulo II, se plantea la fundamentación teórica es decir el corpus teórico de la investigación fundamental para el desarrollo de la misma

estableciendo los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual bases científicas fundamentales para nuestra investigación.

Respecto al capítulo III, nos centramos en la metodología de la investigación que es eminentemente la aplicación del método científico a continuación a modo de proposición declaramos nuestra hipótesis que es la suposición anticipada de nuestra investigación Existe influencia en la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco, el tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la operacionalización de las variables y la población de estudio. De esta manera se ofrece una idea clara sobre la forma en que se trabajó para llegar a los resultados finales.

Finalmente, en el capítulo IV, presenta los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los colaboradores de la ODEI Pasco con la muestra obtenida de 47 participantes. Respecto a la discusión que ha sido realizado en función a los objetivos.

Al concluir la investigación ponemos a consideración de los señores jurados quienes con su alto conocimiento académico científico y experiencia académica pueden discernir para aprobar este modesto trabajo de investigación que mi persona a tratado de presentar. Siento una inmensa satisfacción por haber logrado cumplir mis sueños personal y profesional, esperando un desenlace final satisfactorio. Mi eterno agradecimiento a ustedes jurados y todo el docente de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.



## ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	
ÍNDICE	

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema. ....	1
1.2.	Delimitación de la investigación .....	2
1.3.	Formulación del problema .....	3
	1.3.1 Problema general .....	3
	1.3.2 Problema específico .....	3
1.4.	Formulación de Objetivos .....	4
	1.4.1 Objetivo general .....	4
	1.4.2 Objetivos específicos.....	4
1.5.	Justificación de la investigación .....	4
	1.5.1. Justificación teórica .....	5
	1.5.2. Justificación practica .....	5
	1.5.3 Justificación metodológica.....	5
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	5

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	7
	2.1.1 Antecedentes nacionales .....	7
	2.1.2 Antecedentes internacionales.....	10

2.2. Bases teóricas – científicas.....	13
2.3. Definición de términos básicos .....	24
2.4. Formulación de Hipótesis.....	26
2.4.1. Hipótesis General.....	26
2.4.2. Hipótesis Específicas.....	26
2.5. Identificación de Variables.....	27
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.....	28

### **CAPÍTULO III:**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Tipo de Investigación.....	30
3.2. Nivel de Investigación .....	30
3.3. Métodos de investigación.....	30
3.4. Diseño de investigación. ....	31
3.5. Población y muestra. ....	32
3.5.1. Población. ....	32
3.5.2. Muestra. ....	32
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.6.1 Técnicas de Recolección de Datos.....	32
3.6.2 Instrumentos.....	32
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación... 33	
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33
3.9. Tratamiento Estadístico.....	34
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica.....	34

### **CAPÍTULO IV:**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1. Descripción del Trabajo de Campo .....	35
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	35
4.3. Prueba de Hipótesis.....	68
4.4. Discusión de resultados.....	78

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

ANEXOS

## INDICE DE TABLA

Tabla 1 Genero	35
Tabla 2 Oportunidades para desarrollarme en la institución	36
Tabla 3 Superar deficiencias en el trabajo	37
Tabla 4 Interesado en mi éxito	38
Tabla 5 Procesos de trabajos se innovan en la institución	39
Tabla 6 Objetivos y propósitos de la institución	40
Tabla 7 Privilegio de tomar decisiones en la actividad diaria	41
Tabla 8 Comprometido con la institución	42
Tabla 9 Desempeño es valorado por mis supervisores	43
Tabla 10 Logros alcanzados en el trabajo	44
Tabla 11 Hay controles y sistemas de seguimiento	45
Tabla 12 Funciones están claramente definidas en mi área	46
Tabla 13 Se promueve la comunicación	47
Tabla 14 Existe suficiente canales y medio de comunicación	48
Tabla 15 La información fluye de manera eficiente	49
Tabla 16 La remuneración se adecúa a mi desempeño laboral	50
Tabla 17 Equipos informáticos que faciliten mi trabajo	51
Tabla 18 Medios y materiales para cumplir mis actividades	52
Tabla 19 La Institución se esfuerza en promover la innovación y creatividad	53
Tabla 20 Mecanismos motivadores al buen desempeño laboral	54
Tabla 21 Resultados logrados en el trabajo	55
Tabla 22 Responsabilidades de cada puesto están bien definidas	56
Tabla 23 Realizo mis actividades de manera independiente	57
Tabla 24 Responsabilidad y las consecuencias de las acciones	58
Tabla 25 Ponderado al momento de enfrentar situaciones conflictivas	59
Tabla 26 Tolerancia frente a las opiniones de mis colegas	60

Tabla 27 Me adapto a los cambios del entorno	61
Tabla 28 Respondo de manera oportuna a las dudas de mis compañeros de trabajo	62
Tabla 29 Jefe inmediato planifica capacitaciones	63
Tabla 30 Me permite mi desarrollo profesional	64
Tabla 31 Aporta con mi formación personal	65

## **INDICE DE FIGURA**

Figura 1 Modelo metodológico para ilustrar la relación del Clima organizacional con el desempeño laboral	19
Figura 2 Evaluación de desempeño	24
Figura 3 Genero	36
Figura 4 Oportunidades para desarrollarme en la institución	37
Figura 5 Superar deficiencias en el trabajo	38
Figura 6 Interesado en mi éxito	39
Figura 7 Procesos de trabajos se innovan en la institución	40
Figura 8 Objetivos y propósitos de la institución	41
Figura 9 Privilegio de tomar decisiones en la actividad diaria	42
Figura 10 Comprometido con la institución	43
Figura 11 Desempeño es valorado por mis supervisores	44
Figura 12 Logros alcanzados en el trabajo	45
Figura 13 Hay controles y sistemas de seguimiento	46
Figura 14 Funciones están claramente definidas en mi área	47
Figura 15 se promueve la comunicación	48
Figura 16 Existe suficiente canales y medio de comunicación	49
Figura 17 La información fluye de manera eficiente	50
Figura 18 La remuneración se adecúa a mi desempeño laboral	51
Figura 19 Equipos informáticos que faciliten mi trabajo	52
Figura 20 Medios y materiales para cumplir mis actividades	53

Figura 21 La Institución se esfuerza en promover la innovación y creatividad	54
Figura 22 Mecanismos motivadores al buen desempeño laboral	55
Figura 23 Resultados logrados en el trabajo	56
Figura 24 Responsabilidades de cada puesto están bien definidas	57
Figura 25 Realizo mis actividades de manera independiente	58
Figura 26 Responsabilidad y las consecuencias de las acciones	59
Figura 27 Ponderado al momento de enfrentar situaciones conflictivas	60
Figura 28 Tolerancia frente a las opiniones de mis colegas	61
Figura 29 Me adapto a los cambios del entorno	62
Figura 30 Respondo de manera oportuna a las dudas de mis compañeros de trabajo	63
Figura 31 Jefe inmediato planifica capacitaciones	64
Figura 32 Me permite mi desarrollo profesional	65
Figura 33 Aporta con mi formación personal	66

## **CAPITULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y determinación del problema**

La ODEI Pasco, es una “institución pública descentralizada que depende del gobierno central, cuenta con personal de condición nombrado y contratado que realizan labores propias de la organización, por lo cual se hace necesario conocer el desempeño de su personal dentro de sus áreas de trabajo. En gran proporción los empleados públicos muestran una gran deficiencia en lo que respecta el servicio y más aún en contribuir en un buen clima organizacional puesto en práctica”. (ODEI Pasco)

Nuestra investigación tiene como eje central estudiar el adecuado clima institucional de la ODEI Pasco luego determinar su influencia en el desempeño laboral es decir ver la causalidad de las mismas las razones son la siguientes

En la actualidad la institución, refleja un clima organizacional de forma deficiente y por ende presentando un rendimiento promedio bajo en el cumplimiento de las tareas y obligaciones afectando de manera eficiente el logro de los objetivos planteados.

Respecto a la estructura orgánica hoy en día presenta adecuaciones de trabajo deficientes para crear un buen ambiente laboral amigable a los colaboradores, factores que dañan un buen clima organizacional, lo que hace limitado desenvolvimiento de los colaboradores detallamos a continuación algunos otros aspectos:

Referente a la comunicación horizontal y vertical no es fluido por la rigidez del organigrama existente. La existencia de proceso rígido genera interferencias en la comunicación sobre todo en las relaciones interpersonales.

No existe autonomía en la toma de decisiones en los colaboradores, las decisiones son muy verticales, estos aspectos denigran el buen desempeño laboral en los trabajadores.

Sobre la dimensión motivación no existe sistemas relacionados a la motivación de los colaboradores, encontrándose ambientes de disconformidad y estrés todo ello representa reflejos negativos en el desempeño y la gestión institucional por ende no llegan a cumplir los objetivos y metas institucionales.

Respecto al desempeño laboral los colaboradores del ODEI Pasco respecto a la ejecución presupuestal están por debajo a los 40% demostrando que el colaborador en calidad de servidores públicos no tiene los medios y ambientes necesarios para cumplir dicho cometido. Es de suponer que la ODEI se encuentra frente a los nuevos tiempos y exigencias.

Por todas estas consideraciones nuestra problemática se acota en la siguiente pregunta ¿Cómo se da el nivel de influencia en la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral del personal de la ODEI Pasco?

## **1.2. Delimitación de la investigación**

Nuestra investigación tiene la delimitación de acuerdo a las siguientes consideraciones



**a) Delimitación Espacial**

Tiene un alcance espacial que cubre la ODEI - Pasco.

**b) Delimitación Temporal**

Dentro del horizonte temporal la investigación abarcó los meses de enero y diciembre del 2019.

**c) Delimitación Social**

Consideramos en la delimitación social a los trabajadores de la ODEI Pasco, como integrantes de unidad de análisis.

**d) Delimitación conceptual**

El corpus teórico que se utilizó dentro del material estuvo comprendido por las siguientes variables de investigación: Clima Organizacional y Desempeño Laboral cada una de estas variables se considera las dimensiones y los indicadores respectivamente.

**1.3. Formulación del problema**

**1.3.1. Problema general**

¿Cómo se da el nivel de influencia en la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral del personal de la ODEI Pasco?

**1.3.2. Problema específico**

a. ¿Cuál es el nivel de significancia en la dimensión desarrollo persona con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco?

b. ¿De qué manera se da el grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco?

c. ¿En qué medida se da el nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco?

- d. ¿Cuál es el nivel de significancia en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco?

#### **1.4. Formulación de Objetivos**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Identificar en qué medida la variable clima organizacional influye en la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- a. Identificar el nivel de significancia en la dimensión desarrollo persona con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.
- b. Determinar de qué manera se da el grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco.
- c. Establecer en qué medida se da el nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco.
- d. Identificar el nivel de significancia en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.

#### **1.5. Justificación de la investigación**

Cuando nos referimos a la justificación de la investigación debemos de señalar que la ODEI Pasco presenta una dificultad referente al clima organizacional afectando de manera cualitativa y cuantitativamente al desempeño laboral, la cual se convierte en un problema perteneciente al área de recursos humanos afectando al buen desempeño organizacional y al servicio público que brinda.

### **1.5.1. Justificación teórica**

En la justificación teórica busca enriquecer los conceptos y definicionales de las variables y dimensiones a saber: clima organizacional con las dimensiones desarrollo personal, compromiso laboral, control, comunicación, entorno de empleo. Por otro lado, la variable desempeño laboral con las dimensiones: motivación laboral, incumbencia laboral, liderazgo de equipo y crecimiento desarrollo individual. Todos estos aspectos contribuirán al enriquecimiento del acervo teórico académico.

### **1.5.2. Justificación practica**

Estamos seguros que logrará contribuir a los colaboradores no solamente de la ODEI Pasco sino a todos los servidores públicos, de tal manera se mejore la atención y la interrelación, así como la predisposición y una actitud positiva entre compañeros de trabajo. Sin duda conllevará a una buena salud institucional y la comunidad.

### **1.5.3. Justificación metodológica**

Se justifica por cuanto utilizaremos el método científico en el desarrollo de la presente investigación. En esta investigación aplicaremos la encuesta a los colaboradores del ODEI Pasco a través de una guía de encuesta estructurada donde añadiremos las dimensiones y variables como son clima organizacional y desempeño laboral para determinar la satisfacción o la insatisfacción de los servidores públicos

## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Como toda investigación tiene sus limitaciones en la presente investigación también tendremos limitaciones y carencias referentes a la fidelidad y sobre todo veracidad de los datos primarios al momento de realizar la encuesta, este aspecto está fuera de nuestro control. Otra limitación es la

muestra que se tomará en los colaboradores de ODEI Pasco la cual puede imposibilitar generalizar de manera adecuada los resultados que se obtendrán.

El diseño a aplicarse es no experimental la cual limitará establecer la relación e influencia parcialmente. Estos son en general algunas limitaciones que se tendrá en la presente investigación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

(Castro, 2018) tesis para obtener el grado de magister intitulado *“Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería, arquitectura y urbanismo de la universidad señor de Sipán – Lambayeque – 2016”* de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” maestría en administración mención en gerencia empresarial, la mencionada autora arribó a las siguientes conclusiones:

“Se analizó la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, puesto que, con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de Correlación de Pearson es de 0,988 y el p. valor es de 0,000 resultado que prueba la validez de la hipótesis general de la investigación. Así mismo se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los docentes de la facultad. Se determinó que la autonomía del clima organizacional influyó moderadamente en el desempeño laboral de los docentes de la FIAU – USS,

puesto que, con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de Correlación de Pearson es de 0,446 y el p\_valor es de 0,000 resultado que prueba la validez de la primera hipótesis específica de la investigación. Así mismo se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción de la autonomía, mejor será el clima organizacional de la facultad. Se determinó que la cohesión del clima organizacional influyó en el desempeño laboral de los docentes de la FIAU – USS, puesto que, con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de Correlación de Pearson es de 0,644 y el p\_valor es de 0,000 resultado que prueba la validez de la segunda hipótesis específica de la investigación. Así mismo se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción de la cohesión, mejor será el clima organizacional de la facultad”.

(Castillo, 2019) para obtener el grado de magister tesis intitulado “*Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L – 2019*” perteneciente a la Universidad autónoma del Perú, Facultad de ciencias de gestión escuela profesional de administración de empresas, quien llegó a las siguientes conclusiones:

“Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,866 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, es decir; en la medida que se mejore el clima organizacional entonces se mejora el desempeño de los colaboradores. Existe relación positiva alta entre la estructura y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,790 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, esto se debe a que no están totalmente satisfechos con el espacio, tamaño y condiciones de trabajo, también no hay reglas, políticas, valores y funciones bien definidas para poder desarrollar bien su desempeño laboral. Por lo tanto, en la medida que se mejore la

estructura entonces se mejorará el desempeño de los colaboradores. Existe relación positiva moderada entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,682 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, esto se debe a que no se recibe la información en el tiempo adecuado tanto para ejecutar su trabajo como para desarrollar correctamente el cronograma, también la comunicación con sus compañeros de trabajo no es tan fluida para expresar sus inquietudes. Por lo tanto, en la medida que se mejore la comunicación se mejorará el desempeño de los colaboradores”.

(Guerra, 2020) para optar el título profesional de administración tesis titulado “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019*” perteneciente a la Universidad Continental de Huancayo Facultad de ciencias de la empresa escuela académica profesional de administración, el mencionado autor llegó a las siguientes conclusiones:

“Se demostró mediante el análisis de la correlación entre la variable clima organizacional y la variable Desempeño laboral se obtuvo una correlación positiva de 0.664 y un valor ( $p=0.042$ ) del cual basado en los resultados, se aceptó la Hipótesis alternativa que confirmaba la correlación entre estas dos variables, por lo tanto, se demuestra que si hay relación entre estas variables. Se determinó la relación existente entre la realización personal y el desempeño laboral con un resultado donde más del 80% está de acuerdo en que dentro de la empresa si obtienen realización personal. Se determinó la relación existente entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral con un resultado donde más del 84% está de acuerdo en que dentro de la empresa si hay un buen índice de involucramiento laboral. Se determinó la relación existente entre la Supervisión y el desempeño laboral con un resultado donde más del 90% está

de acuerdo con la supervisión y de su repercusión en el desempeño laboral. Se determinó la relación existente entre la comunicación y el desempeño laboral con un resultado donde más del 86% está de acuerdo en que dentro de la empresa hay una buena comunicación. Se determinó la relación existente entre las condiciones laborales y el desempeño laboral con un resultado donde más del 95% está de acuerdo en que dentro de la empresa si hay buenas condiciones laborales”.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

(Palomino & Peña, 2017) para obtener el grado de magister tesis titulado “*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda*” Universidad de Cartagena, facultad de ciencias económicas programa de administración de empresas, la cual resumimos las siguientes conclusiones:

“Se pudo concluir que con este estudio se dio cumplimiento a su objetivo principal, correspondiente a analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda., pues se aportó mayor información y conocimiento en torno a esta situación mediante una investigación sistemática, detallada y seria. Por otro lado, se logró establecer que los empleados en su mayoría fueron jóvenes, tanto masculinos como femeninos, solteros, de estratos tres, con formación técnica tecnológica, y procedentes del medio local. Laboralmente se desempeñan en cargos de auxiliares, con ingresos relativamente bajos, contratados a término indefinido, laborando en jornadas superiores a las 48 horas semanales, tuvieron una vinculación superior a un año y en la totalidad de los casos reciben beneficios y prestaciones laborales. Sobre el clima organizacional en la empresa objeto de estudio se concluyó que los empleados lo catalogaron como bueno, en especial en términos de la motivación que reciben y el control que tienen a la



hora de desempeñar sus funciones. También se determinó que los puntos más débiles se hallaron en relación con la capacidad para la toma de decisiones, y las relaciones con los demás miembros del equipo de trabajo. Otra de las conclusiones fue que el desempeño laboral se pudo clasificar como bueno. En este caso los aspectos o dimensiones con más fortaleza dentro de la empresa correspondieron a las aptitudes y las habilidades, conjuntamente con la motivación que reciben para llevar a cabo sus tareas. En cambio, el conocimiento existente sobre la existencia de algún estándar para medir el desempeño dejó mucho que desear”.

(Zans, 2017) tesis para obtener el grado de master intitulado “*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*” perteneciente a la Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua de la facultad regional Matagalpa multidisciplinaria el mencionado autor llegó a la siguiente conclusión: “El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación. Los trabajadores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento el Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar”

(Villadiego & Alzate, 2017) tesis para obtener el título profesional de administración titulado “*Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales en Petroleum & logistics s.a.s. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de 2016*”, de la Universidad de Cartagena facultad de ciencias económicas, programa de administración de empresas Cartagena de indias D.T. Y C. los mencionados investigadores llegaron a las siguientes conclusiones:

“Con el análisis realizado del clima organizacional se pudo determinar que a nivel general la organización se encuentra en el nivel de riesgo medio con un 50%, sin dejar de lado que el nivel alto y muy alto poseen el 25% y 12,5%, respectivamente, para lo que da un total de 87,5% en los niveles más críticos de riesgo lo cual indica que la intervención debe ser inmediata. En cuanto a los dominios predomina el inconformismo en el de recompensas en el nivel alto con un 62,5% (26), lo cual indica que los colaboradores prefieren tener buenas retribuciones y que sean reconocidos por su desempeño. En cuanto a las dimensiones analizadas, se puede observar que en el nivel muy alto demandas de la jornada del trabajo sobresale con un 87,5%, seguida de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y al trabajo que se realiza e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral con un 75% cada una (ver gráfica 28), lo cual indica que deben ser abordadas en primera medida. En cuanto al riesgo alto se destacan las variables claridad de rol con un 62,5%, relaciones sociales en el trabajo (variable de la investigación), reconocimiento y compensación, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, control y autonomía en el trabajo y, capacitación, cada una con un 50%, sin dejar de lado las demandas cuantitativas con un porcentaje del 37,5%”.

## **2.2. Bases teóricas – científicas**

### **2.2.1. Conceptualización de la variable clima organizacional**

(Quintero et al., 2018) Referente a la variable clima organizacional el mencionado autor “El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros”. En realidad, son varios los elementos que conforman el ambiente organizacional adiciona la dimensión de la organización tipos de comunicación y sobre todo la tipología de liderazgo.

“Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo” (Caligiore y Díaz, 2003:645).

(Chiavenato, 2008) El mencionado autor del libro introducción a la administración conceptualiza de la siguiente manera “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p. 322). Para Chiavenato es el comportamiento individual, grupal y organizacional que determina el nivel del clima organizacional orientado a los propósitos y metas organizacionales como medio de estrategia.

(Milkovich y Boudrem 1994), asimismo el referido considera lo siguiente: “consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones”. (p.67)

Tiene que ver con una serie de características que presenta la persona como individuo incluye sus destrezas habilidades sobre todo las cualidades individuales para responder frente a las tareas propiamente del trabajo.

Respecto al clima organizacional refiere el autor la división del trabajo tal como señala Adam Smith, también resalta el autor la comunicación otro elemento muy importante en ese sentido define “la estructura organizacional que incluye división del trabajo, patrones de comunicación y procedimientos, además del estilo de liderazgo y recompensa tienen gran efecto sobre la manera como los trabajadores visualizan el clima de la organización”. (Dessler 2015 p.188)

(Paco & Matas, 2017) concuerda con los demás autores cuando enumera los indicadores del clima organizacional al decir “El clima organizacional es un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman, tiene un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros; también se explica que este comprende un espacio más amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación” (p.15). Como podemos apreciar señala el autor sobre los comportamientos individuales tipo y tamaño de la organización, la comunicación otra dimensión tomar en cuenta el liderazgo y sus tipología van a definir el nivel del clima organizacional.

(Paco & Matas, 2017) por otro lado tomamos en cuenta la definición del autor, donde podemos destacar la importancia que le da a la productividad en función a la salud ocupacional al respecto nos dice:

“El clima organizacional es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del

ambiente de su organización para así alcanzar un mejoramiento de la productividad, sin perder de vista el recurso humano; estudios recomiendan en toda empresa establecer programas de higiene laboral tomando en cuenta el ambiente físico de trabajo, la aplicación de la ergonomía, salud ocupacional y trabajo en equipo en el que se incluya la cooperación, la asistencia, disciplina y conflicto” (p.98)

El autor señala la relevancia del tema como elemento dinamizador al mejoramiento continuo es decir un mejor clima organizacional conlleva a la calidad organizacional empresarial. En ese sentido también incluye programas de higiene laboral con muy bien en su oportunidad lo señalo Herbert todos conducentes a una buena salud organizacional.

(Torres & Zegarra, 2017) en su artículo menciona a Alvarado (2003) “el clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización”.

(Brow y Moberg 1990) tomemos en cuenta también lo que menciona el autor respecto al tema en cuestión “El clima se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta”. Aquí le da la importancia al medio ambiente organizacional internamente y los miembros de la entidad, dicho entorno interno determina la salud organizacional de las entidades públicas y privadas.

(Torres & Zegarra, 2017) también tomemos en cuenta también lo que menciona el autor respecto al tema en cuestión “clima organizacional favorable, es la existencia de un clima organizacional sólido, de confianza, de ética

profesional y compañerismo en el trabajo. La comunidad magisterial debe mantener éste nivel de relaciones de convivencia escolar” (p. 176)

(Según Hall 1996) por otro lado tomamos en cuenta la definición del autor “El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado”.

(Dessler 1993) por otro lado tomamos en cuenta la definición del autor “plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructuras, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo”.

(Chiavenato, 2008) El mencionado autor del libro introducción a la administración conceptualiza de la siguiente manera “El clima organizacional es el ambiente existente entre los miembros de una organización; está conectado al grado de motivación de los trabajadores mediante el cual indica de manera puntual las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, en otras palabras, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de motivación entre los miembros. El clima organizacional actualmente es un tema prioritario para casi la mayoría de las empresas las cuales persiguen un mejoramiento continuo del ambiente de su organización, con el propósito de obtener un aumento en su productividad, sin descuidarnos del recurso humano, que sin duda es necesaria y vital”. El autor nos refiere al grado de motivación de los individuos.

#### **2.2.1.1. Dimensiones del clima organizacional**

##### **a) Desarrollo personal**

(Koontz et al., 2012) El mencionado autor del libro administración conceptualiza de la siguiente manera “Las personas a

menudo se resisten a la planeación de la carrera porque eso supone tomar decisiones. Al elegir una meta, la persona cede oportunidades para buscar otras: si un individuo estudia para convertirse en abogado, no puede hacerlo al mismo tiempo para ser doctor. Los gerentes también se resisten a establecer metas porque dadas las incertidumbres del ambiente les preocupa comprometerse. Más aún, está el temor de no cumplir las metas porque el fracaso es un golpe al ego”.

b) Compromiso laboral

(Chiavenato, 2007) El mencionado autor del libro introducción a la administración conceptualiza de la siguiente manera “es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas”

c) Control

(Stoner et al., 1992) El mencionado autor del libro administración conceptualiza de la siguiente manera “El control en el proceso administrativo es la evaluación y medición de la ejecución de los planes, con el fin de detectar y prever desviaciones para establecer las medidas correctivas necesarias. Las organizaciones deben tener control administrativo para garantizar su correcto funcionamiento y eficiencia”

d) Comunicación

(Koontz et al., 2012) “La comunicación empresarial se define como la manera de interactuar hablada o escrita que se realiza entre la gente que forma la empresa y se clasifica en: comunicación interna y comunicación externa de la organización”

e) Entorno de empleo

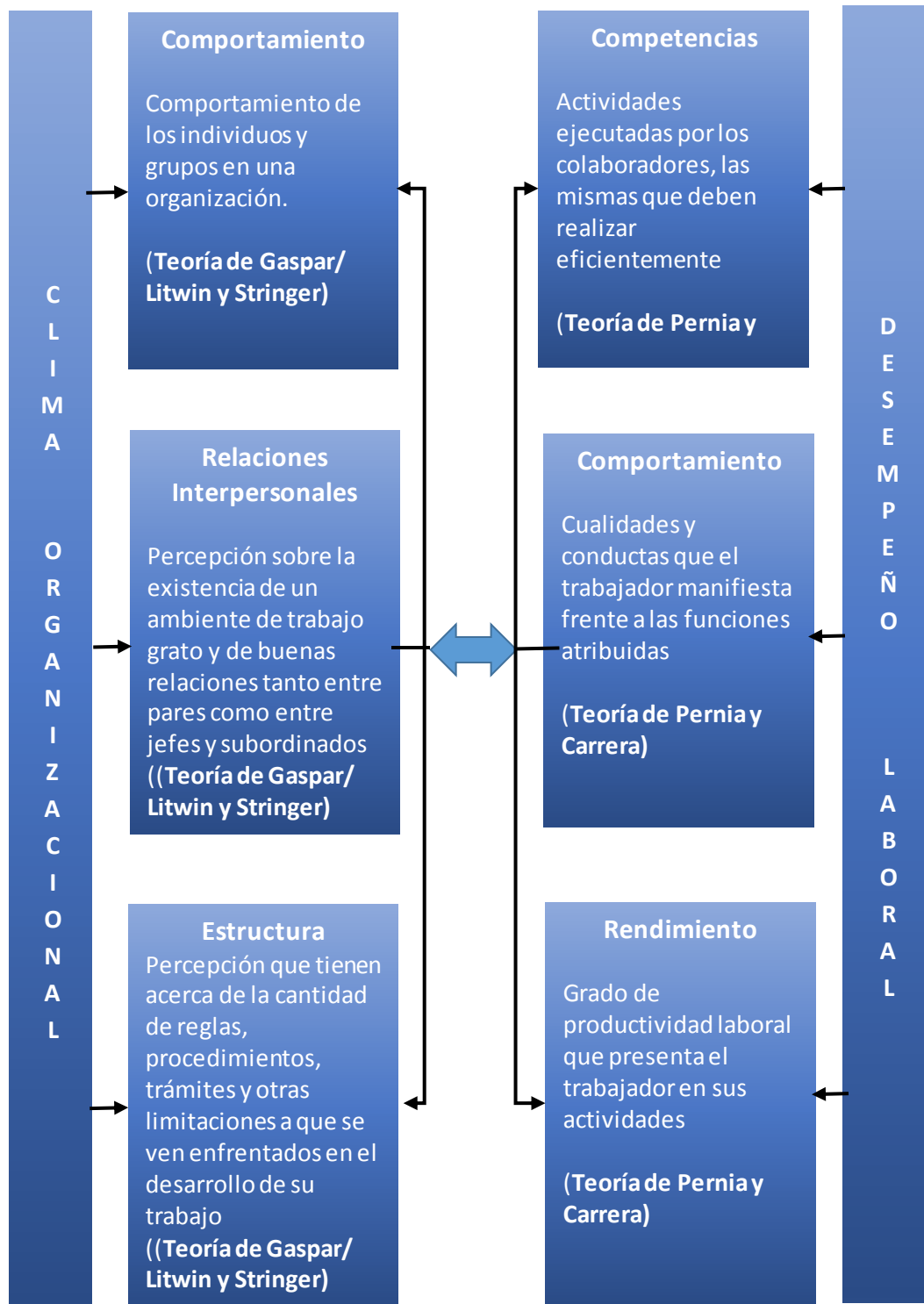
(Stoner et al., 1992) Las personas tienen diferente capacidad para crear. Si se pidiera a un grupo de personas que sugirieran usos posibles para neumáticos de automóviles, las poco creativas dirían "boyas" o "columpios para árboles". Las creativas podrían sugerir cosas como "marcos de gafas para elefantes" o "halos para robots enormes".

Las personas creativas también suelen ser más flexibles que las poco creativas.

Pueden cambiar, y están dispuestas a hacerlo, de un enfoque a otro para enfrentar un problema. Prefieren lo complejo a lo sencillo y suelen ser más independientes que las poco creativas, defendiendo sus puntos de vista tercamente cuando se cuestionan sus ideas.



Figura 1 Modelo metodológico para ilustrar la relación del Clima organizacional con el desempeño laboral



Fuente:(Romero, 2021)

### **2.2.2. Conceptualización de la variable desempeño laboral**

(Pérez, 2019) por otro lado tomamos en cuenta la definición del autor “El desempeño significa la acción de cumplir ejercer, ejecutar un compromiso, esto es un cargo, una profesión. Analizado así se refiere a la acción y efecto de trabajar en una ocupación, un cargo, una profesión, al tener en cuenta los conocimientos que cada persona tienen de su labor”.

(Camejo, 2018) asimismo por otro lado tomamos en cuenta la definición del autor “se estudia a las personas que mantienen un desempeño exitoso en el trabajo y define al puesto de trabajo en función de las características y conductas de esas personas, a diferencia del enfoque tradicional que se centra en los elementos del trabajo con el objeto de conocer el tiempo de dedicación a su tarea”.

(Chiavenato, 2008) El mencionado autor del libro introducción a la administración conceptualiza de la siguiente manera “Se trata de una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro, toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como Evaluación del Desempeño” (Pág. 357)

(Quintero et al., 2018) “Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador”

(Robbins & Judge, 2009) El mencionado autor del libro comportamiento organizacional, conceptualiza de la siguiente manera, el autor distingue 3

tipologías que son principales sobre las conductas que fundamentan el desempeño laboral a saber:

*“Desempeño de la tarea.* Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio, o a la realización de las tareas administrativas. Aquí se incluyen la mayoría de las tareas en una descripción convencional de puestos.

*Civismo.* Se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite, respaldar los objetivos organizacionales, tratar a los compañeros con respeto, hacer sugerencias constructivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

*Falta de productividad.* Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización. Tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportarse de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia. La mayoría de los gerentes consideran que un buen desempeño implica obtener buenos resultados en las primeras dos dimensiones y evitar la tercera. El individuo que realiza muy bien las tareas fundamentales del puesto, pero que es grosero y agresivo con sus compañeros, no sería considerado un buen trabajador en la mayoría de las organizaciones; por otro lado, incluso el colaborador más agradable y alegre que no logra cumplir con las tareas básicas tampoco es un buen empleado”. (p. 555).

#### **2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral**

(Camejo, 2018) La evaluación del Desempeño ha constituido un instrumento útil para la toma de decisiones sobre el personal tales como aumentos salariales, despidos y definición de criterios para validar necesidades de entrenamiento.

(Camejo, 2018) nos muestra de manera académica el efecto de esta dimensión “Los procedimientos de Evaluación del Desempeño son tan antiguos como la relación laboral de dependencia y los mismos han venido siendo actualizados progresivamente, por ejemplo en el siglo XVI, San Ignacio de Loyola, utilizaba un sistema para evaluar a los Jesuitas a través de informes de actividades y notas, en 1918, General Motors diseñó un sistema de evaluación para sus ejecutivos que significó una importante innovación en la materia para la época”. (p.15)

(Koontz et al., 2012) El mencionado autor del libro de administración una nueva perspectiva dice al respecto “la evaluación gerencial como el talón de Aquiles de la integración de personal gerencial, pero es un factor importante de la administración: es la base para determinar a quién puede promoverse a un puesto más alto, también es importante para el desarrollo de personal gerencial. La evaluación es, o debería ser, parte integral de un sistema de administración; saber lo bien que un gerente planea, organiza, asigna personal, dirige y controla es, de hecho, la única forma de asegurar que quienes ocupan los puestos gerenciales en realidad administran con eficacia”. (p. 345)

a) *Motivación laboral*

(Stoner et al., 1992) Por otro lado el autor del libro de administración moderna señala claramente lo que es la motivación “La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido. Motivar es el pro-ceso administrativo que consiste en

influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de "qué hace que la gente funcione". P.234

b) *Compromiso laboral*

(Rivero, 2019) Asimismo el autor señala respecto a compromiso laboral: "es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas".

c) *Liderazgo y equipo*

(Stoner et al., 1992) Por otro lado el autor del libro administración moderna señala sobre el liderazgo y equipo "liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes.

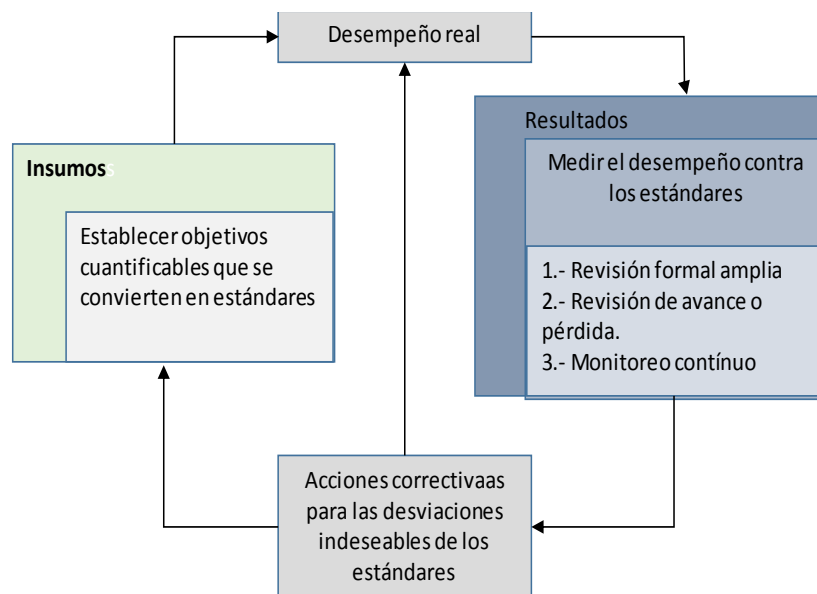
En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo, dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quien mandar, las cualidades de liderazgo del gerente serían irrelevantes.

(Peña & Durán, 2016) El autor señala muy claramente sobre las habilidades que tiene cada persona según su naturaleza "Las habilidades que posee una persona para dirigir, influenciar y tomar decisiones constituyen sus características de liderazgo. Estas la distinguirán en los entornos laborales y le permitirán motivar, inspirar y coordinar a sus compañeros y colaboradores". (p.78)

d) *Crecimiento personal*

(Cuesta-Santos et al., 2018) a continuación vemos conceptos concerniente a crecimiento personal “Para esto tenemos que este desarrollo personal y profesional es un proceso, que es el resultado que se va dando a lo largo del tiempo que permite que vayamos continuamente aumentando nuestros conocimientos, habilidades, potencial, desarrollo emocional, biológico, espiritual y en todos nuestros aspectos personales”. (p. 78)

Figura 2 Evaluación de desempeño



Fuente: Libro de Administración (Stoner et al., 1992)

(Chiavenato 2001), autor muy reconocido por el mundo de la administración refiere que "Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planeado, coordinado y desarrollado, normalmente trae beneficios a corto, mediano y largo plazo".

### 2.3. Definición de términos básicos

**Clima organizacional.** – “El clima se refiere a una percepción común o una reacción común de individuos ante una situación. Por eso puede

haber un clima de satisfacción, resistencia, participación o salubridad”. (Chagua, 2018)

**Cultura organizacional.** – “Es un conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que comparten los integrantes de una organización y que influyen en la toma de decisiones y de otras actividades. Además, crea el ambiente humano en que los empleados realizan su trabajo. De esta forma, una cultura puede existir en una organización entera o bien referirse al ambiente de una división, filial, planta o departamento” (Koontz et al., 2012).

**Desempeño.** – “Comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Aquí reside el aspecto principal del sistema. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”. (Stoner et al., 1992)

**Desempeño laboral.** – “Es el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del personal de salud en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios prestados”. (Stoner et al., 1992)

### **Liderazgo y equipo**

“Liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes”. (Stoner et al., 1992)

### **Compromiso laboral**

“Es un factor que hace que los empleados se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos y los valores de la empresa. Un empleado comprometido es alguien que siente pasión con su trabajo, y esto lo demostrará realizando un esfuerzo mayor a la hora de realizar sus tareas”. (Rivero, 2019).

### **Motivación laboral**

“La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido. Motivar es el pro-ceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de "qué hace que la gente funcione". (Stoner et al., 1992)

### **Gestión.**

“En términos generales, por el término de gestión se referirá a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta, como se dice popularmente”. (Chiavenato, 2008)

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

Existe influencia en la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a) Existe nivel de significancia en la dimensión desarrollo persona con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.
- b) Existe grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco.
- c) Existe nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco.



- d. Hay un nivel de significancia en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.

