



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**



**FACULTAD DE COMUNICACIÓN,
EMPRESA Y NEGOCIOS
FACEN
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**TITULO:
“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA SUB
REGIONAL DE CONDORCANQUI - AMAZONAS 2018”**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

**BACHILLER
CRISTHIAN HERNANDO
VEGA LOAYZA**

**ASESOR
Mg. LUIS ALBERTO ELERA VILELA**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:
DESARROLLO SOSTENIBLE, EMPENDIMIENTO
Y RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**JAÉN - PERÚ
2018**



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**



**FACULTAD DE COMUNICACIÓN,
EMPRESA Y NEGOCIOS**

FACEN

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA SUB
REGIONAL DE CONDORCANQUI – AMAZONAS 2018**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS**

AUTOR

Bach. CRISTHIAN HERNANDO VEGA LOAYZA

ASESOR

Mg. LUIS ALBERTO ELERA VILELA

JAEN – PERÚ

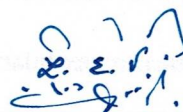
2018

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"

Tesis presentada por el Bachiller Cristhian Hernando Vega Loayza, a la Facultad de Comunicación Empresa y Negocios de la **Universidad Particular de Chiclayo**, para optar por el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y FINANZAS**.



Vega Loayza Cristhian Hernando
BACHILLER



Mg. Luis Alberto Elera Vilela
ASESOR

Aprobado por:



Mg. Castañeda Pérez Jorge Antonio
PRESIDENTE



Mg. Granados Ynoñan Juan
SECRETARIO



Mg. Chávez Rivas Patricia Ivonne
VOCAL

AGRADECIMIENTO

A Dios, representado por el Señor de los Milagros, ser supremo que nos ilumina y acompaña por el sendero del bien, dándonos sabiduría e inteligencia cognitiva y emocional para tomar las decisiones correctas en un mundo tan controversial; asimismo proporcionarnos las herramientas idóneas para alcanzar nuestras metas trazadas.

A la Particular de Chiclayo por el apoyo brindado a nuestra formación académica creando e implementándolo la Filial Jaén; permitiendo de esa manera cristalizar nuestro anhelo de ser profesionales al servicio de las instituciones y empresas del nororiente.

A mis profesores formadores de la facultad de ciencias económicas, escuela profesional de Administración y Finanzas por su valiosa contribución a nuestra formación profesional.

Al Dr. Gumercindo Vega Vitón, por sus acertadas orientaciones metodológicas durante el diseño, desarrollo y ejecución del trabajo de investigación.

Al Gerente Sub regional y todos los colaboradores de la sub región, por colaborar denodadamente durante el proceso de desarrollo de la presente investigación.

El autor

DEDICATORIA

Al “Señor de los Milagros” por darme vida con salud. A mi madre Guadalupe por su constancia y perseverancia para concretar mi proyecto de vida. A mi padre Gumercindo, a mis hermanos: Ana Isis, Luis Alberto, Lesly Mileni y Gumer Fernando por compartir en familia. A mi hijo Jesús Adriano, por la alegría que imparte.

A mi novia Sandy que será mi compañera de vida.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño en los colaboradores de la Sub Gerencia Regional de Condorcanqui - Amazonas. Para obtener los resultados de la investigación se siguió el siguiente orden de la estructura de la investigación, que comprende cinco capítulos.

En el primer capítulo se esboza todo lo que se refiere al problema de investigación y se brinda un panorama general del trabajo; planteando la realidad problemática, planteamiento del problema, el problema general y problemas específicos, justificación e importancia de la investigación, culminando con el objetivo general y específicos.

En el capítulo II, se plantea la fundamentación teórica estableciendo los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y el marco conceptual sobre la cual se sustenta el trabajo, la hipótesis general y específicas, variable y operacionalización.

El capítulo III, se refiere a la metodología de la investigación. Se fundamenta el tipo de investigación, diseño de investigación y contrastación de hipótesis, población y muestra, materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos y procedimientos, tabulación de los datos y presentación y análisis estadístico.

El capítulo IV, presenta los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores.

El capítulo V, análisis e interpretación de los resultados, encontrándose la discusión que ha sido realizado en función a los resultados, antecedentes y marco teórico.

En la última parte del trabajo se presenta las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y anexos.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la Sub Gerencia Regional de Condorcanqui – Amazonas; siendo un estudio de tipo cuantitativo, correlacional no experimental, el cual tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo permitió describir el clima organizacional y conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores. Para la obtención de la información se aplicó una encuesta a 24 trabajadores de la referida institución, los cuales vienen brindando su trabajo en esta institución en condición de nombrados y CAS. En relación a los instrumentos de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable; la validez y la confiabilidad de los instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach, siendo el resultado 0,626 para ambos cuestionarios, por lo tanto los instrumentos son fiables y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, se utilizó el coeficiente de relación de Pearson, en el que se observa una correlación positiva moderada de 0.431 es decir que a medida que se incrementa la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables; el nivel de significancia fue de 0,036, menor a 0,05, logrando el objetivo y afirmándose la hipótesis en la cual se señala que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Palabras claves: Clima organizacional, comportamiento organizacional, desempeño laboral, incentivos, evaluación del desempeño.

ABSTRACT

The present research work was carried out in the Regional Sub Management of Condorcanqui - Amazonas; being a quantitative, non-experimental correlation study, whose main objective was to determine the relationship between the organizational climate and work performance, as well as describing the organizational climate and knowing the level of work performance of workers. In order to obtain the information, a survey was applied to 24 workers of the aforementioned institution, who have been providing their work in this institution as appointees and CAS. In relation to the data collection instruments, a questionnaire was applied for each variable; the validity and reliability of the instruments were carried out according to the Cronbach's Alpha coefficient, with the result being 0.626 for both questionnaires, therefore the instruments are reliable and consistent. To measure the correlation between these two variables, the Pearson coefficient of relationship was used, in which a moderate positive correlation of 0.431 is observed, that is, as the ratio increases in the same direction, it increases for both variables; the level of significance was 0.036, less than 0.05, achieving the objective and affirming the hypothesis in which it is stated that there is a relationship between the organizational climate and work performance.

Keywords: Organizational climate, organizational behavior, work performance, incentives, performance evaluation.