## 2.5. Identificación de Variables

### A) Variable Independiente (X)

Clima Organizacional

#### **Dimensión**

Desarrollo personal

#### **Indicadores: (X)**

X<sub>1</sub> Creatividad individual

X<sub>2</sub> Crecimiento profesional

#### **Dimensión**

Compromiso laboral

#### **Indicadores: (X)**

X<sub>3</sub> Involucramiento institucional

X<sub>4</sub> Identidad institucional

#### **Dimensión**

Control

#### **Indicadores: (X)**

X<sub>5</sub> Ayuda en la tarea

X<sub>6</sub> Eficiente funcionamiento

#### **Dimensión**

Comunicación

#### **Indicadores: (X)**

X<sub>7</sub> Claridad

X<sub>8</sub> Elocuencia

#### **Dimensión**

Entorno de empleo

#### **Indicadores: (X)**

X<sub>9</sub> Instrumentos materiales

X<sub>10</sub> Instrumentos psicológicos

X<sub>11</sub> Instrumentos monetarios

### B) Variable Dependiente (Y)

Desempeño Laboral

#### **Dimensión**

Motivación laboral

**Indicadores: (Y)**Y<sub>1</sub> Diagnóstico individualY<sub>2</sub> Diagnóstico social**Dimensión**

Incumbencia laboral

**Indicadores: (Y)**Y<sub>3</sub> Dar cuentaY<sub>4</sub> Traslucidez**Dimensión**

Liderazgo de equipo

**Indicadores: (Y)**Y<sub>5</sub> Autonomía laboralY<sub>6</sub> Iniciativa laboral**Dimensión**

Crecimiento y desarrollo individual

**Indicadores: (Y)**Y<sub>7</sub> CapacitaciónY<sub>8</sub> EspecializaciónY<sub>9</sub> Carrera profesional**2.6. Definición Operacional de variables e indicadores**

<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>
<b>V1: Clima organizacional</b>	"Percepciones individuales que frecuentemente se definen como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la	Desarrollo personal	Crecimiento individual	Ordinal: Escala de Likert 1.
			Crecimiento profesional	
		Compromiso laboral	Involucramiento institucional	Completamente verdadero 2.
			Identidad institucional	
		Control	ayuda en la tarea	Verdadero 3.

	organización, se refieren a las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral” (Dominguez; L Ramirez; Garcia A., 2013)		<p>Eficiente funcionamiento</p> <p>Comunicación</p> <p>Entorno de empleo</p> <p>Instrumentos materiales</p> <p>Instrumentos psicológicos</p> <p>Instrumentos monetarios</p>	<p>Indiferente</p> <p>4. Falso</p> <p>5. Completamente falso</p>
<b>V2: Desempeño laboral</b>	"Desenvolvimiento de cada individuo que cumple su jornada de trabajo dentro de una organización, el cual debe estar ajustado a las exigencias y requerimientos de la presa, al manera que sea eficiente, eficaz y efectivo, en el cumplimiento de las funciones que se le asignen para el alcance de los objetivos propuestos, consecuente al éxito de la organización” (Palmar G. & Valero U., 2014)	<p>Motivación laboral</p> <p>Incumbencia laboral</p> <p>Liderazgo de equipo</p> <p>Crecimiento y desarrollo individual</p>	<p>diagnóstico individual</p> <p>diagnóstico social</p> <p>Dar cuenta traslucidez</p> <p>Autonomía laboral</p> <p>Iniciativa laboral</p> <p>Capacitación</p> <p>Especialización</p> <p>carrera profesional</p>	<p>Ordinal: Escala de Likert</p> <p>1. Sumamente satisfecho</p> <p>2. Más bien satisfecho</p> <p>3. Indiferente</p> <p>4. Más bien insatisfecho</p> <p>5. Sumamente insatisfecho</p>

### **CAPÍTULO III:**

#### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1. Tipo de Investigación**

Nuestro trabajo está enmarcado a una investigación aplicada, como consecuencia del estudio referente a las actividades del Clima organizacional y desempeño en la oficina departamental de estadística e Informática Pasco.

“Tiene por objetivo resolver problemas prácticos para satisfacer las necesidades de la sociedad. Estudia hechos o fenómenos de posible utilidad práctica. Esta utiliza conocimientos obtenidos en las investigaciones básicas, pero no se limita a utilizar estos conocimientos, sino busca nuevos conocimientos especiales de posibles aplicaciones prácticas. Estudia problemas de interés social”. Gomero, G. y Moreno, J. (1997)

##### **3.2. Nivel de Investigación**

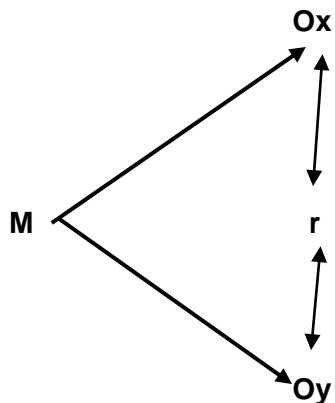
El nivel básico, correlacional.

##### **3.3. Métodos de investigación**

En la presente investigación es la aproximación puramente analítica y descriptiva de la misma, entre otros que conforme se desarrolle el trabajo se darán indistintamente, en dicho trabajo.

### 3.4. Diseño de investigación

El diseño que utilizamos en la investigación ha sido no experimental, así como transaccional o transversal. Es no experimental por cuanto solamente se observaron momentos existentes en el área materia de estudio de la ODEI Pasco, debe informarse que estos no fueron provocados la recolección fue de un solo momento y en único tiempo. Gráficamente podemos presentar el diseño



**Dónde:**

**m:** muestra

**O:** observación

**x:** Clima organizacional

**y:** Desempeño laboral

**r:** relación de variables

(Bernal, 2010) en su libro de Metodología de la Investigación nos indica respecto al diseño de investigación:

“Los diseños transeccionales correlacionales – causales; estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de categorías, conceptos, objetos, ni variables individuales, sino de sus relaciones, sean éstas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños los que se mide – analiza (enfoque cuantitativo) o evalúa analiza (enfoque cualitativo) es la asociación entre categorías, conceptos, objetos o variables en un tiempo

determinado. A veces únicamente en términos correlacionales, otras en términos de relación causa – efecto (razones por la que se manifiesta una categoría, una variable, un suceso o un concepto) (causales).

### **3.5. Población y muestra**

#### **3.5.1. Población**

Nuestra población está conformada por los servidores públicos de la ODEI Pasco. La investigación cobertura tomando como referencia los 54 colaboradores que laboran en la Oficina Departamental de Estadística e Informática - Pasco.

#### **3.5.2. Muestra**

Nuestra muestra por la naturaleza de la investigación fue no probabilístico por conveniencia, ya que se tomó como referencia a los 47 empleados de la Oficina Departamental de Estadística e Informática - Pasco.

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

#### **3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos**

En la investigación para recolectar datos primarios se ha procedido a utilizar algunas técnicas a saber:

Se utilizó la guía de encuesta para aplicar la encuesta a los 47 colaboradores con 30 items agrupados en las siguientes dimensiones: Variable 1: desarrollo personal, compromiso laboral, control, comunicación y la dimensión entorno de empleo. Mientras que para la variable 2 se utilizó las siguientes dimensiones: Motivación laboral, incumbencia laboral liderazgo de equipo y la dimensión crecimiento y desarrollo individual

#### **3.6.2. Instrumentos.**

Como instrumento se utilizó el cuestionario, así como la observación como fuente de primera mano, también se tuvo que recurrir a los documentos

existentes de la ODEI Pasco como el número de trabajadores nombrados y de CAS.

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Para la validación de los instrumentos, se utilizó el juicio de expertos, donde, se distribuyó a tres profesionales (01) de la especialidad, (01) Metodólogo, (01) Estadista quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y contenido del cuestionario, quienes indicaron que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio.

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	47	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	47	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach <sup>a</sup>	N de elementos
,781	30

Fuente: Base de datos del investigador

Asimismo, debemos mencionar que se obtuvo la confiabilidad de la en el cuestionario a través de estadístico de coeficiente alfa de Cronbach. Nuestro resultado obtenido es de fiabilidad del instrumento según Alfa de Cronbach, por cuanto nos dio un valor de 0,781 la cual es bueno.

### 3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez culminado el trabajo de investigación se procedió a tubular los datos luego a construir la base de datos en el SPSS así como el en Excel a

continuación solicitamos al software del SPSS 26 nos entregue los resultados de la estadística descriptiva en cuadros y gráficos de cada ítem y cada dimensión, Luego se procedió a solicitar la prueba del Chi cuadra para determinar el nivel de significancia entre las variables y la dimensiones y la tabla cuadrada.

### **3.9. Tratamiento Estadístico**

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación, se utilizó la estadística descriptiva, ya que está se dedica a analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Para el procesamiento de nuestros datos a nivel descriptivos se utilizó tablas y gráficos propios de la estadística descriptiva, los cuales fueron procesados con el programa de Excel 2013 (tabla de frecuencias, gráficos de barras, coeficiente de Pearson) y su procesamiento se realizó en el programa estadístico SPSS 24.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Nos hemos orientado de manera estricta al cumplimiento de parámetros exigidos por la investigación científica, así como por los parámetros de la escuela de posgrado de la UNDAC, es necesario señalar que también se citó a los autores según normas APA. Estamos seguros que la presente investigación es original la que debe contrastar y corroborar el software anti plagio de la escuela de posgrado a la cual nos sometemos a manera de transparencia de la investigación.



## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1. Descripción del Trabajo de Campo**

Dentro del desarrollo del trabajo hemos utilizado se utilizó la estadística descriptiva, ya que está se dedica a analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen.

Para el procesamiento de nuestros datos a nivel descriptivos se utilizó tablas y gráficos propios de la estadística descriptiva, los cuales fueron procesados con el programa de Excel 2013 (tabla de frecuencias, gráficos de barras, coeficiente de Pearson) y su procesamiento se realizó en el programa estadístico SPSS 24. A continuación presentamos el análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

### **4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados**

Tabla 1 Genero

	Frecuencia	Porcentaje
Varón	32	68.1
Mujer	15	31.9
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a género se obtuvo los siguientes resultados: 68.1% dijo ser masculino, mientras que el 31.9% manifestó ser femenino de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

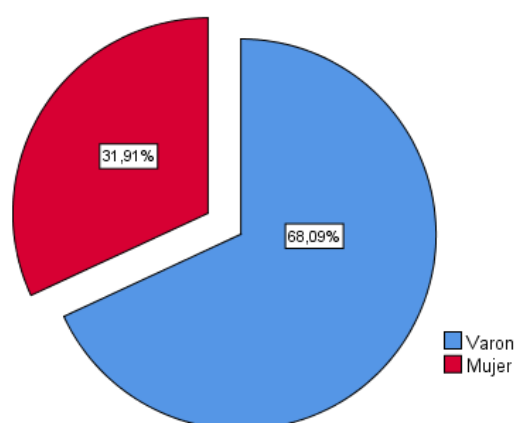


Figura 3 Género

### 1.-Es propicia las oportunidades para desarrollarme en la institución

Tabla 2 Oportunidades para desarrollarme en la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	5	10.6
Verdadero	10	21.3
Indiferente	18	38.3
Falso	14	29.8
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a oportunidades para desarrollarme en la institución de la dimensión desarrollo personal se obtuvo los siguientes resultados: 38.3% dijo estar indiferente, mientras que el 29.8% manifestó ser falso, por otro lado, el 21.3% mencionó verdadero y finalmente el 10.6% dijo es

completamente verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

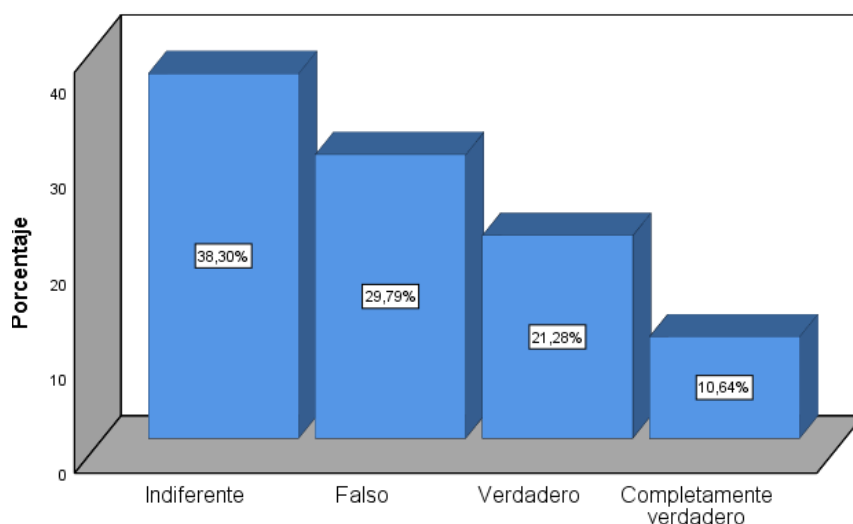


Figura 4 Oportunidades para desarrollarme en la institución

## 2.-Mi jefe nos ayuda a superar deficiencias en el trabajo

Tabla 3 Superar deficiencias en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	10	21.3
Verdadero	15	31.9
Indiferente	22	46.8
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto mi jefe nos ayuda a superar deficiencias en el trabajo se obtuvo los siguientes resultados: 46.8% dijo estar indiferente, mientras que el 31.9% manifestó verdadero, por otro lado, el 21.3% mencionó completamente verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la

oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

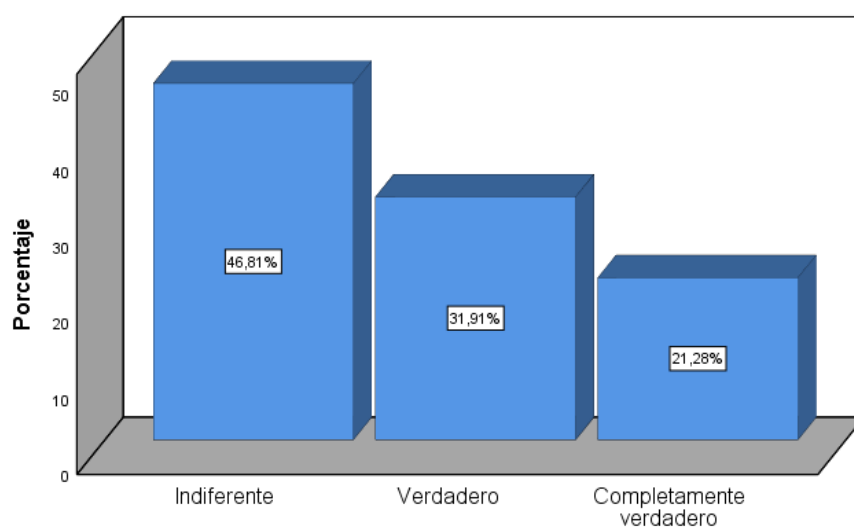


Figura 5 Superar deficiencias en el trabajo

### 3.-Mi jefe está interesado en mi éxito

Tabla 4 Interesado en mi éxito

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	10	21.3
Indiferente	29	61.7
Falso	8	17.0
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a mi jefe está interesado en mi éxito I se obtuvo los siguientes resultados: 61.7% dijo estar indiferente, mientras que el 21.3% manifestó completamente verdadero, por otro lado, el 17% mencionó falso de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

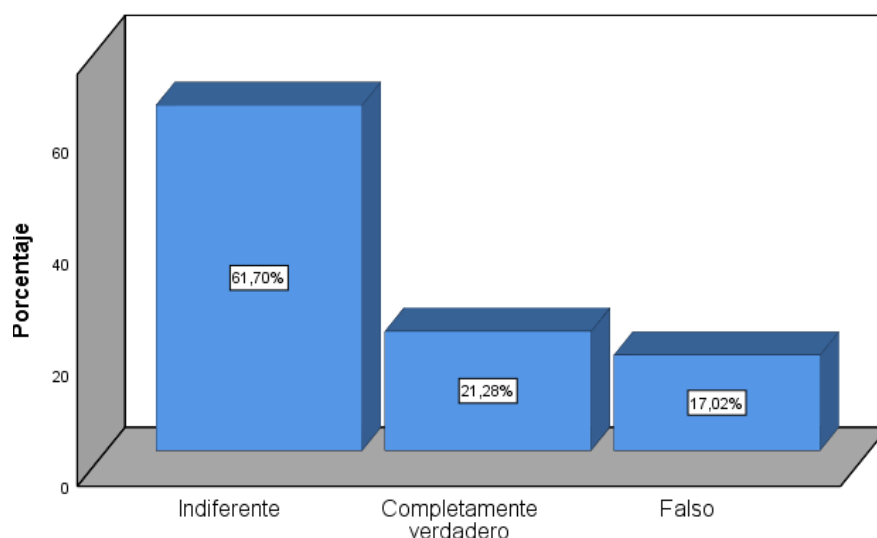


Figura 6 Interesado en mi éxito

#### 4.- Los procesos de trabajos se innovan en la institución

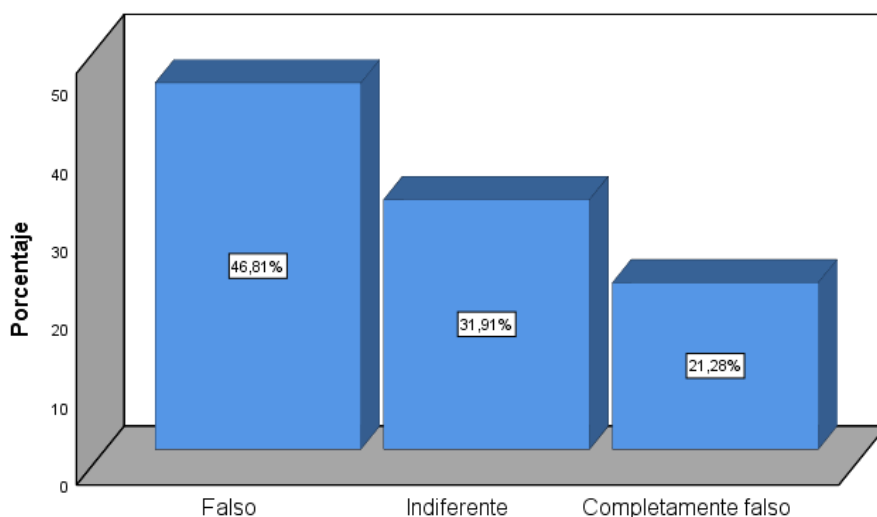
Tabla 5 Procesos de trabajos se innovan en la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	15	31.9
Falso	22	46.8
Completamente falso	10	21.3
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a Los procesos de trabajos se innovan en la institución se obtuvo los siguientes resultados: 46.8% dijo falso, mientras que el 31.9% manifestó indiferente, por otro lado, el 21.3% mencionó completamente falso de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.



**4.- Los procesos de trabajos se innovan en la institución**

Figura 7 Procesos de trabajos se innovan en la institución

**5.- Participo definiendo objetivos y propósitos de la institución**

Tabla 6 Objetivos y propósitos de la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	5	10.6
Verdadero	13	27.7
Falso	20	42.6
Completamente falso	9	19.1
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

**Interpretación:**

En el cuadro precedente respecto Participo definiendo objetivos y propósitos de la institución se obtuvo los siguientes resultados: 27.7% dijo verdadero, mientras que el 42.6% manifestó ser falso, por otro lado, el 19.1% mencionó completamente falso y el 10.6% dijo es completamente verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

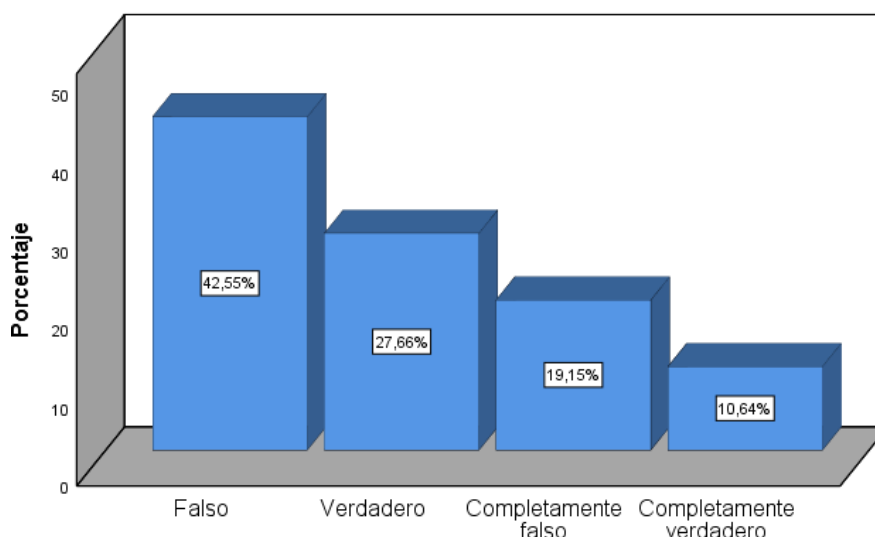


Figura 8 Objetivos y propósitos de la institución

## 6.-Tengo el privilegio de tomar decisiones en la actividad diaria

Tabla 7 Privilegio de tomar decisiones en la actividad diaria

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	10	21.3
Indiferente	25	53.2
Falso	12	25.5
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a tengo el privilegio de tomar decisiones en la actividad diaria se obtuvo los siguientes resultados: 43.2% dijo estar indiferente, mientras que el 25.5% manifestó ser falso, por otro lado, el 21.3% mencionó verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

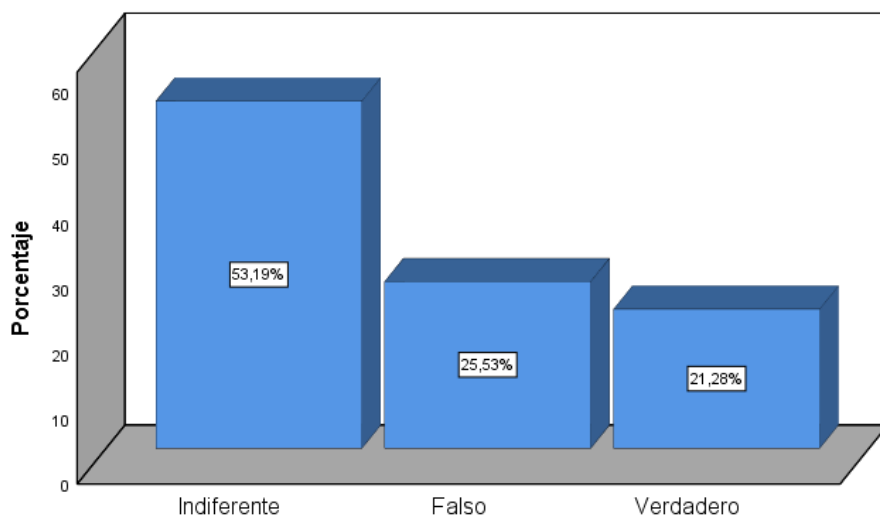


Figura 9 Privilegio de tomar decisiones en la actividad diaria

### 7.- Me siento totalmente comprometido con la institución

Tabla 8 Comprometido con la institución

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	13	27.7
Verdadero	25	53.2
Indiferente	9	19.1
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a me siento totalmente comprometido con la institución se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo verdadero, mientras que el 27.7% manifestó completamente verdadero por otro lado, el 19.1% mencionó indiferente de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.