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS

DEDICATORIA

INTRODUCCIÓN

RESUMEN

ABSTRAC

ÍNDICE

CAPÍTULO I

I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Planteamiento del Problema	11
1.3. Formulación del Problema	13
1.3.1. Problema General	13
1.3.2. Problemas Específicos	13
1.4. Justificación e importancia de la Investigación	13
1.5. Objetivos de la Investigación	14
1.5.1. Objetivo General	14
1.5.2. Objetivos Específicos	14

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO CIENTÍFICO	16
2.1. Antecedentes de la Investigación	16
2.2. Base Teórica	17
2.3. Base Conceptual	30
2.4. Hipótesis	30
2.4.1. Hipótesis General	30
2.4.1. Hipótesis Específicas	31
2.5. Variables	31
2.5.1. Identificación de Variables	31
2.5.2. Conceptualización de Variables	31

2.5.3. Operacionalización de Variables	32
CAPÍTULO III	
III. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1. Tipo de Investigación	35
3.2. Diseño de investigación/contrastación de hipótesis	35
3.3. Población y muestra	35
3.4. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.5. Métodos y procedimientos para la recolección de datos	36
3.6. Tabulación de datos	36
3.7. Presentación y análisis estadístico de los datos	37
CAPÍTULO IV	
Presentación de resultados	39
CAPÍTULO V	
Análisis e interpretación de los resultados	76
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	

CAPÍTULO I

I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad Problemática

La Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas tiene como objetivo lograr el desarrollo sostenido en la provincia de Condorcanqui, reduciendo la extrema pobreza con la participación integrada de los sectores y entes representativos del gobierno central, gobiernos locales e instituciones del ámbito sub regional, consolidando el proceso de descentralización económica y administrativa a nivel de la sub región.

La finalidad es promover es promover e impulsar el desarrollo económico sostenido y armónico de la provincia, revalorando los patrones culturales, la prestación de servicios e impulsando los proyectos de desarrollo integral y sostenible y las obras de infraestructura básica, mejorando la calidad de vida de la población y promoviendo la inversión privada.

Con respecto, al clima organizacional en la Sub Gerencia Regional de Condorcanqui - Amazonas, se observó que el ambiente laboral no es lo óptimo. Es decir, los factores que existen para generar un buen clima organizacional son limitadas y poco contribuyen al buen desenvolvimiento de los trabajadores, como La comunicación interpersonal de los trabajadores en la institución, la cual no es fluida debido a que la estructura del organigrama es vertical. Así mismo, la autonomía de los trabajadores para la toma de decisiones dentro de su puesto de trabajo es limitada, debido a que la decisión desciende desde arriba, problemas que se han podido apreciar al realizar las labores diarias.

El desempeño laboral, la eficacia y la eficiencia laboral de los trabajadores de la institución, no es lo óptimo. Debido a los diversos factores que se ha mencionado en el párrafo anterior y que todo ello representa el reflejo de sus desempeños y la gestión de la organización, la cual no llega a cumplir con las expectativas esperadas de la población.

Hoy en día el clima organizacional de la organización se piensa que tiene una relación directa en el desempeño laboral de los trabajadores, pero todo ello aún no se le da la importancia necesaria, Sin embargo la importancia va depender del adecuado desarrollo que se pueda dar en la entidad. Esto implica brindar las condiciones necesarias al trabajador, que son factores determinantes en el clima organizacional; ya que ello determina el desempeño laboral del personal y esto a la vez refleja la gestión de la Sub Gerencia Regional de Condorcanqui – Amazonas.

1.2. Planteamiento del Problema

En la actualidad a nivel mundial el clima organizacional cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así se constata en el medio empresarial e institucional, que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias para generar un adecuado clima organizacional, que permita al trabajador desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y encamina en el logro de los objetivos de la organización.

Desde hace un buen tiempo atrás, los gerentes están tomando mayor importancia con respecto al clima organizacional que puede contribuir y encaminar en el logro de los objetivos organizacionales. Tradicionalmente, el clima organizacional ha sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se ha limitado a la administración de las planillas del personal y las relaciones colectivas de trabajo. Aún en la actualidad existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional.

Sin embargo, este enfoque ha dado un giro a nivel internacional y nacional, puesto que el ser humano necesita un adecuado y apropiado ambiente para su desenvolvimiento. Esto muestra que el éxito o el fracaso de las organizaciones va depender en gran medida del grado de percepción que tiene los trabajadores con respecto a sus trabajos y a la entidad. Pero para lograr ello se tiene que generar todas las condiciones necesarias para llevar a cabo su trabajo.

En la actualidad en nuestro país, el clima organizacional viene adquiriendo gran importancia en las instituciones públicas, debido a que los involucrados en las altas direcciones son conscientes de que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio, al conocer y optimizar la relación entre estructura física, relaciones humanas y estrategias laborales que operan dentro de una organización, ello determinará la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución.

Sin embargo, esta preocupación muchas veces queda en el papel, ya que las instituciones públicas albergan personal sumamente desgastados emocionalmente, esto a causa de la mala relación interpersonal entre compañeros de trabajo, la escasa motivación de logros, escasa capacitación, falta de oportunidades para ascender, bajo salario, deficiente logística para cumplir las labores encomendadas y en muchos casos la infraestructura es inadecuada.

El capital humano es el recurso más importante con el que cuentan las organizaciones para lograr sus objetivos, o cualquier otro fin que se planteen, por tanto, se puede señalar también que puede influir en el desempeño laboral y satisfacción en el puesto de trabajo en la organización.

Se señala que el desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

La importancia de este enfoque reside en el hecho que el desempeño del trabajador va de la mano con las actitudes y aptitudes que estos tengan es función a los objetivos que se quieran alcanzar, seguidos por políticas normas, visión y misión de la organización.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018?

1.3.2. Problemas Específicos

a.- ¿Cómo es el clima organizacional en la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018?

b.- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018?

c.- ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018?

1.4. Justificación e importancia de la Investigación

Justificación teórica: ya que se propone análisis y reflexión en cuanto a las variables de estudio, identificando los factores que la componen mediante la aplicación de los conceptos y teorías basadas en el clima organizacional y el desempeño laboral, siendo revisadas y analizadas para determinar la relación de ambas variables.

Justificación metodológica: para el logro de los objetivos se desarrolló instrumentos coherentes de acuerdo al marco teórico, así mismo se utilizó software para describir, medir y relacionar las variables de estudio; tomando investigaciones desarrolladas para las ciencias administrativas.; para la presente investigación se propone nuevos instrumentos de medición para recolectar, analizar y relacionar las variables.

Justificación práctica: es necesario que las organizaciones propicien un ambiente laboral positivo para todos quienes la componen, existiendo factores internos y externos que determinan el clima organizacional, pues en la medida que estos avancen o retrocedan, influenciarán en el clima de la empresa.

1.5. Objetivos de la Investigación

1.5.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

1.5.2. Objetivos Específicos

a.- Describir el clima organizacional de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

b.- Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

c.- Conocer el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

.

CAPÍTULO II

II. MARCO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

A nivel Internacional.

Gamarra (2013) tesis realizada en Ecuador, “Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano del hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana”; tuvo como objetivo “determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del referido nosocomio”, el tipo de investigación fue documental y descriptiva en una muestra de 80 individuos. La autora concluye que “la variable clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del talento humano del hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana de Ecuador”.

Luengo (2013) realizó una investigación en Venezuela titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”; La investigación fue de tipo descriptivo–correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 49 sujetos, 5 directores y 44 docentes siendo considerada como muestra su totalidad. La técnica utilizada fue la encuesta y para recabar información se empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro al personal directivo, cada uno con 36 ítems, con selección de escala tipo Lickert. Los resultados arrojaron que “en los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño laboral”.

A nivel Nacional.

Ruiz (2015) en su tesis “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del área de infraestructura en el Gobierno Regional de

Cajamarca”; se planteó como objetivo general: “analizar el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral, de /os trabajadores del área de infraestructura en el gobierno regional de Cajamarca”. Se aplicó una metodología de estudio relacional, utilizándose técnicas de recolección de datos de carácter cuantitativo, la muestra fue de 27 colaboradores, “Se concluyó identificando los indicadores del clima organizacional de mayor influencia en el desempeño laboral del Área de infraestructura del Gobierno Regional de Cajamarca: Estilo de Supervisión, Oportunidad de desarrollo, motivación laboral, Sistemas de Incentivos, Estabilidad Laboral”. Demostrándose que “el clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Infraestructura del Gobierno de Cajamarca”.

Panta (2015) realizó la investigación “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo Talento de la ciudad de Chiclayo”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables antes señaladas. El tipo de estudio que tiene la presente investigación es el cuantitativo, el diseño de la investigación es descriptivo, la población estará conformada por toda la Plana Docente del Consorcio Educativo el cual asciende a 25 personas distribuidas en los distintos grados de instrucción (Inicial y Primaria). “Los resultados señalan que no existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo”.

2.2. Base Teórica

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición.

Aguirre y Martínez. (2012) hacen referencia que el clima organizacional conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización ya que, si sus integrantes se encuentran

motivados, se sentirán identificado con los valores organizacionales, ocasionando el logro de los objetivos. “El ambiente donde los trabajadores desempeñan su trabajo, el trato y consideración que tienen los jefes hacia ellos, la relación entre compañeros y la comunicación son elementos que conforman lo que se denomina clima Organizacional” (p. 12).

Aguirre y Martínez, (2012), indican que las variables o componentes importantes a estudiar dentro de una organización a modo de percepción del trabajador son los espacios físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias; así también el tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, las relación y conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, las aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, la productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress. Todo lo mencionado es la integración que conforma el clima organizacional (p.18).

Chiavenato (2011), “infiere que el clima organizacional es el espacio o ambiente donde las personas se relacionan y comunican. Una principal características es que influye en la conducta de los miembros, como también el grado de responsabilidad, la motivación y el reconocimiento” (p.14).

Gaspar (2011) señala que:

El clima organizacional conlleva a la unión de varios aspectos, entre ellas el liderazgo, las creencias, la comunicación, etc. Por otra parte, también se conoce que es el conjunto de normas, valores y formas de pensar conglomerando de actitudes y conductas que caracterizan el diario vivir de los colaboradores dentro de la organización. La buena comunicación tiene que ir

de la mano con el clima organizacional, ya que permitirá tener una buena relación entre los integrantes de una organización (p.235).

Para poder elevar el grado de satisfacción en el trabajo, y por lo tanto su calidad y con ello mejorar el clima organizacional, se debe considerar la buena relación que debe existir entre los integrantes.

2.2.1.2. Componentes del clima organizacional.

Uribe (2014) señala que:

El clima organizacional y el ambiente influyen de manera considerable en la productividad, la percepción y la salud de los trabajadores. Asimismo, indica que el clima organizacional esta direccionado a la comprensión de las variables ambientales internas, que en ocasiones afecta al comportamiento de los individuos en la organización. Según el autor señala que el desempeño que pone un trabajador dependerá de acuerdo al buen ambiente laboral que se encuentre, es por ello que clima organizacional debe ser el propicio (p.45).

Gaspar (2011), menciona que la existencia de componentes principales dentro del clima organizacional, es de vital importancia ya que actuaran como principios que permitirá que el clima se perciba de manera favorable. “El primer componente es la autonomía es contrario y se polariza al componente control. Podemos hablar de alta autonomía, asociándola a bajo control, y de baja autonomía cuando el control ejercido es amplio” (p.13).

La participación es otro componente que se concentra en el interés del integrante para el cumplimiento de los objetivos. El liderazgo es un componente importante, ya que la persona encargada podrá direccionar hacia el cumplimiento de las metas propuestas por la organización y el último componte que va de la mano para el buen desarrollo y relación de las actividades es el valor de la comunicación.

Para Gaspar (2011), el valor comunicaciones es un ingrediente fundamental en la percepción del clima. No saber escuchar genera malas relaciones y lleva a vicios. Se sabe que dentro de una organización los rumores surgen cuando la información proporcionada no es concisa y clara, así también cuando se produce distorsiones en la comunicación, omitiendo información, agregando datos que no corresponden al mensaje original (p.16).

Castellano (2012) señala “que el clima organizacional, es la percepción que tiene los miembros con respecto a estructuras, procesos y entorno del medio laboral. El grado de motivación, satisfacción y compromiso que ponen los trabajadores dependerá del ambiente en que se encuentren” (p.26).

Pavia (2014) “indica que el clima organizacional hace referencia a las apreciaciones que tienen los integrantes de una organización con respecto al lugar donde desempeñan sus actividades laborales” (p.223). El clima organizacional se relaciona de una manera directa con la motivación y, por tanto, en la satisfacción del trabajador. Es por ello se dice que, si un trabajador se siente motivado, su nivel de satisfacción con respecto al trabajo será alto, y su rendimiento y productividad dentro de la organización, será considerable.

Chiang y Núñez (2010) mencionan que el clima organizacional es un determinante que actúa de manera significativa para que logran la satisfacción individual. Mientras más favorable sea el clima organizacional, se podrá obtener más satisfacción en el trabajo, desempeño, liderazgo y otras conductas que ayudaran a desarrollar y cumplir con los objetivos trazados por la organización (p.237).