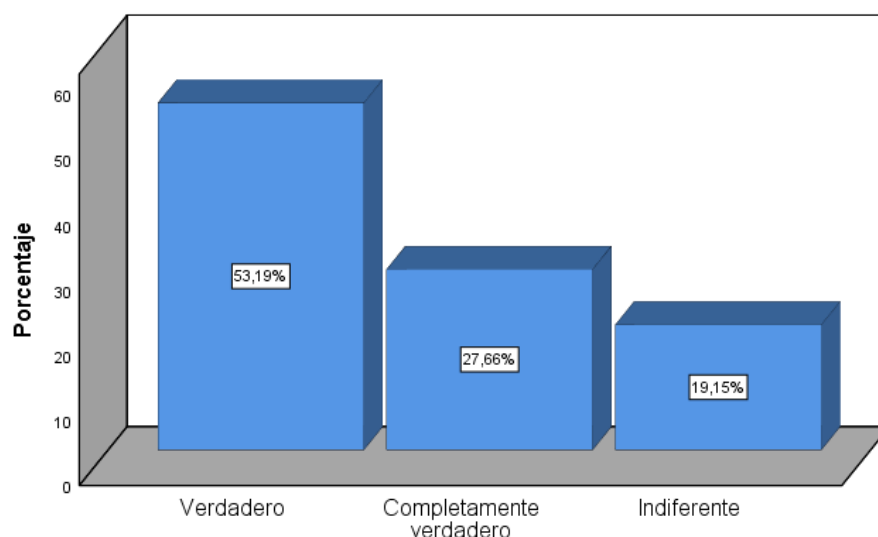


Figura 10 Comprometido con la institución

### 8.- Mi nivel de desempeño es valorado por mis supervisores

Tabla 9 Desempeño es valorado por mis supervisores

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	10	21.3
Indiferente	25	53.2
Falso	12	25.5
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a Mi nivel de desempeño es valorado por mis supervisores se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo estar indiferente, mientras que el 25.5% manifestó ser falso, por otro lado, el 21.3% mencionó verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

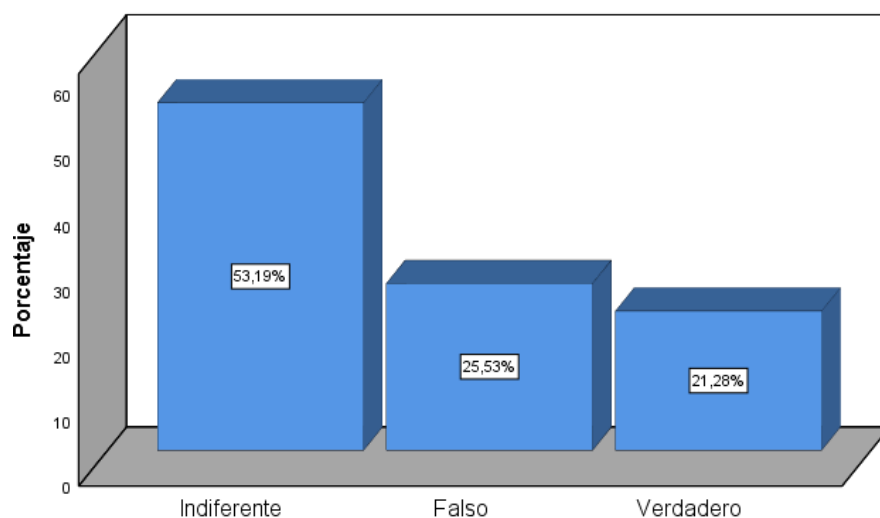


Figura 11 Desempeño es valorado por mis supervisores

### 9.- Mi jefe reconoce mis logros alcanzados en el trabajo

Tabla 10 Logros alcanzados en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	5	10.6
Verdadero	13	27.7
Falso	29	61.7
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a mi jefe reconoce mis logros alcanzados en el trabajo se obtuvo los siguientes resultados: 61.7% dijo verdadero, mientras que el 27.7% manifestó verdadero, por otro lado, el 10.6% mencionó completamente verdadero, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

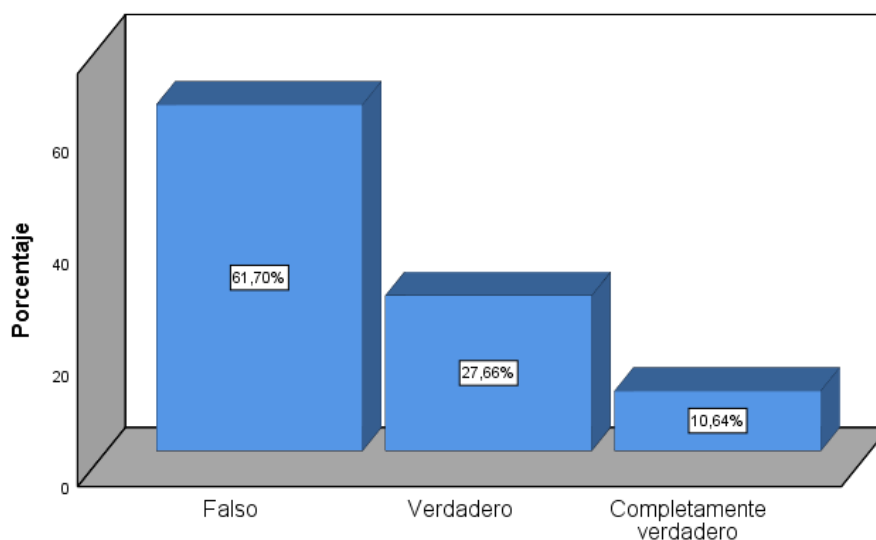


Figura 12 Logros alcanzados en el trabajo

### 10.- En mi centro de trabajo hay controles y sistemas de seguimiento

Tabla 11 Hay controles y sistemas de seguimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	10	21.3
Falso	29	61.7
Completamente falso	8	17.0
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a En mi centro de trabajo hay controles y sistemas de seguimiento se obtuvo los siguientes resultados: 61.7% dijo falso mientras que el 21.3% manifestó verdadero, por otro lado, el 17% mencionó completamente verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

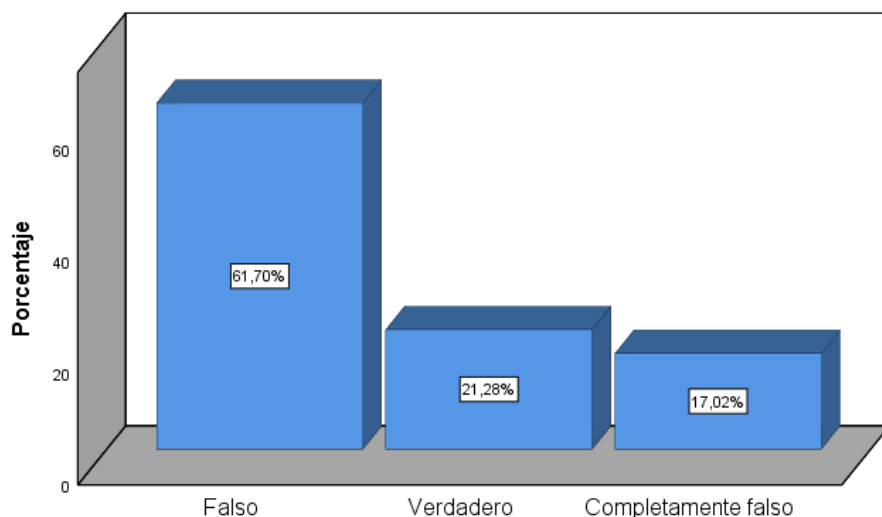


Figura 13 Hay controles y sistemas de seguimiento

### 11.- Las funciones están claramente definidas en mi área

Tabla 12 Funciones están claramente definidas en mi área

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	12	25.5
Verdadero	25	53.2
Indiferente	10	21.3
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a Las funciones están claramente definidas en mi área se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo verdadero, mientras que el 25.5% manifestó completamente verdadero, por otro lado, el 21.3% mencionó indiferente, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

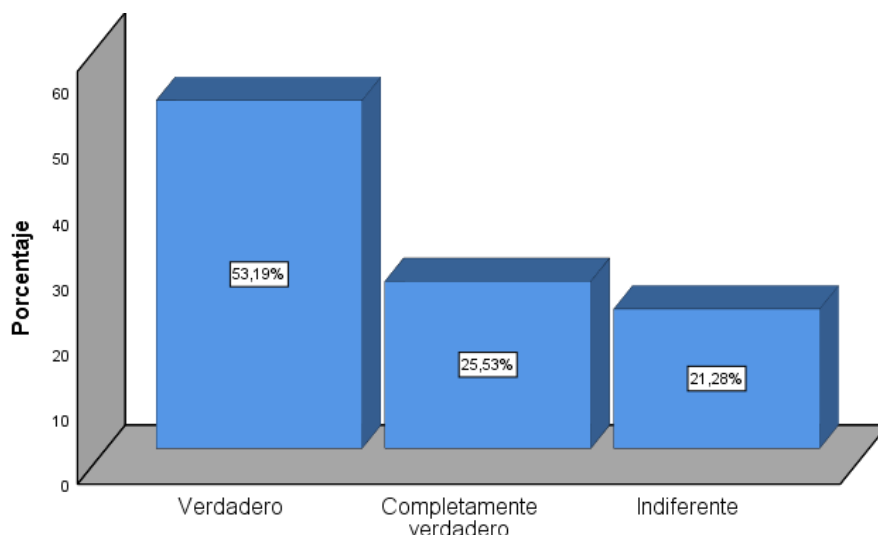


Figura 14 Funciones están claramente definidas en mi área

## 12.- En la institución donde laboro se promueve la comunicación

Tabla 13 Se promueve la comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	12	25.5
Verdadero	25	53.2
Falso	5	10.6
Completamente falso	5	10.6
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a En la institución donde laboro se promueve la comunicación se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo verdadero, mientras que el 25.5% manifestó completamente verdadero, por otro lado, el 10.6% mencionó falso y el otro 10.6% dijo es completamente falso de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

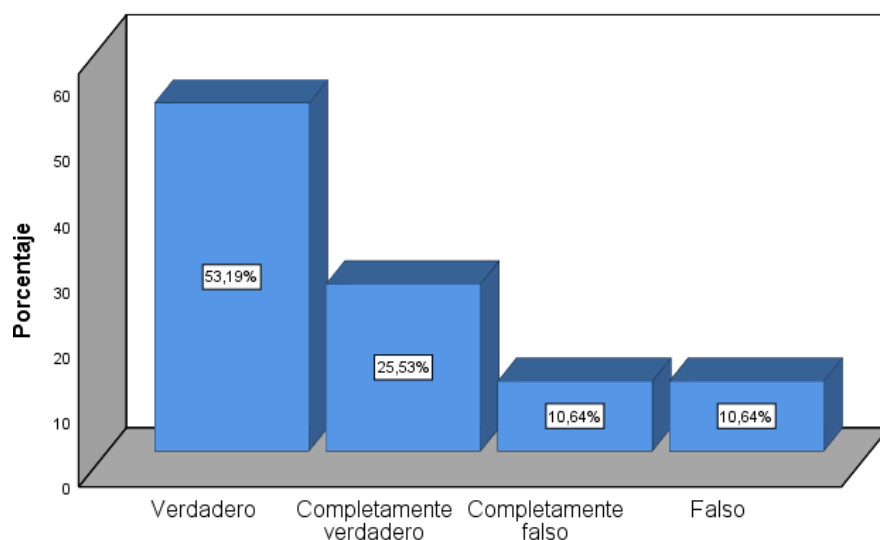


Figura 15 se promueve la comunicación

### 13.- En la institución donde laboro existe suficiente canales y medio de comunicación

Tabla 14 Existe suficiente canales y medio de comunicación

	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	5	10.6
Indiferente	17	36.2
Falso	25	53.2
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a En la institución donde laboro existe suficiente canales y medio de comunicación se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo falso, mientras que el 36.2% manifestó indiferente, por otro lado, el 10.6% mencionó completamente, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

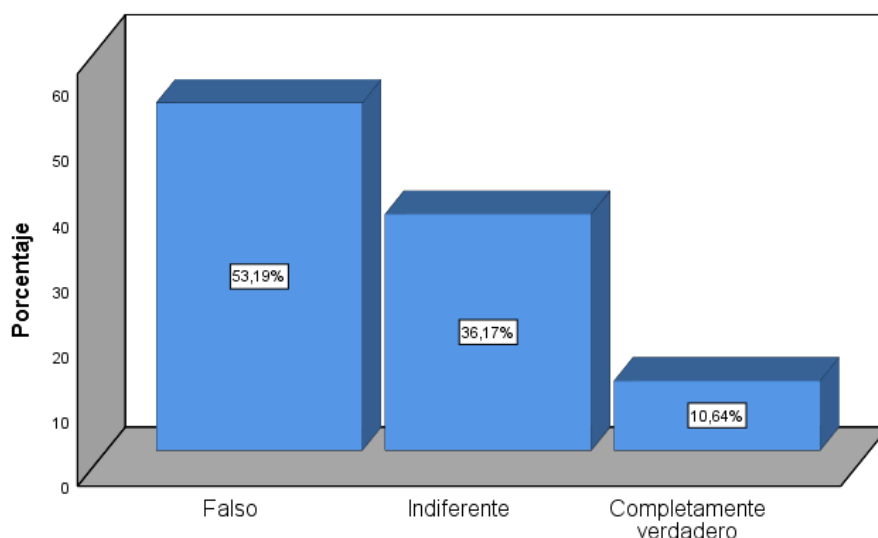


Figura 16 Existe suficiente canales y medio de comunicación

#### 14.- En la institución donde laboro la información fluye de manera eficiente

Tabla 15 La información fluye de manera eficiente

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	10	21.3
Indiferente	25	53.2
Falso	12	25.5
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a En la institución donde laboro la información fluye de manera eficiente se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo estar indiferente, mientras que el 25.5% manifestó falso, por otro lado, el 21.3% mencionó verdadero, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

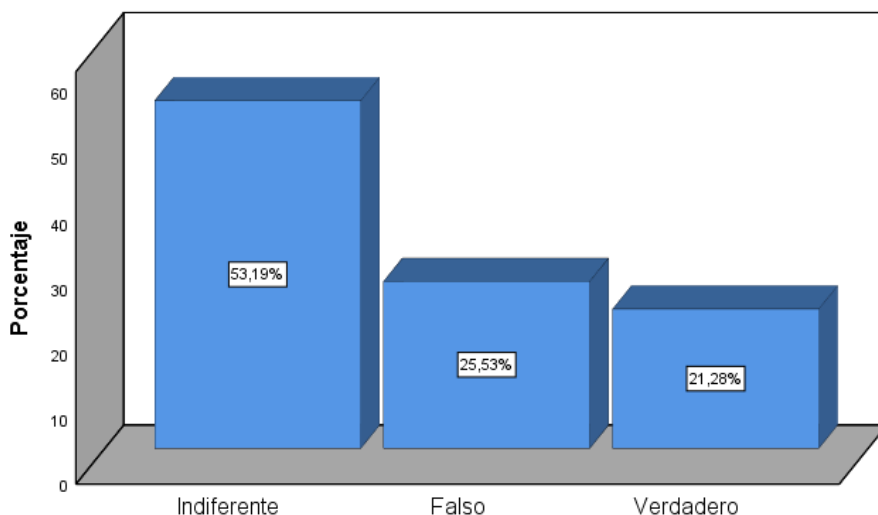


Figura 17 La información fluye de manera eficiente

### 15.- Mi remuneración se adecúa a mi desempeño laboral

Tabla 16 La remuneración se adecúa a mi desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	5	10.6
Falso	25	53.2
Completamente falso	17	36.2
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a mi remuneración se adecúa a mi desempeño laboral se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo falso, mientras que el 36.2% manifestó completamente falso, por otro lado, el 10.6% mencionó verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.



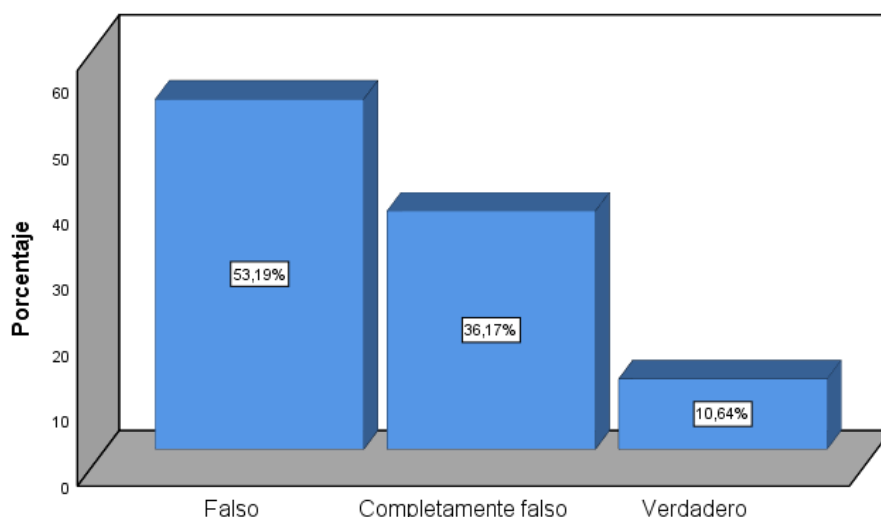


Figura 18 La remuneración se adecúa a mi desempeño laboral

### 16.- Dispongo de equipos informáticos que faciliten mi trabajo

Tabla 17 Equipos informáticos que faciliten mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	9	19.1
Indiferente	5	10.6
Falso	15	31.9
Completamente falso	18	38.3
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a dispongo de equipos informáticos que faciliten mi trabajo se obtuvo los siguientes resultados: 38.3% dijo falso, mientras que el 31.9% manifestó ser falso, por otro lado, el 19.1% mencionó verdadero y finalmente el 10.6% dijo indiferente de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

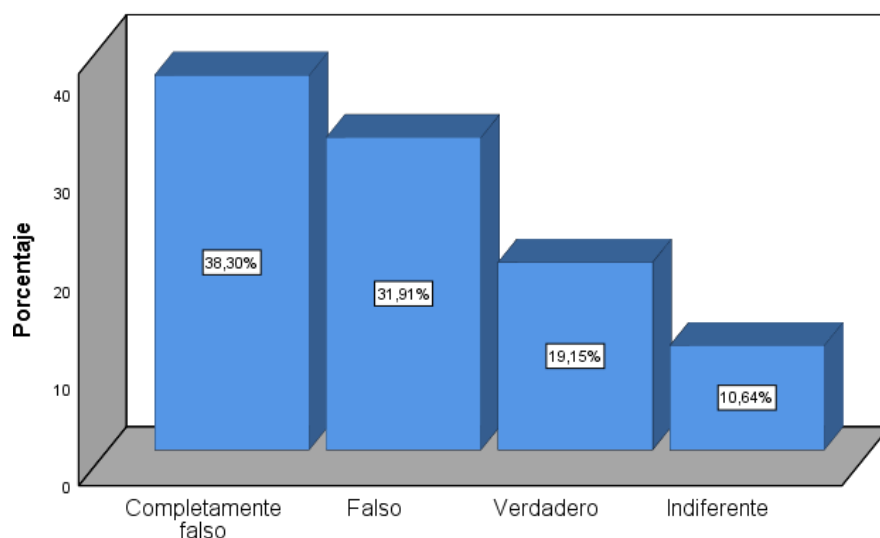


Figura 19 Equipos informáticos que faciliten mi trabajo

**17.- Cuento con todo los medios y materiales para cumplir mis actividades**

Tabla 18 Medios y materiales para cumplir mis actividades

	Frecuencia	Porcentaje
Verdadero	10	21.3
Indiferente	25	53.2
Falso	12	25.5
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