2.2.1.3. Evaluación del clima organizacional.

Según Gaspar (2011) para la evaluación del clima organización, se debe tener en consideración las siguientes dimensiones: la estructura, el comportamiento organizacional, las relaciones interpersonales y la identidad.

a. Estructura:

Hace referencia a la forma de como la organización esta normada, delimitada y estructurada de manera jerárquica para el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización. El tamaño de la organización, permitirá a que el trabajador se sienta cómodo para el desarrollo de sus actividades. “La elección de personas idóneas para conformar la estructura jerárquica, es de mucha importancia, ya que ayudara a perseguir los objetivos de manera eficiente” (Gaspar, 2011, p.18). A esta dimensión lo conforman los siguientes indicadores.

Tamaño: hace referencia a la cantidad de trabajadores que posee la organización. De alguna manera esto puede afectar el clima organizacional, si es que la empresa no cuenta con suficiente espacio ya que de existir más integrantes laborando provocara que las personas se sientan incomodas y creara un clima hostil.

Estilo de dirección. – A la hora de dirigir a los integrantes, se usan diferentes estilos de dirección, la cual es la forma en la cual una persona influye en los demás. Estos estilos ocasionan distintos climas positivos o negativos, estos pueden ser: Estilo Autocrático.- El jefe impone las reglas sin escuchar a los demás ocasionando un clima tenso – Estilo Paternalista.- El jefe se interesa por sus subordinados pero aun así es este quien toma las decisiones – Estilo Laissez faire.- el director no interviene en las decisiones, no motiva y no instruye, deja que sus trabajadores se desempeñen de manera libre, generando un clima de desconcierto – Estilo Democrático.- A pesar que es el jefe es quien toma la última decisión, invitan a otros

miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones, ocasiona un clima agradable de trabajo – Estilo Institucional.- El jefe se adapta a la situación de trabajo, es buen comunicador, tolerante, con confianza en sus trabajadores que procura fomentar la participación y sabe recompensar el trabajo realizado.

Estructura formal. – hace referencia a la estructura presentada en el organigrama, la misma que es la representación gráfica que sirve de base para que los integrantes de dicha organización sepan lo que deben hacer y a quien responder, así mismo les permitirá identificarse con su trabajo. “La organización debe considerar a las personas idóneas en cada puesto, para de esa manera ayuden a perseguir las metas trazadas” (Gaspar, 2011, p.18).

b. Comportamiento organizacional

Gaspar (2011) señala que es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relaciones con su trabajo. Asimismo, intervienen los siguientes indicadores:

Productividad: “se sabe que, si existe un clima organizacional favorable, existirá un buen comportamiento organizacional y por ende la productividad deberá de ser eficiente y alta” (Gaspar, 2011, p.21)

Tensiones y estrés: hace referencia de que el trabajador sienta demasiada presión en su trabajo, que su esfuerzo no está siendo reconocido como debe de ser, generando un clima negativo. “Muchas veces la acumulación de mucho trabajo genera el estrés, ocasionando que el trabajador no desempeñe su trabajo de manera eficiente” (Gaspar, 2011, p.21)

Aptitudes y actitudes: es la capacidad que tiene una persona para realizar ciertas tareas o actividades con éxito, que es capaz de desarrollarse con los conocimientos y la práctica, generando un clima competitivo, con deseo de superación por parte de la persona.

“Es por esto que, para analizar el clima organizacional, se debe partir primero por estudiar el comportamiento de cada una de las personas con las que se trabaja” (Gaspar, 2011, p.21).

Motivaciones: el trabajador se deja llevar en base a necesidades que lo motiva a buscar medios para satisfacer dichas necesidades, es por ello que la organización debe utilizar los medios necesarios para poder motivar al personal no solo a cumplir con sus metas, sino también a identificarse con la empresa y relacionarse con los demás trabajadores. “La remuneración y el reconocimiento son factores claves por la cuales el trabajador se puede sentir motivado y desarrollar su trabajo de manera adecuada, cumpliendo con sus funciones eficientemente” (Gaspar, 2011, p.22).

Expectativas: “se debe generar expectativas en los integrantes de la organización para que tengan una mira hacia el futuro y se guíen en base a esto, así también puedan permanecer en la organización” (Gaspar, 2011, p.22).

c. Relaciones Interpersonales

Según Gaspar (2011) “es la percepción por parte de los miembros acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas o malas relaciones sociales, tanto entre jefes y subordinados o viceversa. En esta dimensión se consideran los siguientes indicadores según el autor” (p.23).

Comunicaciones: es el pilar para un buen clima organizacional, ya que de esta manera los integrantes de la organización incrementaran su nivel de confianza. “La buena comunicación generara una buena relación entre los colaboradores, es por ello que la comunicación debe ser tomada en consideración por los directivos de la organización. Se debe buscar estrategias por las cuales los integrantes de la organización se puedan comunicar y comprender mejor” (Gaspar, 2011, p.23).

Compañerismo: la unión existente y el apoyo que se brindan entre los integrantes de la organización traerá como beneficio un ambiente cálido y fraternal, el mismo que es positivo para la consecución de las metas y los objetivos. “El espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo muestra la buena relación dentro de la organización” (Gaspar, 2011, p.23).

Conflictos interpersonales: la existencia de conflictos entre los integrantes de la organización, traerá como consecuencia un ambiente hostil que perjudicará en los cumplimientos de las metas. “El sentimiento de que los miembros de la organización, tanto para como superior, aceptan o niegan las opiniones discrepantes y no teme enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan” (Gaspar, 2011, p.23).

2.2.1.4. Dimensiones del clima organizacional utilizadas para la presente investigación.

Las dimensiones utilizadas para muchas investigaciones a la fecha son cinco, quienes determinan el clima organizacional en función al análisis estadístico y cualitativo realizado con la “Escala Clima Laboral CL- SPC”; estos son Según Palma (2004):

Autorrealización

Apreciación que tiene el colaborador con respecto a las posibilidades de que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita avanzar y sentirse realizados Palma (2004).

Involucramiento laboral

Palma (2004), sostiene que es la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr el desarrollo

de la organización, contribuyendo así al logro de metas establecidas por la empresa y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio.

Supervisión

Palma (2004), señala que en esta dimensión se dan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario, mejorando la producción y la calidad de servicio. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral.

Comunicación

Palma (2004), sostiene que es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa, como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma, teniendo así una mejor relación con los demás.

Condiciones laborales

Palma (2004), señala que en esta última dimensión, se obtiene información sobre el reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para poder desempeñar el trabajo de la mejor manera.