**Interpretación:**

En el cuadro precedente respecto a Cuento con todo los medios y materiales para cumplir mis actividades I se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo estar indiferente, mientras que el 25.5% manifestó ser falso, por otro lado, el 21.3% mencionó verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

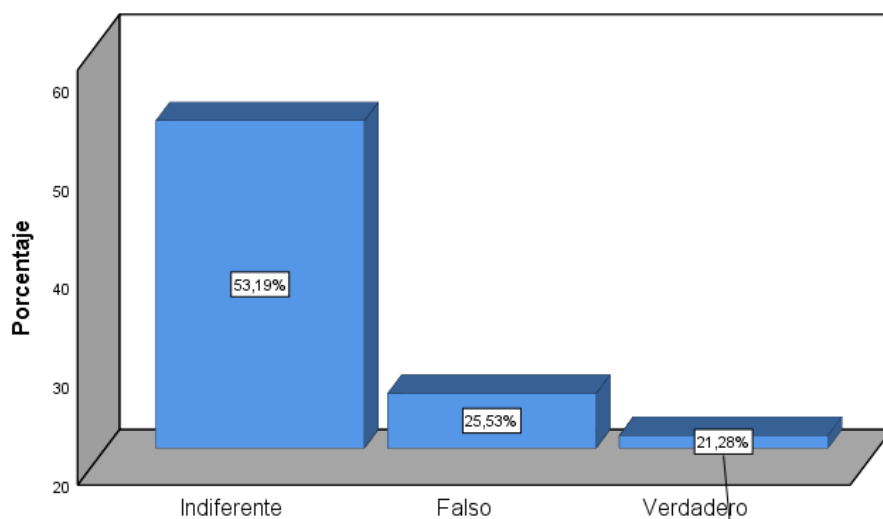


Figura 20 Medios y materiales para cumplir mis actividades

### 18.- La Institución se esfuerza en promover la innovación y creatividad

Tabla 19 La Institución se esfuerza en promover la innovación y creatividad

	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	10	21.3
En desacuerdo	27	57.4
Muy en desacuerdo	10	21.3
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a La institución se esfuerza en promover la innovación y creatividad se obtuvo los siguientes resultados: 57.4% dijo estar en desacuerdo, mientras que el 21.3% manifestó muy en desacuerdo, por otro lado, el 21.3% mencionó indiferente, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

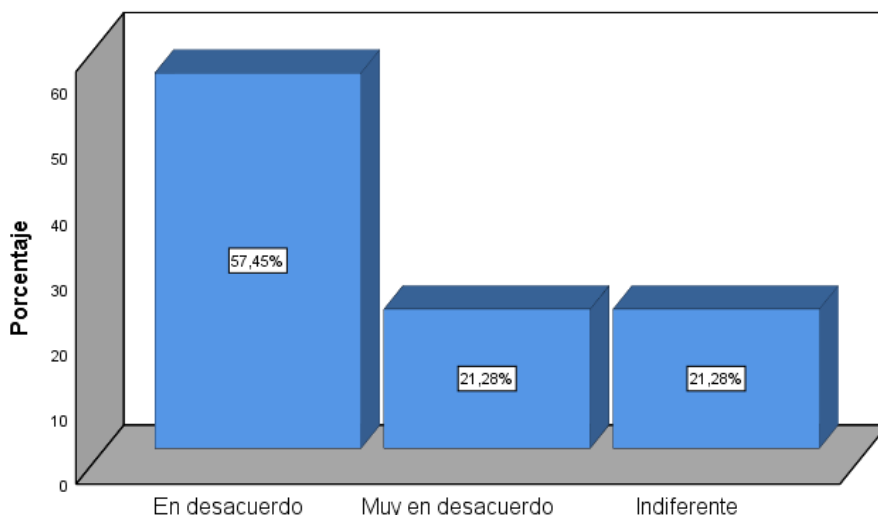


Figura 21 La Institución se esfuerza en promover la innovación y creatividad

### 19.- La institución ha implementado mecanismos motivadores al buen desempeño laboral

Tabla 20 Mecanismos motivadores al buen desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	10	21.3
Más bien insatisfecho	25	53.2
Sumamente insatisfecho	12	25.5
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a La institución ha implementado mecanismos motivadores al buen desempeño laboral se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo más bien insatisfecho, mientras que el 25.5% manifestó sumamente insatisfecho, por otro lado, el 21.3% mencionó indiferente, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

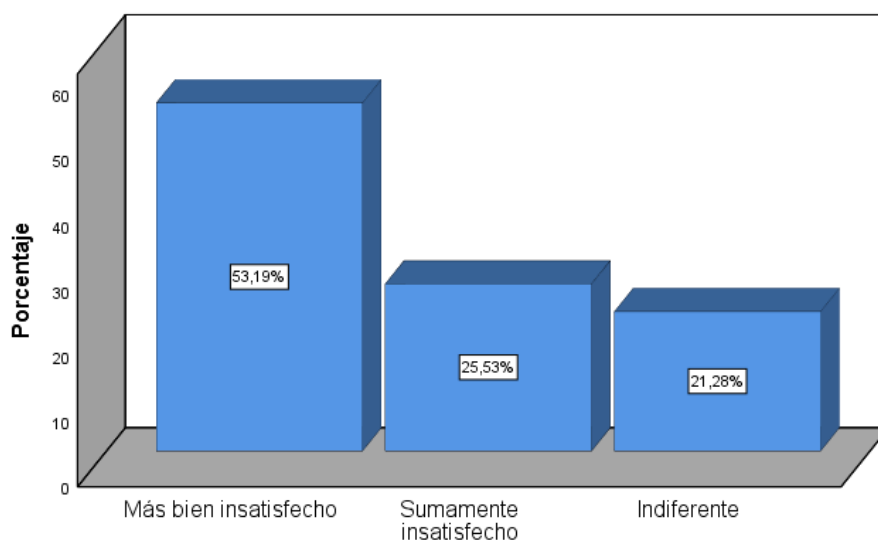


Figura 22 Mecanismos motivadores al buen desempeño laboral

## 20.- Me siento satisfecho con los resultados logrados en el trabajo

Tabla 21 Resultados logrados en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Sumamente satisfecho	5	10.6
Más bien satisfecho	25	53.2
Indiferente	17	36.2
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a me siento satisfecho con los resultados logrados en el trabajo se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo más bien satisfecho, mientras que el 36.2% manifestó indiferente, por otro lado, el 10.6% mencionó sumamente satisfecho, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación "Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019" que se realizó en la presente investigación.

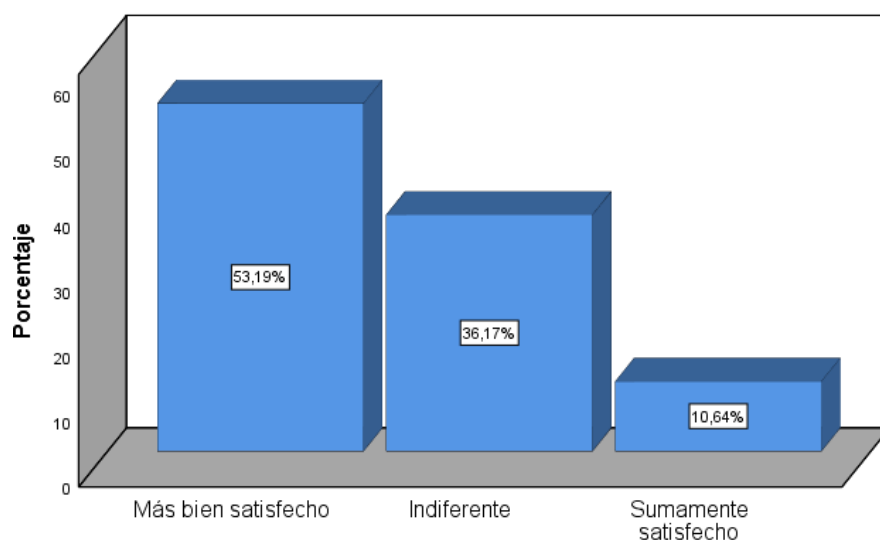


Figura 23 Resultados logrados en el trabajo

**21.- En la institución las responsabilidades de cada puesto están bien definidas**

Tabla 22 Responsabilidades de cada puesto están bien definidas

	Frecuencia	Porcentaje
Sumamente satisfecho	12	25.5
Más bien satisfecho	25	53.2
Indiferente	10	21.3
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

**Interpretación:**

En el cuadro precedente respecto a en la institución las responsabilidades de cada puesto están bien definidas se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo más bien satisfecho, mientras que el 25.5% manifestó sumamente satisfecho, por otro lado, el 21.3% mencionó indiferente, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

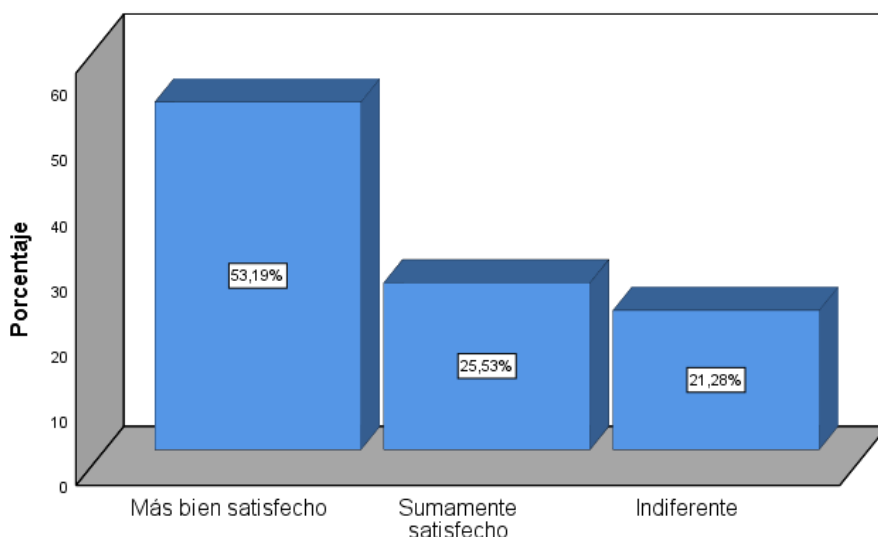


Figura 24 Responsabilidades de cada puesto están bien definidas

## 22.- Realizo mis actividades de manera independiente

Tabla 23 Realizo mis actividades de manera independiente

	Frecuencia	Porcentaje
Sumamente satisfecho	12	25.5
Más bien satisfecho	25	53.2
Más bien insatisfecho	10	21.3
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a realizo mis actividades de manera independiente se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo más bien satisfecho, mientras que el 25.5% manifestó sumamente satisfecho, por otro lado, el 21.3% mencionó más bien insatisfecho, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

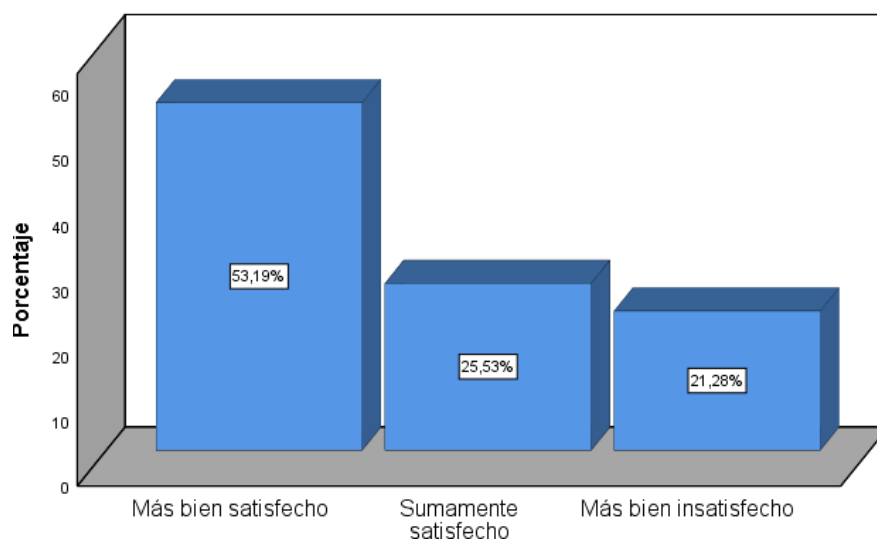


Figura 25 Realizo mis actividades de manera independiente

### 23.- Estoy consciente en asumir mi responsabilidad y las consecuencias de mis acciones

Tabla 24 Responsabilidad y las consecuencias de las acciones

	Frecuencia	Porcentaje
Sumamente satisfecho	13	27.7
Más bien satisfecho	29	61.7
Indiferente	5	10.6
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a estoy consciente en asumir mis responsabilidad y las consecuencias de mis acciones se obtuvo los siguientes resultados: 61.7% dijo estar más bien satisfecho, mientras que el 27.7% manifestó sumamente satisfecho, por otro lado, el 10.6% mencionó indiferente, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.



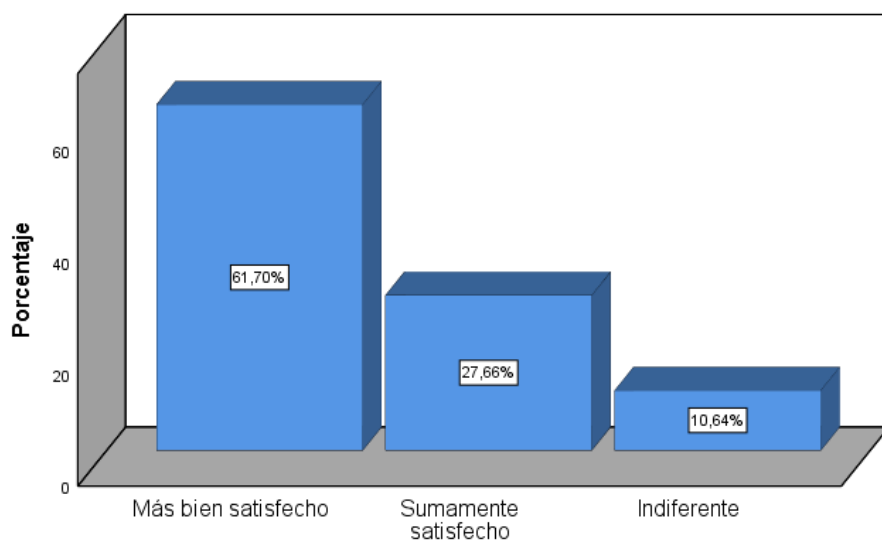


Figura 26 Responsabilidad y las consecuencias de las acciones

**24.- Soy ponderado al momento de enfrentar situaciones conflictivas**

Tabla 25 Ponderado al momento de enfrentar situaciones conflictivas

	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	25	53.2
Más bien insatisfecho	12	25.5
Sumamente insatisfecho	10	21.3
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

**Interpretación:**

En el cuadro precedente respecto a soy ponderado al momento de enfrentar situaciones conflictivas se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo indiferente, mientras que el 25.5% manifestó más bien satisfecho, por otro lado, el 21.3% mencionó sumamente insatisfecho, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

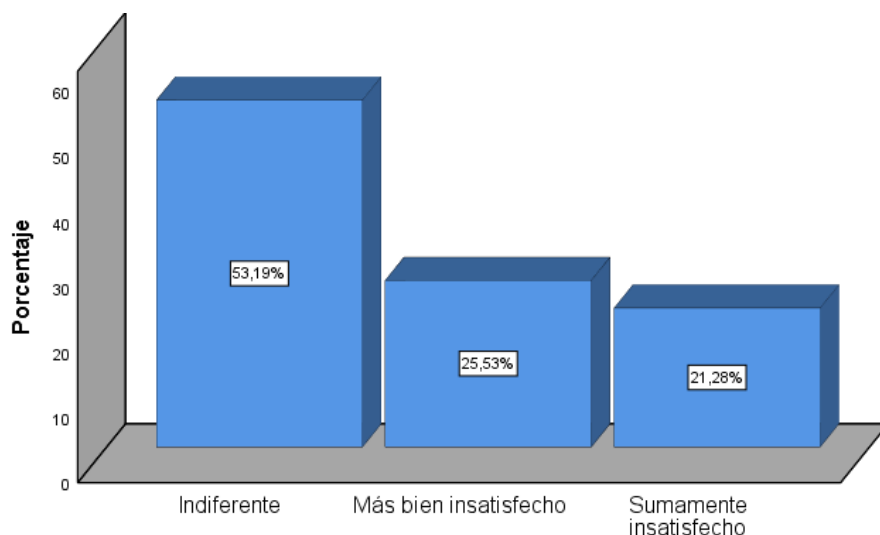


Figura 27 Ponderado al momento de enfrentar situaciones conflictivas

## 25.- Tengo tolerancia frente a las opiniones de mis colegas

Tabla 26 Tolerancia frente a las opiniones de mis colegas

	Frecuencia	Porcentaje
Más bien satisfecho	8	17.0
Indiferente	15	31.9
Más bien insatisfecho	24	51.1
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a: tengo tolerancia frente a las opiniones de mis colegas se obtuvo los siguientes resultados: 51.1% dijo más bien insatisfecho, mientras que el 31-9% manifestó su indiferencia, por otro lado, el 17% mencionó más bien satisfecho, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

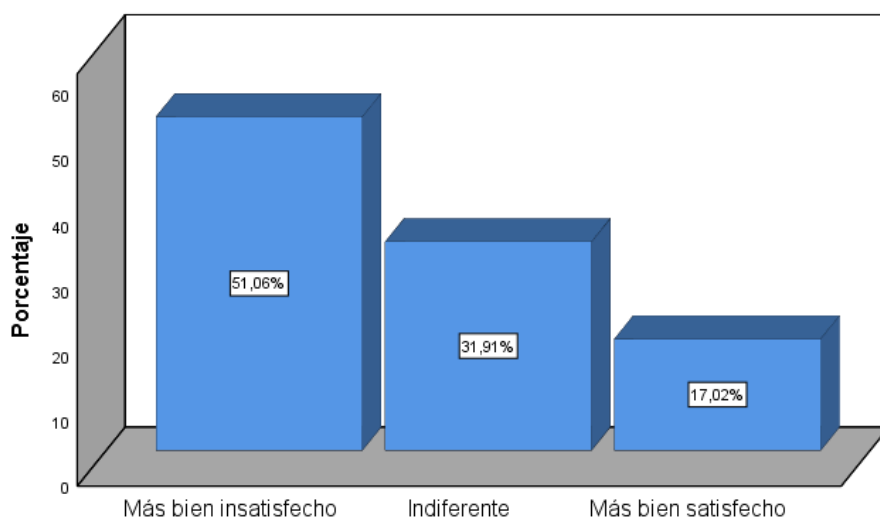


Figura 28 Tolerancia frente a las opiniones de mis colegas

## 26.- Soy atento y me adapto a los cambios del entorno

Tabla 27 Me adapto a los cambios del entorno

	Frecuencia	Porcentaje
Sumamente satisfecho	20	42.6
Más bien satisfecho	22	46.8
Indiferente	5	10.6
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a soy atento y me adapto a los cambios del entorno se obtuvo los siguientes resultados: el 46.8% dijo estar más bien satisfecho, mientras que el 42.6% manifestó sumamente satisfecho, por otro lado, el 10.6% mencionó indiferente, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