Al hablar de condiciones laborales, no solo se habla de remuneración económica, sino también de los diversos elementos que se necesitan para realizar un buen trabajo, los cuales la organización está obligada de brindar, ya que favorece a la producción y mejora de ella.

Sin embargo sostiene que el sistema de remuneraciones un factor muy importante para un colaborador, ya que los salarios medios y bajos con carácter fijo, no contribuyen al buen clima laboral, porque no permiten al colaborador mejorar ni mucho menos obtener buenos resultados, pero eso no quiere decir que los salarios que sobrepasan los niveles medios por ser motivadores, mejoran el rendimiento laboral.

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Definición.

Chiavenato (2011) “estimación del desempeño es un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencial de desarrollo. Este autor diseña la evaluación del desempeño como una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa” (p.59).

Pernía y Carrera (2014) señala que “es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual favorece demostrar su profesionalidad” (p.35).

Isea (2013) “infiere que es el rendimiento laboral que muestra un trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo con la eficiencia de sus funciones las cuales permiten el cumplimiento de las metas establecidas por la entidad pública” (p.35).

2.2.2.3. Importancia del grado de desempeño.

La importancia del grado de desempeño laboral radica en la implementación de nuevas políticas de compensación, mejora de las condiciones laborales, ayuda a tomar decisiones o de ubicación, permite establecer si existe la necesidad de volver a capacitar,

detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen conflictos laborales que perjudican al colaborador en el desempeño del cargo (Pernía y Carrera, 2014, p.35).

2.2.2.3. Objetivos del grado desempeño.

Es proporcionar al empleado de habilidades y capacidades que le permitan desenvolverse en su centro de labor. A fin de lograr el mismo los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto, ser prácticas y confiables. “No puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado, es necesario descender más profundamente localizar las causas y determinar perspectivas de común acuerdo con el evaluado” (Pernía y Carrera, 2014, p.35).

2.2.2.4. Evaluación del desempeño laboral.

Para la evaluación del desempeño laboral se ha considerado la teoría expuesta Pernía y Carrera (2014, p.36) quien determina un alcance de evaluación, a través de las funciones, comportamiento, y rendimiento que manifiesta el colaborador, en su centro de labor.

a. Funciones

Pernía y Carrera (2014) señala que:

Son aquellas actividades ejecutadas por los colaboradores, es decir debe desempeñarlos eficientemente, es por ello que el trabajador debe mantener un conocimiento de sus labores, la capacidad de análisis. Con la finalidad de contribuir con el cumplimiento de los objetivos y metas. Conocimiento del trabajo: Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios, conceptos, técnicas, requisitos, etc necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden

mejorar la capacidad para desempeñar el puesto. Capacidad de análisis: procesos que utiliza el colaborador para ejecutar las actividades dispuestas en sus funciones (p.36).

b. Comportamiento:

Pernía y Carrera (2014) señala que “son todas aquellas cualidades y comportamientos que manifiesta el colaborador frente a las funciones que se le ha sido atribuido. Entre ella se evalúa las habilidades, la actitud y satisfacción que presenta el trabajador” (p.36).

Habilidades: Son la calidad de los productos o servicios de cualquier empresa está sustentada en la capacidad de mantener operando establemente sus sistemas de trabajo y para poder lograrlo, se necesita contar con personas motivadas y capacitadas para desarrollar un buen trabajo.

Actitud: Habilidad para descentralizar actividades y decisiones y fomentar el trabajo en equipo *Satisfacción*: es el grado de contentamiento que manifiesta el colaborador ante las actividades que se le ha atribuido, asimismo depende de los beneficios que este recibe para ejecutar eficientemente sus labores.

c. Rendimiento

Pernía y Carrera (2014) señala que “es grado de rendimiento laboral que manifiesta el colaborador frente a sus actividades, asimismo la eficiencia con que las ejecuta, para ello se estima la capacidad de resolución de problemas, el ausentismo, compromiso y trabajo en equipo” (p.36).

Resolución de problemas: es la capacidad que presenta el colaborador para resolver aquellas deficiencias que se manifiestan diariamente en sus labores diarias. Para ello el

colaborador debe hacer usos de recursos que contribuyan en el cumplimiento de las metas establecidas.

Ausentismo: es el comportamiento que presenta el colaborador ante cumplimiento de sus funciones en el tiempo oportuno y establecido por la entidad pública, por ello el trabajador debe mostrar puntualidad y responsabilidad.

Compromiso: Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente.

Trabajo en Equipo: es la capacidad del colaborador para trabajar conjuntamente con sus compañeros de trabajo, considerando democráticamente las decisiones que son ejecutadas, asimismo respetando los ideales de cada uno de ellos.

2.2.2.5. Dimensiones del desempeño laboral utilizados para la presente investigación.

Koontz, Weihrich, y Cannice, (2008) mencionó que “la medición del desempeño laboral se da a través de las siguientes dimensiones, los cual es importante para alcanzar metas y desarrollar planes” (p. 319).

Eficacia: “Capacidad de tomar las decisiones necesarias y adecuadas para cumplir con las metas trazadas. La delegación acertada, inversión precisa, tiempos acordes, satisfacción del cliente; llevará a la empresa al cumplimiento de sus metas” (p. 8).

Eficiencia: “Capacidad de una empresa de obtener los mejores resultados posibles con la menor utilización de recursos: humanos, materiales y financieros. Cumplimiento defunciones y metas sin que su gestión se vea traducida en un derroche o agotamiento de los recursos” (p.7).

2.3. Base Conceptual

Clima Organizacional.- Ambiente humano en el que los colaboradores de una organización perciben ciertas características del ambiente de trabajo y que por lo tanto, influyen en su conducta.

Comportamiento organizacional.- Señala que es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relaciones con su trabajo

Desempeño laboral.- Proceso para determinar que tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.

Incentivos.- Son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.), a cambio de contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro; lo que es útil para un individuo puede ser inútil para otro. Los incentivos se llaman también alicientes, recompensas o estímulo.

Evaluación de desempeño.- La evaluación de desempeño es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicas

a.- El clima organizacional en la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018 es desfavorable

b.- El nivel de desempeño laboral en los colaboradores la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018 es bajo.

c.- Existe relación positiva moderada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

2.5. Variables

2.5.1. Identificación de Variables

Variable dependiente

Desempeño laboral

Variable independiente

Clima organizacional

2.5.2. Conceptualización de Variables

Clima Organizacional: Ambiente humano en el que los colaboradores de una organización perciben ciertas características del ambiente de trabajo y que por lo tanto, influyen en su conducta.