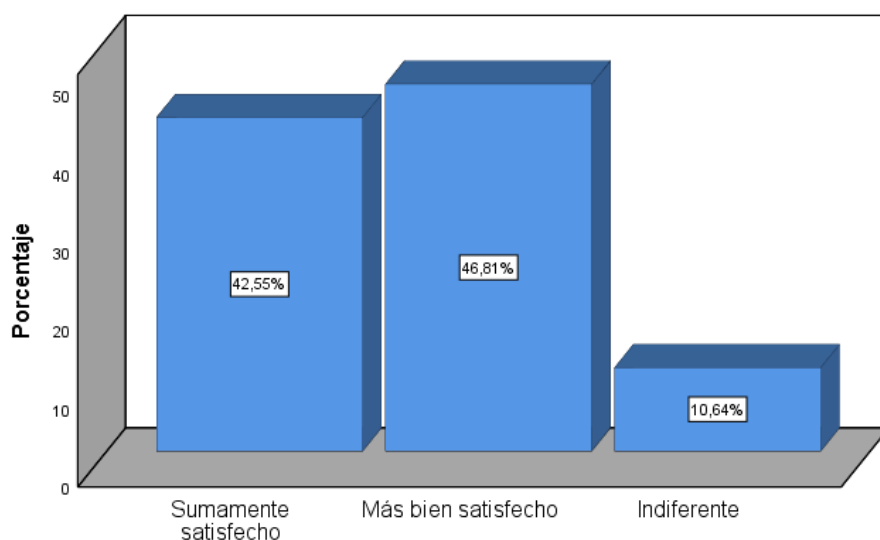


Figura 29 Me adapto a los cambios del entorno

## 27.- Respondo de manera oportuna a las dudas de mis compañeros de trabajo

Tabla 28 Respondo de manera oportuna a las dudas de mis compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Más bien satisfecho	14	29.8
Indiferente	8	17.0
Más bien insatisfecho	25	53.2
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a: respondo de manera oportuna a las dudas de mis compañeros de trabajo se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo más bien insatisfecho, mientras que el 29.8% manifestó más bien satisfecho, por otro lado, el 17% mencionó indiferente, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

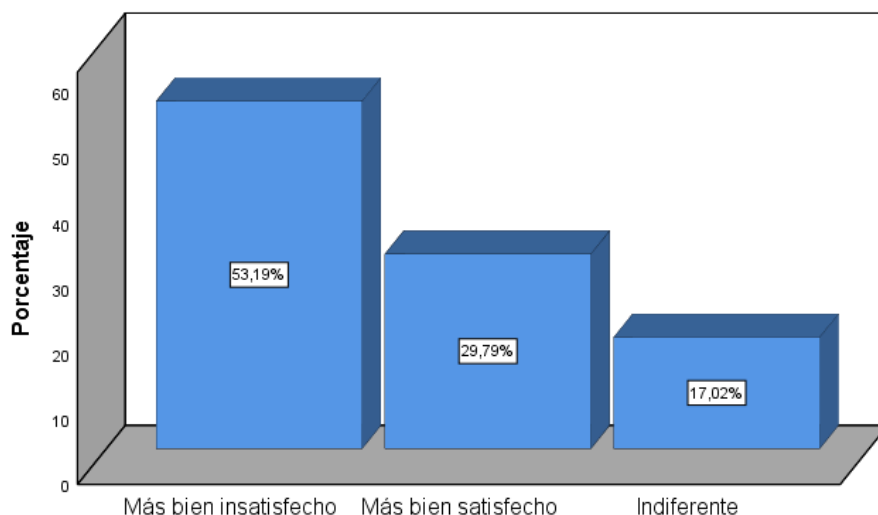


Figura 30 Respondo de manera oportuna a las dudas de mis compañeros de trabajo

## 28.- Mi jefe inmediato planifica capacitaciones

Tabla 29 Jefe inmediato planifica capacitaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Sumamente satisfecho	12	25.5
Más bien satisfecho	25	53.2
Indiferente	10	21.3
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a mi jefe inmediato planifica capacitaciones se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo estar más bien satisfecho, mientras que el 25.5% manifestó estar sumamente satisfecho, por otro lado, el 21.3% mencionó indiferente, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

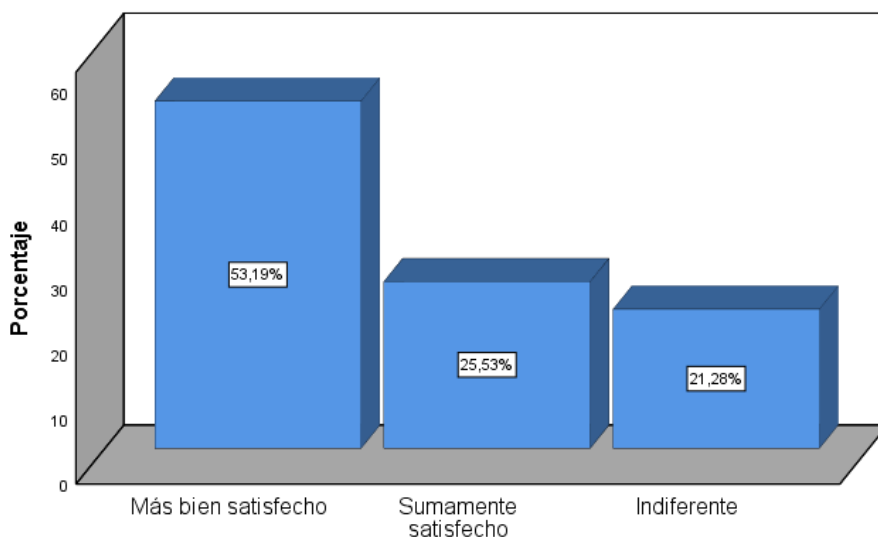


Figura 31 Jefe inmediato planifica capacitaciones

### 29.- Mi trabajo me permite mi desarrollo profesional

Tabla 30 Me permite mi desarrollo profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Sumamente satisfecho	25	53.2
Más bien satisfecho	17	36.2
Más bien insatisfecho	5	10.6
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a Mi trabajo me permite mi desarrollo profesional se obtuvo los siguientes resultados: 53.2% dijo estar sumamente satisfecho, mientras que el 36.2% manifestó más bien satisfecho, por otro lado, el 10.6% mencionó más bien insatisfecho, de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

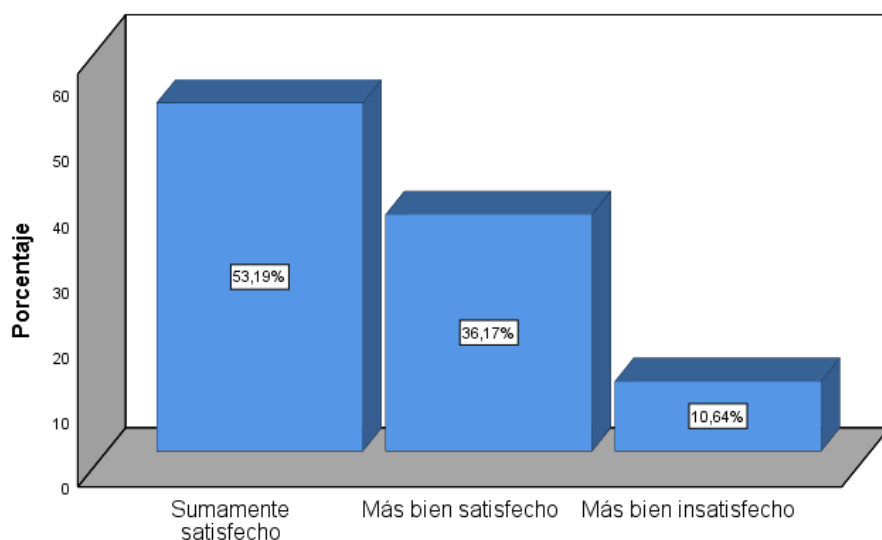


Figura 32 Me permite mi desarrollo profesional

### 30.- La institución aporta con mi formación personal

Tabla 31 Aporta con mi formación personal

	Frecuencia	Porcentaje
Sumamente satisfecho	15	31.9
Más bien satisfecho	10	21.3
Indiferente	4	8.5
Sumamente insatisfecho	18	38.3
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

#### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a La institución aporta con mi formación personal se obtuvo los siguientes resultados: 38.3% dijo estar sumamente insatisfecho, mientras que el 31.9% manifestó estas sumamente satisfecho, por otro lado, el 21.3% mencionó más bien satisfecho y finalmente el 8.5% dijo estar indiferente de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.

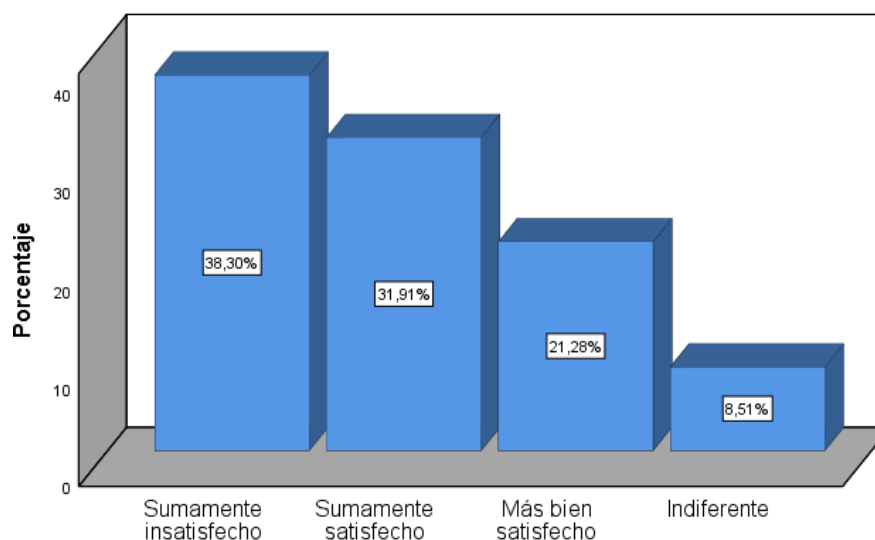


Figura 33 Aporta con mi formación personal

### Variable clima organizacional

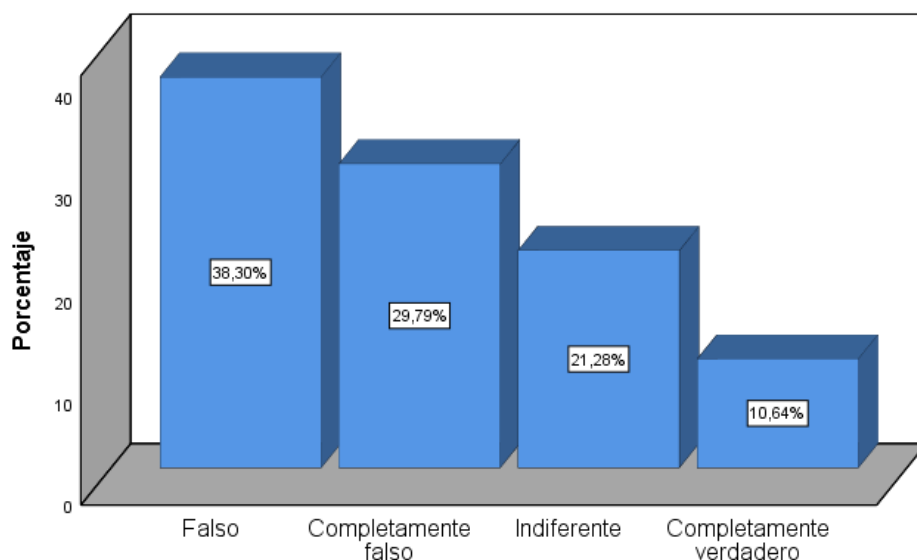
	Frecuencia	Porcentaje
Completamente verdadero	5	10.6
Indiferente	10	21.3
Falso	18	38.3
Completamente falso	14	29.8
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a la variable clima organizacional se obtuvo los siguientes resultados: 38.3% dijo falso, mientras que el 29.8% manifestó completamente falso, por otro lado, el 21.3% dijo estar indiferente y finalmente el 10.6% dijo completamente verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019” que se realizó en la presente investigación.





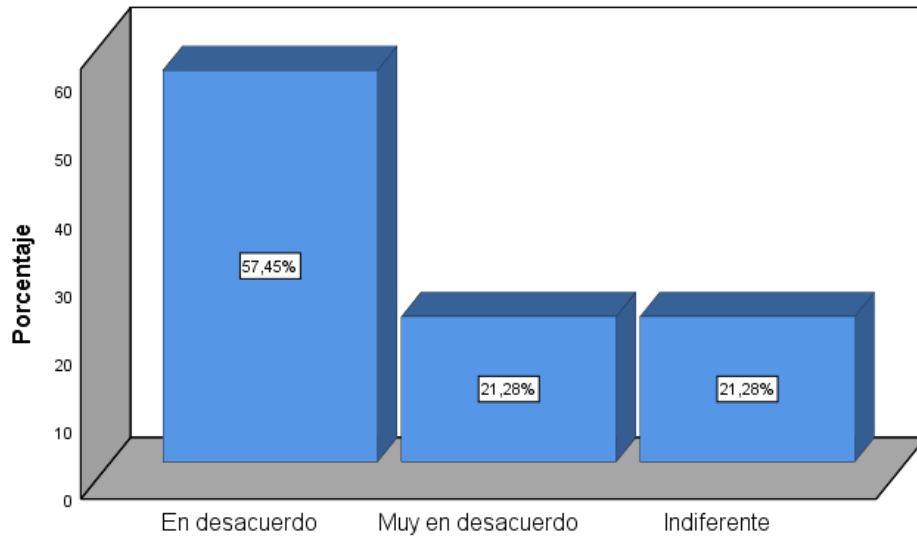
### Variable desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	10	21.3
En desacuerdo	27	57.4
Muy en desacuerdo	10	21.3
Total	47	100.0

Fuente: Base de datos del investigador

### Interpretación:

En el cuadro precedente respecto a la variable desempeño laboral se obtuvo los siguientes resultados: 57.4% dijo estar en desacuerdo, mientras que el 21.3% manifestó estar indiferente, por otro lado, el 21.3% mencionó estar muy en desacuerdo de 47 colaboradores de la investigación "Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco – 2019" que se realizó en la presente investigación.



### 4.3. Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis general

**Primer paso:** Plantearemos nuestra hipótesis estadística: nula ( $H_0$ ) y alterna ( $H_a$ ).

**$H_0$ :** No existe influencia en la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.

**$H_a$ :** Existe influencia en la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.

**Segundo paso:** Utilizamos el estadígrafo en el presente trabajo la distribución del Chi o Ji Cuadrada por cuanto se utiliza la variable y dimensión ordinal, los resultados nos presente el siguiente cuadro.

**Tabla cruzada 1**  
**Clima organizacional / Desempeño laboral**

Recuento

		Desempeño laboral			Total
		Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Clima laboral	Completamente verdadero	5	0	0	5
	Indiferente	0	10	0	10
	Falso	5	8	5	18
	Completamente falso	0	9	5	14
Total		10	27	10	47

Fuente: Base de datos del investigador

Asimismo, los resultados de la prueba del chi cuadrado se muestran en el siguiente cuadro:

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,617 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	34,993	6	,000
Asociación lineal por lineal	13,850	1	,000
N de casos válidos	47		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,06.

$$X^2_{cal} = 31.617 \quad X^2_{crit} = 9.49_{\alpha = 0.05, gl = 6}$$

**Tercer paso:** Utilizando un nivel de significancia y nivel de confianza

El nivel de significancia es 0,05;  $gl = 6$ . El valor crítico de la prueba  $x^2_{tabla} = 9.49$

**Cuarto paso:** Vemos que los efectos de la prueba y estadística es:

$x^2 =$  Chi Cuadrado (medida de probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas) la cual resolvió igual a 31.617

**Quinto paso:** Toma de decisión:

$X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$  es decir, **31.617 > 9.49** en consecuencia:

Como el valor crítico de tabla es  $X_{tab}^2 = 9.49$  menor que el calculado  $X_{cal}^2 = 31.617$  Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a  $0.05$  concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir “existe influencia en la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco”.

**Hipótesis específica 1:**

**Ho:** No existe nivel de significancia en la dimensión desarrollo personal con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.

**Ha:** Existe nivel de significancia en la dimensión desarrollo personal con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.

**Primer paso:** Plantearemos nuestra hipótesis estadística: nula ( $H_0$ ) y alterna ( $H_a$ ).

**Nivel de significancia Estadística:**

Se desarrolló a un nivel de significancia estadística de  $0.05$  ( $p < 0.05$ )

**Segundo paso:** Utilizamos el estadígrafo en el presente trabajo la distribución del Chi o Ji Cuadrada por cuanto se utiliza la variable y dimensión ordinal, los resultados nos presente el siguiente cuadro.

**Tabla cruzada**  
**Dimensión desarrollo personal / Desempeño laboral**

Recuento

		Dimensión desarrollo personal			Total
		Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Desempeño laboral)	Completamente verdadero	5	0	0	5
	Indiferente	0	10	0	10
	Falso	5	8	5	18
	Completamente falso	0	9	5	14
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>27</b>	<b>10</b>	<b>47</b>

Fuente: Base de datos del investigador

Asimismo los resultados de la prueba del chi cuadrado se muestran en el siguiente cuadro:

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,017 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	34,993	6	,000
Asociación lineal por lineal	13,850	1	,000
N de casos válidos	47		

- a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,06.

$$X^2_{cal} = 29.017 \quad X^2_{crit} = 9.49 \alpha = 0.05 \quad gl = 6$$

**Tercer paso:** Utilizamos un nivel de significancia y nivel de confianza

El nivel de significancia es 0,05;  $gl = 6$ . El valor crítico de la prueba  $x^2_{tabla} = 9.49$

**Cuarto paso:** Vemos que los efectos de la prueba y estadística es:

$\chi^2 =$  Chi Cuadrado (medida de probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas) la cual resolvió igual a 29.017

**Quinto paso:** Toma de decisión:

como  $X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$  es decir,  $29.017 > 9.49$

Como el valor crítico de tabla es  $X_{tab}^2 = 9.49$  menor que el calculado  $X_{cal}^2 = 29.017$ . Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a  $0.05$  concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir “existe nivel de significancia en la dimensión desarrollo personal con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco”.

**Hipótesis específica 2:**

**Ho:** No existe alto grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco.

**Ha:** Existe alto grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco.

**Primer paso:** Plantearemos nuestra hipótesis estadística: nula ( $H_0$ ) y alterna ( $H_a$ ).

**Segundo paso:** Utilizamos el estadígrafo en el presente trabajo la distribución del Chi o Ji Cuadrada por cuanto se utiliza la variable y dimensión ordinal, los resultados nos presente el siguiente cuadro.

### Tabla cruzada

Dimensión compromiso laboral / Desempeño laboral

Recuento

		Dimensión compromiso laboral			Total
		Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Desempeño laboral	Completamente verdadero	0	0	5	5
	Verdadero	0	8	5	13
	Falso	5	15	0	20
	Completamente falso	5	4	0	9
Total		10	27	10	47

Fuente: Base de datos del investigador

Asimismo los resultados de la prueba del chi cuadrado se muestran en el siguiente cuadro:

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	35,717 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	39,653	6	,000
Asociación lineal por lineal	24,581	1	,000
N de casos válidos	47		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,06.

$$X^2_{cal} = 35.717 \quad X^2_{crit} = 9.49 \alpha = 0.05 \quad gl = 6$$

**Tercer paso:** Utilizamos un nivel de significancia y nivel de confianza

El nivel de significancia es 0,05;  $gl = 6$ . El valor crítico de la prueba

$$x^2_{tabla} = 9.49$$

**Cuarto paso:** Vemos que los efectos de la prueba y estadística es:

$x^2 =$  Chi Cuadrado (medida de probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas) la cual resolvió igual a 35.717

**Quinto paso:** Toma de decisión:

$$X_{calc}^2 > X_{tabla}^2 \quad \text{es decir, } 35.717 > 9.49$$

Como el valor crítico de tabla es  $X_{tab}^2 = 9.49$  menor que el calculado  $X_{cal}^2 = 35.717$ . Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a  $0.05$  concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir “existe alto grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco”.