Desempeño Laboral: Proceso para determinar que tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.

2.5.3. Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Índices	Items	Inst.
Clima Organizacional	Ambiente físico y humano en el que se desarrolla el trabajo.	Ambiente humano en el que los colaboradores de una organización perciben ciertas características del ambiente de trabajo y que por lo tanto, influyen en su conducta.	Autorrealización	Desarrollo personal y profesional	A logrado sus objetivos personales gracias al trabajo que realiza	1	C U E S T I O N A R I O
					Se asciende al trabajador de acuerdo a su efectividad	2	
					Se siente considerado en su centro de trabajo	3	
			Involucramiento laboral	Compromiso e identificación con la empresa	Se siente comprometido(a) e identificado(a) con la institución	4	
					Cumple con las funciones encomendadas	5	
			Supervisión	Apoyo y orientación a las tareas	Evalúan el resultado de su trabajo	6	
					Se le capacita en base a las debilidades mostradas en sus funciones	7	
			Comunicación	Fluidez, celeridad, coherencia y precisión de la información	Es fluida la comunicación entre sus compañeros de trabajo	8	
					Ante algún pedido o solicitud, la respuesta es rápida	9	
					La información en las áreas es veraz y coherente	10	
			Condiciones laborales	Recursos y ambiente	Los recursos otorgados son los suficientes para realizar efectivamente sus funciones	11	
					Se encuentra satisfecho con su trabajo	12	
					Los ambientes y mobiliario son cómodos para realizar sus actividades	13	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Índices	Items	Inst.
Desempeño Laboral	Rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales	Proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.	Eficacia	Logro de objetivos	Los objetivos planteados son logrados por usted	1	C U E S T I O N A R I O
					Se involucra en la formulación de los objetivos del área u organización	2	
					Cree que su desempeño es bueno	3	
					Se interesa por lograr los objetivos	4	
					Los colaboradores cumplen con el perfil del puesto	5	
					Tiene disposición y habilidades para realizar sus actividades	6	
					Busca ser el mejor de su área u organización	7	
			Eficiencia	Recursos	Usa con racionalidad los recursos	8	
					Sigue el protocolo para realizar sus funciones	9	
					Ante algún problema, propone alternativas de solución	10	
					Cuenta con habilidades, conocimientos y actitudes para realizar su trabajo	11	
					Planifica y controla sus actividades	12	
					Cumple con las normas y políticas de la organización	13	

CAPÍTULO III

III. MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014), según los autores la investigación es Cuantitativa pues este enfoque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

El nivel de investigación es correlacional, “pues tiene por finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

3.2. Diseño de investigación/contrastación de hipótesis

Hernández, Fernández y Baptista (2014) según los autores el diseño es no experimental, “siendo estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

Transversal, estas investigaciones recopilan datos en un momento único.

La contrastación de la hipótesis se realizó mediante el Coeficiente de Pearson, con la finalidad de obtener la relación entre ambas variables.

3.3. Población y muestra

La población estuvo compuesta por los 24 colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas.

La muestra estuvo compuesta por los colaboradores nombrados y por contrato de administración de servicios, los cuales suman 10 nombrados y 14 de CAS, siendo un total de 24 colaboradores.

3.4. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Los materiales que se han requerido para realizar la investigación son libros los cuales han contenido información relevante a las variables de estudio, así mismo documentos de la organización y tesis que sirvieron como antecedentes y fuentes referentes al tema.

Se utilizó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario para acopiar los datos provenientes de los colaboradores.

3.5. Métodos y procedimientos de recolección de datos

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó como métodos:

Deductivo: partiendo de lo general a lo específico, es decir se tomó la teoría para aplicarla en la institución anteriormente descrita.

Analítico, el cual tuvo como finalidad, desarticular todo su contenido y analizar minuciosamente los elementos que lo conforman.

Para la recolección de la información se solicitó el permiso al gerente de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas, quien con su autorización permitió realizar la presente investigación, procediendo a distribuir el cuestionario a los colaboradores en horario mañana y tarde durante 1 semana.

3.6. Tabulación de datos

El procesamiento de los datos se ha realizado a través del software SPSS; así mismo comparó y analizó la relación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

3.7. Presentación y análisis estadístico de los datos

La presentación de los datos se ha realizado mediante tablas y figuras, los cuales han sido analizados e interpretados con la finalidad de obtener información, lograr los objetivos y discutir los resultados.

CAPÍTULO IV

IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Tabla 01

<i>Género del encuestado</i>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	15	62,5	62,5	62,5
	Femenino	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