**Hipótesis específica 3:**

**Ho:** No existe nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco.

**Ho:** Existe nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco.

**Primer paso:** Plantearemos nuestra hipótesis estadística: nula ( $H_0$ ) y alterna ( $H_a$ ).

**Segundo paso:** Utilizamos el estadígrafo en el presente trabajo la distribución del Chi o Ji Cuadrada por cuanto se utiliza la variable y dimensión ordinal, los resultados nos presente el siguiente cuadro.



**Tabla cruzada**  
**Dimensión control / Desempeño laboral**

Recuento

		Dimensión control			Total
		Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Desempeño laboral	Completamente verdadero	0	0	5	5
	Verdadero	0	8	5	13
	Falso	5	15	0	20
	Completamente falso	5	4	0	9
Total		10	27	10	47

Fuente: Base de datos del investigador

Asimismo, los resultados de la prueba del chi cuadrado se muestran en el siguiente cuadro:

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,917 <sup>a</sup>	6	,000
Razón de verosimilitud	39,653	6	,000
Asociación lineal por lineal	24,581	1	,000
N de casos válidos	47		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,06.

$$X^2_{cal} = 25.917 \quad X^2_{crit} = 9.49 \alpha = 0.05 \quad gl = 6$$

**Tercer paso:** Utilizamos un nivel de significancia y nivel de confianza

El nivel de significancia es 0,05;  $gl = 6$ . El valor crítico de la prueba  $x^2_{tabla} = 9.49$

**Cuarto paso:** Vemos que los efectos de la prueba y estadística es:

$\chi^2 =$  Chi Cuadrado (medida de probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas) la cual resolvió igual a 25.917

**Quinto paso:** Toma de decisión:

como  $X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$  es decir, **25.917 > 9.49**

Como el valor crítico de tabla es  $X_{tab}^2 = 9.49$  menor que el calculado  $X_{cal}^2 = 25.917$ . Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a  $0.05$  concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir “existe nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco”.

#### **Hipótesis específica 4**

**Ho:** No hay nivel de significancia en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.

**Ha:** Hay nivel de significancia en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.

**Primer paso:** Plantearemos nuestra hipótesis estadística: nula ( $H_0$ ) y alterna ( $H_a$ ).

**Segundo paso:** Utilizamos el estadígrafo en el presente trabajo la distribución del Chi o Ji Cuadrada por cuanto se utiliza la variable y dimensión ordinal, los resultados nos presente el siguiente cuadro.

**Tabla cruzada**  
**Dimensión entorno del empleo / Desempeño laboral**

Recuento

		Dimensión entorno del empleo			Total
		Indiferente	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	
Desempeño laboral	Verdadero	0	0	5	5
	Falso	10	15	0	25
	Completamente falso	0	12	5	17
Total		10	27	10	47

Fuente: Base de datos del investigador

Asimismo los resultados de la prueba del chi cuadrado se muestran en el siguiente cuadro:

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,624 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	37,588	4	,000
Asociación lineal por lineal	1,599	1	,206
N de casos válidos	47		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,06.

$$X^2_{cal} = 32.624 \quad X^2_{crit} = 9.49 \alpha = 0.05 \quad gl = 4$$

**Tercer paso:** Utilizamos un nivel de significancia y nivel de confianza

El nivel de significancia es 0,05;  $gl = 4$ . El valor crítico de la prueba  $x^2_{tabla} = 9.49$

**Cuarto paso:** Vemos que los efectos de la prueba y estadística es:

$x^2 =$  Chi Cuadrado (medida de probabilidad de las diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas) la cual resolvió igual a 32.624

**Quinto paso:** Toma de decisión:

$X_{calc}^2 > X_{tabla}^2$  es decir, **32.624 > 9.49** en consecuencia:

Como el valor crítico de tabla es  $X_{tab}^2 = 9.49$  menor que el calculado  $X_{cal}^2 = 32.624$ . Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a  $0.05$  concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir “hay nivel de significancia en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco”.

#### **4.4. Discusión de resultados**

En nuestra investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática - Pasco". Debemos precisar “que el clima Organizacional influye significativamente en el desempeño laboral” así mismo a nivel de la institución en estudio podemos señalar que existe un clima inestable dado el cambio permanente de los funcionarios y colaboradores generando un clima de poca confianza recelo entre sus miembros a ello se suma los contratos temporales del personal generando poca identificación con la institución.

Respecto a la variable clima organizacional (Castro, 2018) tesis para obtener el grado de magister intitulado “*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería, arquitectura y urbanismo de la universidad señor de Sipán – Lambayeque - 2016*” de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” maestría en administración mención en gerencia empresarial, la mencionada autora arribó a las siguientes conclusiones: “Se analizó la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería, Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Señor de Sipán, puesto que, con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de Correlación de Pearson

es de 0,988 y el p\_valor es de 0,000 resultado que prueba la validez de la hipótesis general de la investigación”.

En cambio nosotros llegamos a la conclusión: respecto a la variable clima organizacional se obtuvo los siguientes resultados: 38.3% dijo falso, mientras que el 29.8% manifestó completamente falso, por otro lado, el 21.3% dijo estar indiferente y finalmente el 10.6% dijo completamente verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación que se realizó en la presente investigación.

Por otro lado concerniente al desempeño laboral el autor (Castillo, 2019) para obtener el grado de magister tesis intitulado “*Clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L – 2019*” perteneciente a la Universidad autónoma del Perú, Facultad de ciencias de gestión escuela profesional de administración de empresas, quien llegó a las siguientes conclusiones: “Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora Digucy E.I.R.L, mediante un Rho de Spearman de 0,866 a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05, es decir; en la medida que se mejore el clima organizacional entonces se mejora el desempeño de los colaboradores. En nuestra investigación concluimos que: La institución aporta con mi formación personal se obtuvo los siguientes resultados: 57.4% dijo estar en desacuerdo, mientras que el 21.3% manifestó estas indiferente, por otro lado, el 21.3% mencionó estar muy en desacuerdo de 47 colaboradores de la investigación que se realizó en la presente investigación.

Respecto a las dimensiones (Palomino & Peña, 2017) para obtener el grado de magister tesis titulado “*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda*” Universidad de Cartagena, facultad de ciencias económicas

programa de administración de empresas, la cual resumimos las siguientes conclusiones:

“Se pudo concluir que con este estudio se dio cumplimiento a su objetivo principal, correspondiente a analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Distribuidora y Papelería Venoplast Ltda., pues se aportó mayor información y conocimiento en torno a esta situación mediante una investigación sistemática, detallada y seria. Por otro lado, se logró establecer que los empleados en su mayoría fueron jóvenes, tanto masculinos como femeninos, solteros, de estratos tres, con formación técnica tecnológica, y procedentes del medio local.

Nuestra investigación tuvo el siguiente resultado: Como el valor crítico de tabla es  $X^2_{tab} = 9.49$  menor que el calculado  $X^2_{cal} = 29.017$ . Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a  $0.05$  concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir “existe nivel de significancia en la dimensión desarrollo personal con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco”.

Asimismo (Zans, 2017) tesis para obtener el grado de master intitulado “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” perteneciente a la Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua de la facultad regional Matagalpa multidisciplinaria el mencionado autor llegó a la siguiente conclusión:

“El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición

en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo. Se identifica que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación.

En cambio, en nuestra investigación tuvimos como resultado: Como el valor crítico de tabla es  $X^2_{\text{tab}} = 9.49$  menor que el calculado  $X^2_{\text{cal}} = 35.717$ . Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a  $0.05$  concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir “existe alto grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco”.

## CONCLUSIONES

En nuestra investigación después de aplicar la metodología científica y luego de realizar los cálculos estadísticos tanto descriptivo como inferencial utilizando el estadístico Ji cuadrado llegamos a la siguiente conclusión

- 1.- El clima organizacional que actualmente se tiene en la ODEI Pasco, no permite una gestión óptima institucional, esto se ve reflejado en las relaciones laborales de sus integrantes fraccionadas en intereses individuales y de grupo, por lo que hablar de cooperación, trabajo en equipo, visión compartida, entre otras tendencias de la moderna gestión empresarial y organizacional, aún en este caso sería prematuro.
- 2.- No existe identificación con la institución solo el compromiso de cumplir con sus funciones enmarcadas dentro de sus funciones, ya que la mayoría de sus integrantes realizan tareas de manera individual o personalista, lo que conlleva a resultados poco trascendentes sin mejorar en buena medida la imagen institucional.
- 3.- Respecto a la variable clima organizacional se obtuvo los siguientes resultados: 38.3% dijo falso, mientras que el 29.8% manifestó completamente falso, por otro lado, el 21.3% dijo estar indiferente y finalmente el 10.6% dijo completamente verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación.
- 4.- Respecto Al desempeño laboral se obtuvo los siguientes resultados: 57.4% dijo estar en desacuerdo, mientras que el 21.3% manifestó estas indiferente, por otro lado, el 21.3% mencionó estar muy en desacuerdo de 47 colaboradores de la investigación que se realizó en la presente investigación.
- 5.- Como el valor crítico de tabla es  $X^2_{tab} = 9.49$  menor que el calculado  $X^2_{cal} = 29.017$ . Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a 0.05 concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir "existe nivel de significancia en la dimensión desarrollo personal con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco".



6.- Como el valor crítico de tabla es  $X^2_{tab} = 9.49$  menor que el calculado  $X^2_{cal} = 35.717$ .

Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a  $0.05$  concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir “existe alto grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco”.

7.- Como el valor crítico de tabla es  $X^2_{tab} = 9.49$  menor que el calculado  $X^2_{cal} = 25.917$ .

Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a  $0.05$  concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir “existe nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco”.

8.- Como el valor crítico de tabla es  $X^2_{tab} = 9.49$  menor que el calculado  $X^2_{cal} = 31.617$ .

Asimismo, el valor de  $p = 0.000$  menor a  $0.05$  concluimos que si existe una diferencia significativa entre los datos y la frecuencia esperada por tanto rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir “hay nivel de significancia en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco”.

## RECOMENDACIONES.

Recomendamos a la ODEI Pasco las siguientes consideraciones;

1. En vista que se obtuvo los siguientes resultados en la variable clima organizacional: 38.3% dijo falso, mientras que el 29.8% manifestó completamente falso, por otro lado, el 21.3% dijo estar indiferente y finalmente el 10.6% dijo completamente verdadero de una muestra de 47 colaboradores de la investigación se recomienda mejorar sustancialmente el clima laboral en la ODEI Pasco a través de programas y talleres.
2. En el cuadro precedente respecto al desempeño laboral se obtuvo los siguientes resultados: 57.4% dijo estar en desacuerdo, mientras que el 21.3% manifestó estas indiferente, por otro lado, el 21.3% mencionó estar muy en desacuerdo de 47 colaboradores de la investigación. Se recomienda mejorar el clima organizacional para elevar el desempeño laboral generando cambio organizacional en la ODEI Pasco.
3. Toda vez que existe nivel de significancia en la dimensión desarrollo personal con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco se recomienda mejorar la salud laboral a través de un clima organizacional sana y proactiva para tener buenos resultados en los objetivos y metas institucionales a través de un alto desempeño laboral por parte de los colaboradores del ODEI Pasco.
4. En vista que existe nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco y en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco, se recomienda mejorar el ambiente del empleo y el control enviando a capacitar a los jefes de áreas y con constantes charlas y talleres.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson (ed.); Tercera ed).
- Camejo, A. (2018). El modelo de gestión por competencia y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos. *Entelequí. Revista Interdisciplinar*, 8, 21. <https://www.researchgate.net/publication/46562168>
- Castillo, C. (2019). "Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora DIGUCY E.I.R.L - 2019" [Universidad Autónoma del Perú]. In *Universidades Autónoma del Perú*. [http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/897/1/Castillo Sebastian%20Cynthia Margarita.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/897/1/Castillo%20Sebastian%20Cynthia%20Margarita.pdf)
- Castro, M. (2018). "*Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de ingeniería, arquitectura y urbanismo de la Universidad Señor de Sipán - Lambayeque - 2017*" [Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5955/BC-239 CASTRO TORRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5955/BC-239%20CASTRO%20TORRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y&isAllowed=y)
- Chagua, F. (2018). "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de SERPAR - servicio de parques de Lima". In *Repositorio Universidad Nacional Federico Villarreal*. [http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2863/UNFV\\_Chagua\\_Rodenas\\_Felipe\\_Arturo\\_Titulo\\_Profesional\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2863/UNFV_Chagua_Rodenas_Felipe_Arturo_Titulo_Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chiavenato, I. (2007). "*Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*" (8va ed.). Mc Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). "*Introducción a la teoría general de la administración*" (Séptima ed). Graw-Hill, Mc. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Cuesta-Santos, A., Fleitas-Triana, S., & García-Fenton, V. (2018). Evaluación del

- desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Gestión de Recursos Humanos*, XXXIV(1815–5936), 24–35. <http://www.rii.cujae.edu.cu>
- Guerra, J. (2020). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Consorcio Comercial Sudamericana, Huancayo 2019” [Universidad Continental].  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7173/2/IV\\_FCS\\_308\\_TI\\_Guerra\\_Castro\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7173/2/IV_FCS_308_TI_Guerra_Castro_2019.pdf)
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). “*Administración: Una perspectiva global y empresarial*” (14th ed., Vol. 304). McGraw Hill.
- Paco, R., & Matas, J. M. (2017). “Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario.” *Apuntes En Ciencias Sociales*, 05(02), 334–338. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18259/acs.2015048>
- Palomino, M., & Peña, R. (2017). “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda.” In *Universidad de Cartagena* (Vol. 85, Issue 1).  
[https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/CLIMA ORGANIZACIONAL- MIRYAM PALOMINO Y RAFAEL PEÑA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/3991/CLIMA_ORGANIZACIONAL-MIRYAM_PALOMINO_Y_RAFAEL_PENA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña, M., & Durán, M. N. (2016). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201–222.
- Pérez, A. (2019). *Evaluación del desempeño laboral*.  
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38543984/50-51-2-with-cover-page.pdf?Expires=1620691459&Signature=ckQFh6Xz5ub5EUNT3QPkTd08~pS~5kqlcsRHngYFGJO5DM83kOxzKVITnK4tYzk3la0L2uOvozYhh13CbE7JcCIDpYRS2evfg2FozUsmtnbC3DOrm6vVfscXmcE7Rqm9DfPtbXYU3vDVfZeRDSac0g>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. *Negotium*,

- 3(9), 33–51. moz-extension://08c236de-a2c3-4f70-9083-b15b935115f8/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2573481.pdf
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales Performance evaluation: current trends. *Rev. Arch Med Camaguey*, 23(1025–0255). <http://revistaamc.sld.cu/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th ed.). Pearson Pretince Hall. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS\\_comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Romero, S. (2021). "Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Caja Municipal de ahorro y Crédito Piura, agencia Moshoqueque, 2019. In *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*". [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9368/Romero\\_Carmen\\_Susan\\_Janet.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9368/Romero_Carmen_Susan_Janet.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Stoner, J. A., Freeman, E. R., & Gilbert, D. R. (1992). Administración. In *Administración* (6th ed., Vol. 62, Issue 6). Pearson Pretince Hall. <https://doi.org/10.1159/000327435>
- Torres, E., & Zegarra, S. (2017). "Clima organizacional y desempeño laborla en las instituciones educativas bolivarfianas de la ciudad Puno -2016 - Perú." *Comuni@cción*, 6(2), 5–14. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001)
- Villadiego, A., & Alzate, K. (2017). "Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones internacionales en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el prime semestre de 2016. In *Universidad de Cartagena* (Vol. 53, Issue 4).

[https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5505/- Trabajo de grado Aixax y Karla y anexos.pdf;jsessionid=DA2DDDD2D27FB48F94B6920A818F7C9B?sequence=1](https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5505/-_Trabajo_de_grado_Aixa_y_Karla_y_anexos.pdf;jsessionid=DA2DDDD2D27FB48F94B6920A818F7C9B?sequence=1)

Zans, A. (2017). "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. In *Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa*. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## **ANEXOS**

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la oficina departamental de estadística e informática Pasco - 2019”

Responsable: Angel Wilmer Huaynate Gonzales

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿Cómo se da el nivel de influencia en la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral del personal de la ODEI Pasco?</p> <p><b><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p>a. ¿Cuál es el nivel de significancia en la dimensión desarrollo persona con la variable</p>	<p>Identificar en qué medida la variable clima organizacional influye en la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.</p> <p><b><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u></b></p> <p>Identificar el nivel de significancia en la dimensión desarrollo persona con la variable desempeño</p>	<p>Existe influencia en la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.</p> <p><b><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</u></b></p> <p>a) Existe nivel de significancia en la dimensión</p>	<p><b>V1: Clima organizacional</b></p>	<p>Desarrollo personal</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Control</p> <p>Comunicación</p>	<p>X<sub>1</sub> Crecimiento individual</p> <p>X<sub>2</sub> Crecimiento profesional</p> <p>X<sub>3</sub> Involucramiento institucional</p> <p>X<sub>4</sub> Identidad institucional</p> <p>X<sub>5</sub> Ayuda de tareas</p> <p>X<sub>6</sub> Eficiente funcionamiento</p> <p>X<sub>7</sub> Elocuencia</p>	<p>“Se utilizará el método científico por cuanto utilizaremos una serie de procedimientos de tipo lógico y no experimental de modo tal que nos permitan comprobar las hipótesis asimismo se utilizará el método cuantitativo para lo cual utilizaremos la encuesta para la recolección de datos a través de cuestionarios estadístico y de análisis - síntesis, entre otros. En el estadístico inferencial utilizaremos la correlación</p>



<p>desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco?</p> <p>b. ¿De qué manera se da el grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco?</p> <p>c. ¿En qué medida se da el nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco?</p>	<p>laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.</p> <p>b. Determinar de qué manera se da el grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco.</p> <p>c. Establecer en qué medida se da el nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco.</p>	<p>desarrollo persona con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.</p> <p>b. Existe grado de significancia en la dimensión compromiso laboral con la variable desempeño laboral en los colaboradores con la de la ODEI Pasco.</p> <p>c. Existe nivel de significancia de la dimensión control frente a la variable desempeño laboral de los colaboradores de la ODEI Pasco.</p>		Entorno empleo	<p>X<sub>8</sub> Claridad</p> <p>X<sub>9</sub> Instrumentos materiales</p> <p>X<sub>10</sub> Instrumentos psicológicos</p>	<p>de Sperman así como la estadística descriptiva cuadros y figuras estadísticos”.</p>	
				<b>DIMENSION</b>			
				<p><b>V2 Desempeño laboral</b></p> <p>Motivación laboral</p> <p>Incumbencia laboral</p> <p>Liderazgo de equipo</p> <p>Crecimiento y desarrollo individual</p>	<p>Y<sub>1</sub> Diagnóstico individual</p> <p>Y<sub>2</sub> Diagnóstico social</p> <p>Y<sub>3</sub> Dar cuenta</p> <p>Y<sub>4</sub> Traslucidez</p> <p>Y<sub>5</sub> Autonomía laboral</p> <p>Y<sub>6</sub> Iniciativa laboral</p>		

<p>d. ¿Cuál es el nivel de significancia en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco?</p>	<p>d. Identificar el nivel de significancia en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.</p>	<p>d. Hay un nivel de significancia en la dimensión entorno del empleo con la variable desempeño laboral en los colaboradores de la ODEI Pasco.  año 2020.</p>			<p>Y<sub>7</sub> Capacitación  Y<sub>8</sub> Especialización Y<sub>9</sub> Carrera profesional Y<sub>9</sub> Comprobante de pago</p>	
--	---	--	--	--	--	--

## INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



### Cuestionario

Estamos agradecidos de manera anticipada por su valioso aporte dar su opinión sobre el trabajo de investigación titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA ODEI - 2019”, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

**Indicaciones:** Marque con un aspa (x) según corresponda.

<b>Variable 1: Clima organizacional</b>	<b>Escala</b>				
<b>Dimensión: Desarrollo personal</b>	1	2	3	4	5
1.- Es propicia las oportunidades para desarrollarme en la institución.					
2.-Mi jefe nos ayuda a superar deficiencias en el trabajo					
3.- Mi jefe está interesado en mi éxito					
4.- Los proceso de trabajos se innovan en la institución					
<b>Dimensión: Compromiso laboral</b>					
5.- Participo definiendo objetivos y propósitos de la institución					
6.-Tengo el privilegio de tomar decisiones en la actividad diaria					
7.- Me siento totalmente comprometido con la institución					
8.-Mi nivel de desempeño es valorado por mis supervisores					
<b>Dimensión: Control</b>					
9.- Mi jefe reconoce mis logros alcanzados en el trabajo					
10.- En mi centro de trabajo hay controles y sistemas de seguimiento					
11.- Las funciones están claramente definidas en mi área					
<b>Dimensión: Comunicación</b>					
12.- En la institución donde laboro se promueve la comunicación					
13.- En la institución donde laboro existe suficiente canales y medio de comunicación					
14.- En la institución donde laboro la información fluye de manera eficiente					
<b>Dimensión: Entorno de empleo</b>					
15.- Mi remuneración se adecúa a mi desempeño laboral					
16.- Dispongo de equipos informáticos que faciliten mi trabajo					
17.- Cuento con todo los medios y materiales para cumplir mis actividades					

<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>	<b>Escala</b>				
<b>Dimensión: Motivación laboral</b>	1	2	3	4	5

18.- La Institución se esfuerza en promover la innovación y creatividad					
19.- La institución ha implementado mecanismos motivadores al buen desempeño laboral					
20.- Me siento satisfecho con los resultados logrados en el trabajo					
<b>Dimensión: Incumbencia laboral</b>					
21.- En la institución las responsabilidades de cada puesto están bien definidas					
22.- Realizo mis actividades de manera independiente					
23.- Estoy consciente en asumir mis responsabilidades y las consecuencias de mis acciones					
<b>Dimensión: Liderazgo de equipo</b>					
24.- Soy ponderado al momento de enfrentar situaciones conflictivas					
25.- Tengo tolerancia frente a las opiniones de mis colegas					
26.- Soy atento y me adapto a los cambios del entorno					
27.- Respondo de manera oportuna a las dudas de mis compañeros de trabajo					
<b>Dimensión: Crecimiento y desarrollo individual</b>					
28.- Mi jefe inmediato planifica capacitaciones					
29.- Mi trabajo me permite mi desarrollo profesional					
30.- La institución aporta con mi formación personal.					

# BASE DE DATOS

Base.datos.Angel.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Género	Numérico	8	0	Genero; Mascar...	{1, Varon}...	Ninguno	8	Centrado	Escala	Entrada
2	Dim_person...	Numérico	8	0	1.- Es propicia l...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
3	Dim_person...	Numérico	8	0	2.- Mi jefe nos a...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
4	Dim_person...	Numérico	8	0	3.- Mi jefe está ...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
5	Dim_person...	Numérico	8	0	4.- Los proceso...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
6	Dim_laboral5	Numérico	8	0	5.- Participo def...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
7	Dim_laboral6	Numérico	8	0	6.-Tengo el privi...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
8	Dim_laboral7	Numérico	8	0	7.- Me siento to...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
9	Dim_laboral8	Numérico	8	0	8.-Mi nivel de d...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
10	Dim_control9	Numérico	8	0	9.- Mi jefe reco...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	Dim_control10	Numérico	8	0	10.- En mi cent...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	Dim_control11	Numérico	8	0	11.- Las funcio...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	Dim_comun12	Numérico	8	0	12.- En la instit...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	Dim_comun13	Numérico	8	0	13.- En la instit...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	Dim_comun14	Numérico	8	0	14.- En la instit...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	Dim_entom...	Numérico	8	0	15.- Mi remuner...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	Dim_entom...	Numérico	8	0	16.- Dispongo d...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	Dim_entom...	Numérico	8	0	17.- Cuento co...	{1, Complet...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	D_motivacio...	Numérico	8	0	18.- La Instituci...	{1, Muy de ...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	D_motivacio...	Numérico	8	0	19.- La instituci...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	D_motivacio...	Numérico	8	0	20.- Me siento ...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	D_incunven21	Numérico	8	0	21.- En la instit...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	D_incunven22	Numérico	8	0	22.- Realizo mi...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	D_incunven23	Numérico	8	0	23.- Estoy con...	{1, Sumame...	Ninguno	7	Centrado	Ordinal	Entrada
25	D_incunven24	Numérico	8	0	24.- Soy un...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

05:07 p. m. 09/11/2021



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
24	D_incunven23	Numérico	8	0	23.- Estoy con...	{1, Sumame...	Ninguno	7	Centrado	Ordinal	Entrada
25	D_lider24	Numérico	8	0	24.- Soy ponde...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
26	D_lider25	Numérico	8	0	25.- Tengo toler...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
27	D_lider26	Numérico	8	0	26.- Soy atento...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
28	D_lider27	Numérico	8	0	27.- Respondo ...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
29	D_crecim28	Numérico	8	0	28.- Mi jefe inm...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
30	D_crecim29	Numérico	8	0	29.- Mi trabajo ...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
31	D_crecim30	Numérico	8	0	30.- La instituci...	{1, Sumame...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
32	VI.Clima.Or...	Numérico	5	0	1.- Es propicia l...	{1, Complet...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
33	VD.Desemp...	Numérico	5	0	18.- La Instituci...	{1, Muy de ...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
34	Dimension....	Numérico	5	0	1.- Es propicia l...	{1, Complet...	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Dimension....	Numérico	5	0	5.- Participo def...	{1, Complet...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
36	Dimension....	Numérico	5	0	12.- En la instit...	{1, Complet...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
37	Dimension....	Numérico	5	0	15.- Mi remuner...	{1, Complet...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
38	Dimension....	Numérico	5	0	18.- La Instituci...	{1, Muy de ...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
39	Dimensión.i...	Numérico	5	0	21.- En la instit...	{1, Muy de ...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
40	Dimension....	Numérico	5	0	24.- Soy ponde...	{1, Muy de ...	Ninguno	7	Derecha	Ordinal	Entrada
41	Dimension....	Numérico	5	0	28.- Mi jefe inm...	{1, Muy de ...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	Dimension....	Numérico	5	0	5.- Participo def...	{1, Complet...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
43											
44											
45											
46											
47											
48											

Vista de datos Vista de variables

Género	V1: Clima organizacional																	Dimensión: Motivación laboral			D. incu
	Dimensión: Desarrollo personal				Dimensión: Compromiso laboral				Dimensión: Control			Dimensión: Comunicación			Dimensión: Ent. Empleo			Dimensión: Motivación laboral			D. incu
	Dim_personal1	Dim_personal2	Dim_personal3	Dim_personal4	Dim_laboral5	Dim_laboral6	Dim_laboral7	Dim_laboral8	Dim_control9	Dim_control10	Dim_control11	Dim_comun12	Dim_comun13	Dim_comun14	Dim_entorno15	Dim_entorno16	Dim_entorno17	D_motivacion18	D_motivacion19	D_motivacion20	D. incu
1	1	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2
1	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
1	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	2
1	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	5	3	3	4	2	2
1	4	3	3	4	5	4	1	4	4	4	1	1	3	4	5	5	4	4	5	3	1
1	3	3	4	4	2	4	1	4	2	5	1	1	3	4	5	2	4	4	5	3	1
1	3	3	4	4	2	4	3	4	2	5	1	1	3	4	5	5	4	4	5	3	1
2	3	1	1	5	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	5	5	2	5	3	3	3
2	4	1	1	5	1	2	1	2	1	2	3	5	1	2	2	2	2	5	3	1	3
1	1	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2
1	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
1	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	2
1	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	5	3	3	4	2	2
1	4	3	3	4	5	4	1	4	4	4	1	1	3	4	5	5	4	4	5	3	1
1	3	3	4	4	2	4	1	4	2	5	1	1	3	4	5	2	4	4	5	3	1
1	3	3	4	4	2	4	3	4	2	5	1	1	3	4	5	5	4	4	5	3	1
2	3	1	1	5	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	5	5	2	5	3	3	3
2	4	1	1	5	1	2	1	2	1	2	3	5	1	2	2	2	2	5	3	1	3
1	1	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2
1	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
1	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2

2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	2
1	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	5	3	3	4	2	2
1	4	3	3	4	5	4	1	4	4	4	1	1	3	4	5	5	4	4	5	3	1
1	3	3	4	4	2	4	1	4	2	5	1	1	3	4	5	2	4	4	5	3	1
1	3	3	4	4	2	4	3	4	2	5	1	1	3	4	5	5	4	4	5	3	1
2	3	1	1	5	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	5	5	2	5	3	3	3
2	4	1	1	5	1	2	1	2	1	2	3	5	1	2	2	2	2	5	3	1	3
1	1	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2
1	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
1	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	2
1	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	5	3	3	4	2	2
1	4	3	3	4	5	4	1	4	4	4	1	1	3	4	5	5	4	4	5	3	1
1	3	3	4	4	2	4	1	4	2	5	1	1	3	4	5	2	4	4	5	3	1
1	3	3	4	4	2	4	3	4	2	5	1	1	3	4	5	5	4	4	5	3	1
2	3	1	1	5	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	5	5	2	5	3	3	3
2	4	1	1	5	1	2	1	2	1	2	3	5	1	2	2	2	2	5	3	1	3
2	3	1	1	5	2	2	3	2	2	2	3	4	3	2	5	5	2	5	3	3	3
2	4	1	1	5	1	2	1	2	1	2	3	5	1	2	2	2	2	5	3	1	3
1	1	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	4	2	2
1	2	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
1	4	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	2	2
2	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	2
1	3	3	3	4	5	3	2	3	4	4	2	2	4	3	4	5	3	3	4	2	2



### Estadísticos

		1.- Es propicia las oportunidades para desarrollarme en la institución. (Agrupada)	18.- La Institución se esfuerza en promover la innovación y creatividad (Agrupada)
N	Válido	47	47
	Perdidos	0	0

### Tabla de frecuencia

#### 1. Variable Clima organizacional (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente verdadero	5	10,6	10,6	10,6
	Indiferente	10	21,3	21,3	31,9
	Falso	18	38,3	38,3	70,2
	Completamente falso	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

#### 18.- Variable Clima organizacional (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	10	21,3	21,3	21,3
	En desacuerdo	27	57,4	57,4	78,7
	Muy en desacuerdo	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

```
FRECUENCIAS VARIABLES=VI.Clima.Organizacional VD.Desempeño.Laboral
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frecuencias

Notas		
Salida creada		08-NOV-2021 14:13:51
Comentarios		
Entrada	Datos	D:\material_didactico9.09.21_Edgar_Condor\INVEST\posgrado\Angel_Huaynate\Tesis 2021\2021.Nov.Angel\Base.datos\Base.datos.Angel.sav
	Conjunto de datos activo	ConjuntoDatos1
	Filtro	<ninguno>
	Ponderación	<ninguno>
	Segmentar archivo	<ninguno>
	N de filas en el archivo de datos de trabajo	47
Manejo de valores perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratan como perdidos.
	Casos utilizados	Las estadísticas se basan en todos los casos con datos válidos.
Sintaxis		FRECUENCIAS VARIABLES=VI.Clima.Organizacional VD.Desempeño.Laboral /BARCHART PERCENT /ORDER=ANALYSIS.
Recursos	Tiempo de procesador	00:00:05.33
	Tiempo transcurrido	00:00:05.80

### Estadísticos

1.- Es propicia las oportunidades para desarrollarme en la institución.  
(Agrupada)

18.- La Institución se esfuerza en promover la innovación y creatividad  
(Agrupada)

N	Válido	47	47
	Perdidos	0	0

## Tabla de frecuencia

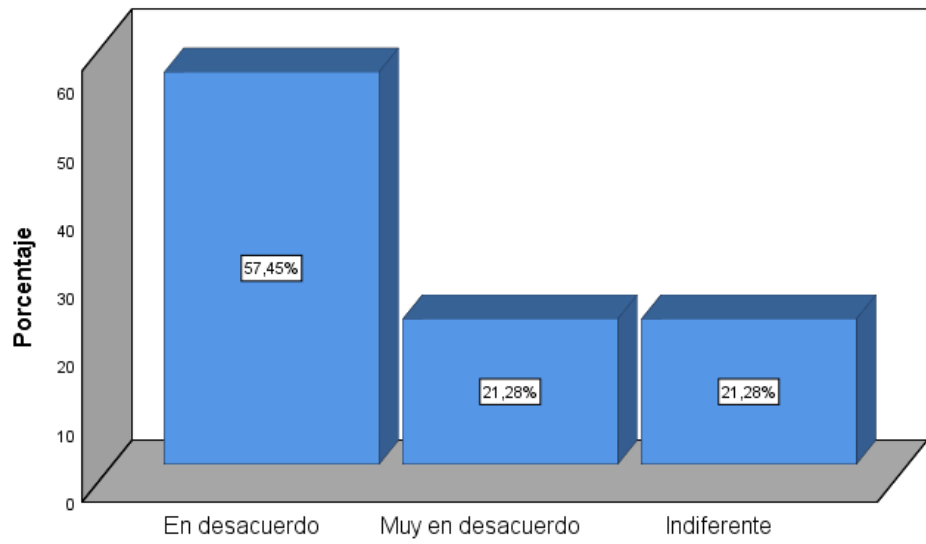
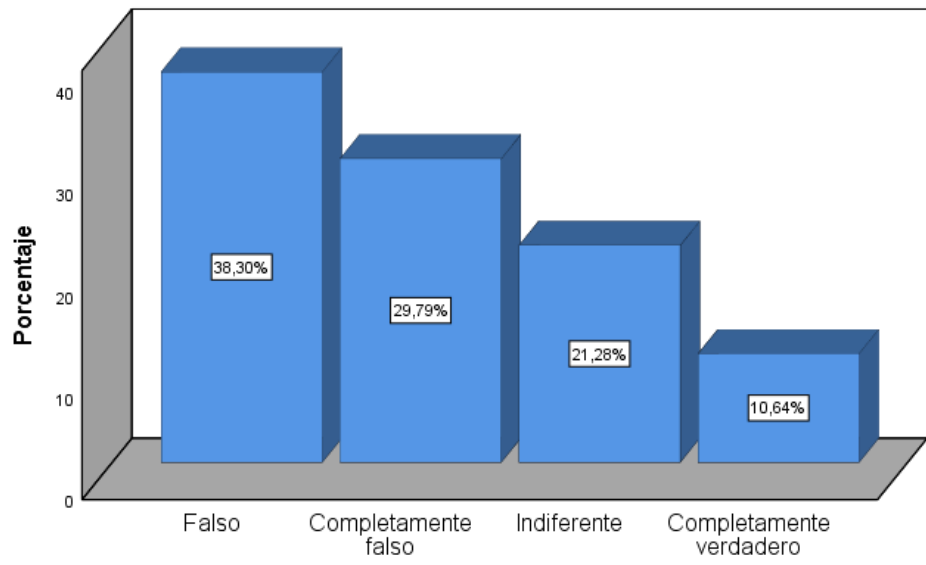
### 2.- Desempeño laboral. (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente verdadero	5	10,6	10,6	10,6
	Indiferente	10	21,3	21,3	31,9
	Falso	18	38,3	38,3	70,2
	Completamente falso	14	29,8	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

### 2.- Desempeño laboral (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	10	21,3	21,3	21,3
	En desacuerdo	27	57,4	57,4	78,7
	Muy en desacuerdo	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

## Gráfico de barras



**PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA  
PASCO - 2019**

**INVESTIGADOR:**

Angel Wilmer HUAYNATE GONZALES

ESCALA DE VALORACIÓN	INDICADORES	0=Deficiente 1=Regular 2=Buena									
		PREGUNTAS/ITEMS									
ASPECTOS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>1.CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado	2									
<b>2.OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables		2								
<b>3.ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			2							
<b>4.ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica.				2						
<b>5.SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					2					
<b>6.INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias						2				
<b>7.CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos							2			
<b>8.COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las dimensiones								1		
<b>9.METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnostico									1	
<b>10. OPORTUNIDAD</b>	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado										2
<b>TOTALES PARCIALES</b>		2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>Muy Bueno</b>								<b>18</b>	

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR:**

Mg. Anali Celia SUAREZ RIVERA

**TITULO PROFESIONAL/ GRADO ACADEMICO Y/O SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN:**

Estudios de posgrado:

Maestro en Gestión Pública Universidad Privada Cesar Vallejo.

**CARGO U OCUPACIÓN:**

Contadora en el Proyecto SALDO PARCIAL COMPONENTE 01 – SNIP 74176, LINEA DE CONDUCCION DE LA OBRA “MEJORAMIENTO Y AMPLIACION DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL INTEGRAL DE EMAPA PASCO PROVINCIA DE PASCO – PASCO” MODALIDAD DE EJECUCION ADMINISTRACION DIRECTA. GOBIERNO REGIONAL DE PASCO.

Pasco, 15 de febrero del 2021



Mg. Anali Celia SUAREZ RIVERA  
DNI 73346321

**Puntaje total = 18/20**

<b>LEYENDA:</b>	00	-	05	DEFICIENTE ( )
	06	-	10	REGULAR ( )
	11	-	15	BUENO ( )
	16	-	20	MUY BUENO (x)

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA  
PASCO - 2019**

**INVESTIGADOR:**

Angel Wilmer HUAYNATE GONZALES

ESCALA DE VALORACIÓN	0=Deficiente 1=Regular 2=Buena										
	ASPECTOS	INDICADORES	PREGUNTAS/ITEMS								
1			2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado	2									
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables		2								
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			2							
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				2						
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					2					
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias						2				
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos							2			
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones								1		
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico									1	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado										2
<b>TOTALES PARCIALES</b>		2	2	2	2	2	2	2	1	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>Muy Bueno</b>							<b>18</b>		

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR:**

Mg. Miguel Angel CARHUAMACA CUELLAR

**TITULO PROFESIONAL/ GRADO ACADEMICO Y/O SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN:**

Estudios de posgrado:

Maestro en Ciencias de la Administración Mención Gestión Pública y Desarrollo

Local Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

**CARGO U OCUPACIÓN:**

**Director de Recursos Humanos Gobierno Regional de Pasco.**

Pasco, 17 de febrero del 2021



Mg. Miguel Angel CARHUAMACA CUELLAR

DNI 04083058

**Puntaje total = 18/20**

LEYENDA:			
00	-	05	DEFICIENTE ( )
06	-	10	REGULAR ( )
11	-	15	BUENO ( )
16	-	20	MUY BUENO (x)



**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE LA OFICINA DEPARTAMENTAL DE ESTADÍSTICA E  
INFORMÁTICA PASCO - 2019**

**INVESTIGADOR:**

Angel Wilmer HUAYNATE GONZALES

ESCALA DE VALORACIÓN	INDICADORES	0=Deficiente 1=Regular 2=Buena										
		PREGUNTAS/ITEMS										
ASPECTOS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>1.CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado	2										
<b>2.OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables		2									
<b>3.ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología			2								
<b>4.ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización lógica.				2							
<b>5.SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					2						
<b>6.INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias						2					
<b>7.CONSISTENCIA</b>	Basado en aspectos teórico científicos							2				
<b>8.COHERENCIA</b>	Entre los índices, indicadores y las Dimensiones								1			
<b>9.METODOLOGIA</b>	La estrategia responde al propósito del diagnostico									2		
<b>10. OPORTUNIDAD</b>	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más Adecuado										2	
<b>TOTALES PARCIALES</b>		2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	
<b>TOTAL</b>		<b>Muy Bueno</b>							<b>19</b>			

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR:**

Mg. Rolando Florentino CARBAJAL MAYHUA

**TITULO PROFESIONAL/ GRADO ACADEMICO Y/O SEGUNDA**

**ESPECIALIZACIÓN:**

Estudios de posgrado:

Maestro en Ciencias Contables Mención Auditoria Integral Universidad Nacional  
Daniel Alcides Carrión

**CARGO U OCUPACIÓN:**

Servidor Público del Gobierno Regional de Pasco

Pasco, 19 de febrero del 2021

  
Mg. Rolando Florentino  
CARBAJAL MAYHUA  
DNI 04062731

<b>LEYENDA:</b>	00	-	05	DEFICIENTE ( )
	06	-	10	REGULAR ( )
	11	-	15	BUENO ( )
	16	-	20	MUY BUENO (x)

**Puntaje total = 19/20**