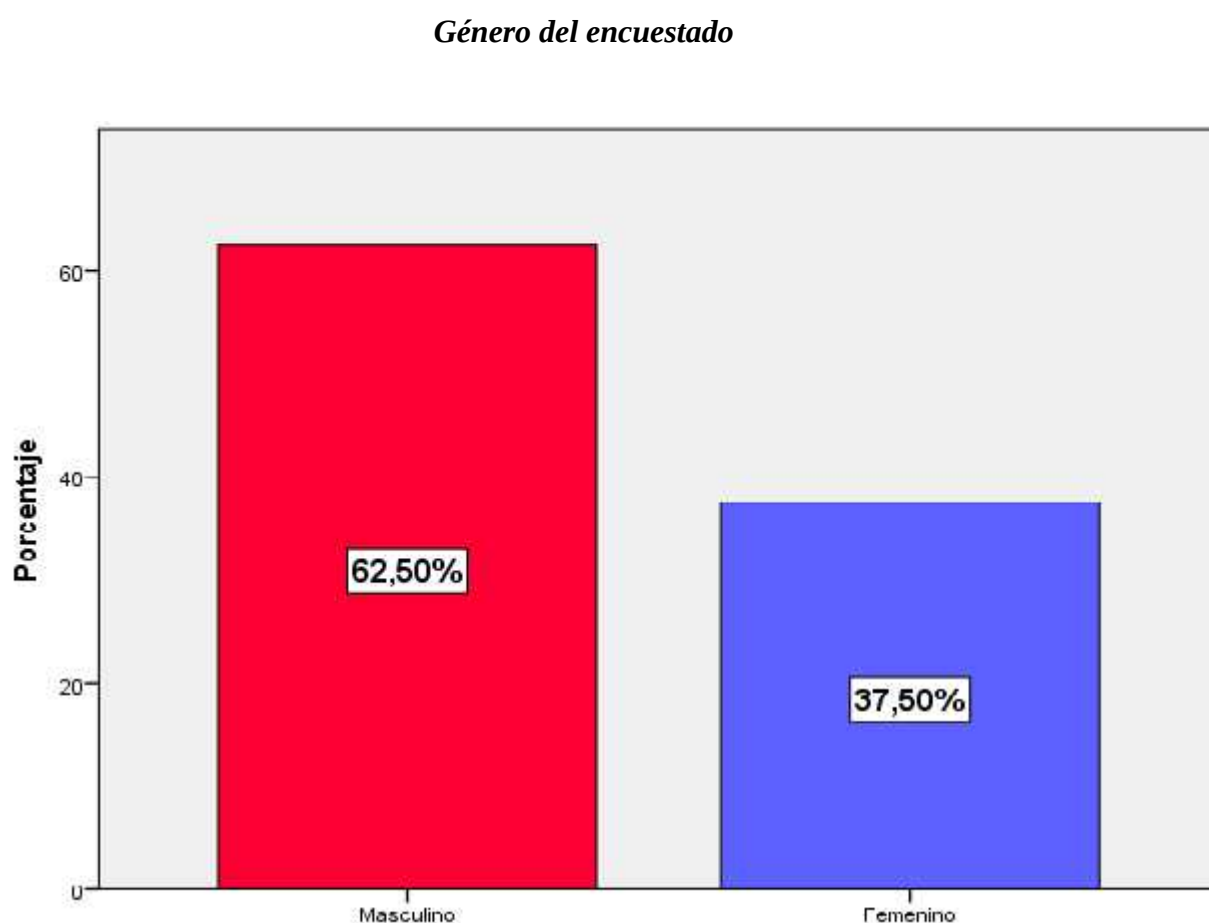


Figura 01: Se observa en el gráfico estadístico que el mayor porcentaje 62.50% de colaboradores son del género masculino a y el menor porcentaje 37.50% de colaboradores son del género femenino.

Fuente :Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Tabla 02

Edad del encuestado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 18 a 30 años	8	33,3	33,3	33,3
	De 31 a 40 años	8	33,3	33,3	66,7
	De 41 a 50 años	5	20,8	20,8	87,5
	De 51 a más años	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Edad del encuestado

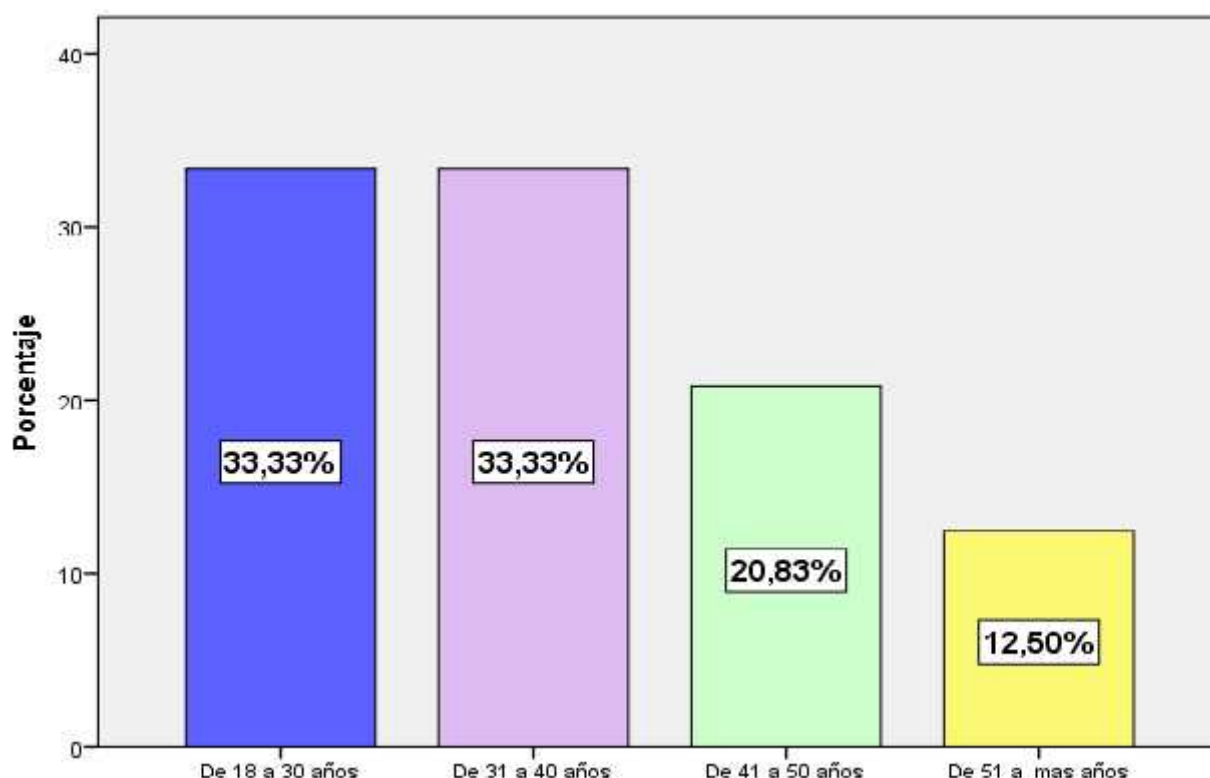


Figura 02: Se observa en el gráfico estadístico que el mayor porcentaje 33.33% de colaboradores tienen de 18 a 30 años y de 31 a 40 años de edad, y el menor porcentaje 12.50% de colaboradores tienen 51 a más años de edad.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 03

Condición laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nombrados	10	41,7	41,7	41,7
	Cas	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Condición laboral

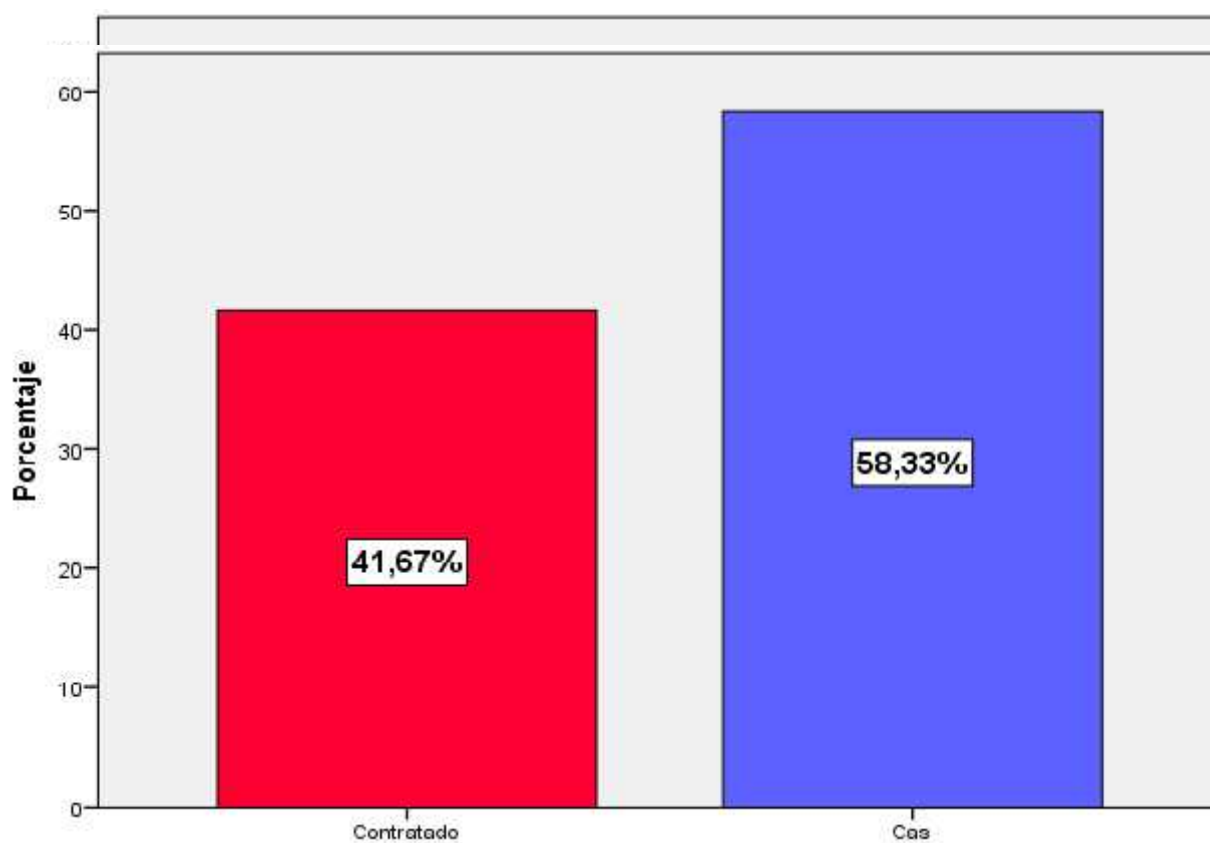


Figura 03: Se observa en el gráfico estadístico que el mayor porcentaje 58.33% de colaboradores tiene contrato CAS a y el menor porcentaje 41.67% de colaboradores es nombrado.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Tabla 04

Tiempo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 5 años	7	29,2	29,2	29,2
De 6 a 10 años	10	41,7	41,7	70,8
Válido De 11 a 15 años	3	12,5	12,5	83,3
De 16 años a más	4	16,7	16,7	100,0
Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tiempo de trabajo

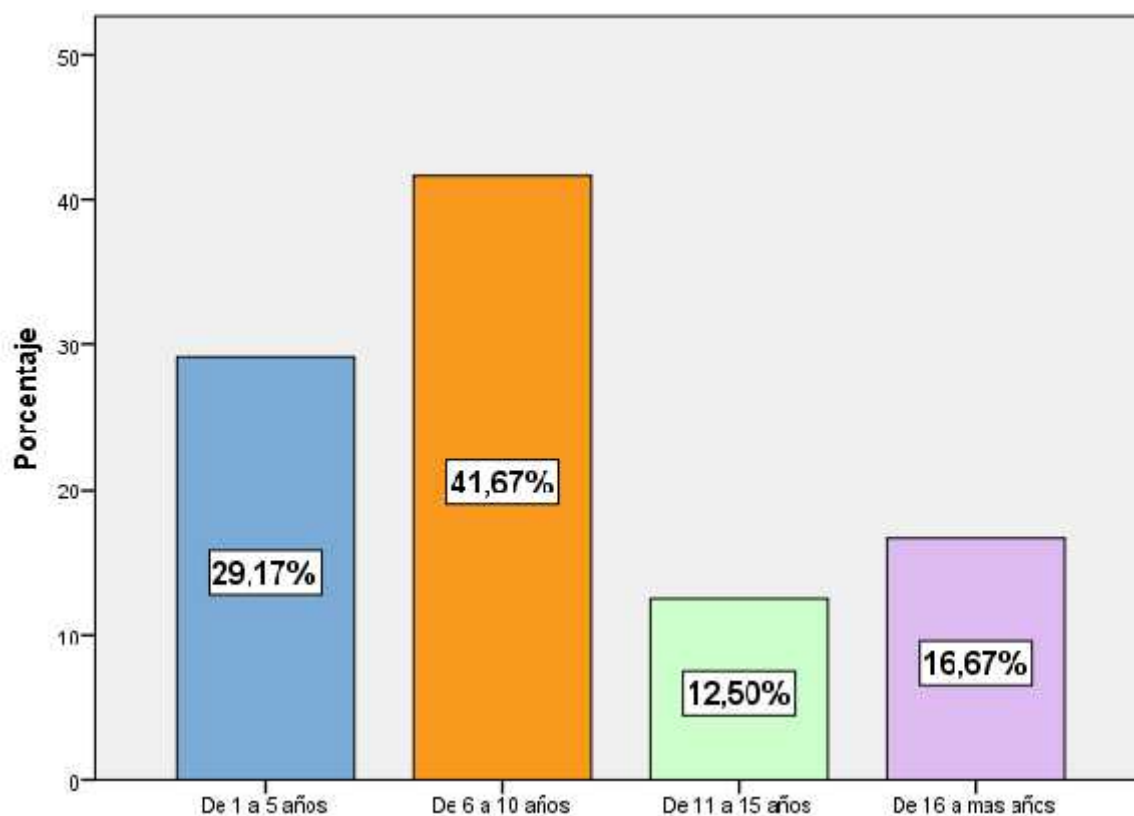


Figura 04: Se observa en el grafico estadístico que el mayor porcentaje 41.67% de colaboradores de la municipalidad tienen de 6 a 10 años de tiempo de trabajo, y el menor porcentaje 12.50% de colaboradores de la municipalidad tienen de 11 a 15 años de tiempo de trabajo

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 05

A logrado sus objetivos personales gracias al trabajo que realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	8,3	8,3	8,3
	La mayoría de veces no	11	45,8	45,8	54,2
	Algunas veces si	5	20,8	20,8	75,0
	algunas veces no				
	La mayoría de veces si	1	4,2	4,2	79,2
	Siempre	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

A logrado sus objetivos personales gracias al trabajo que realiza

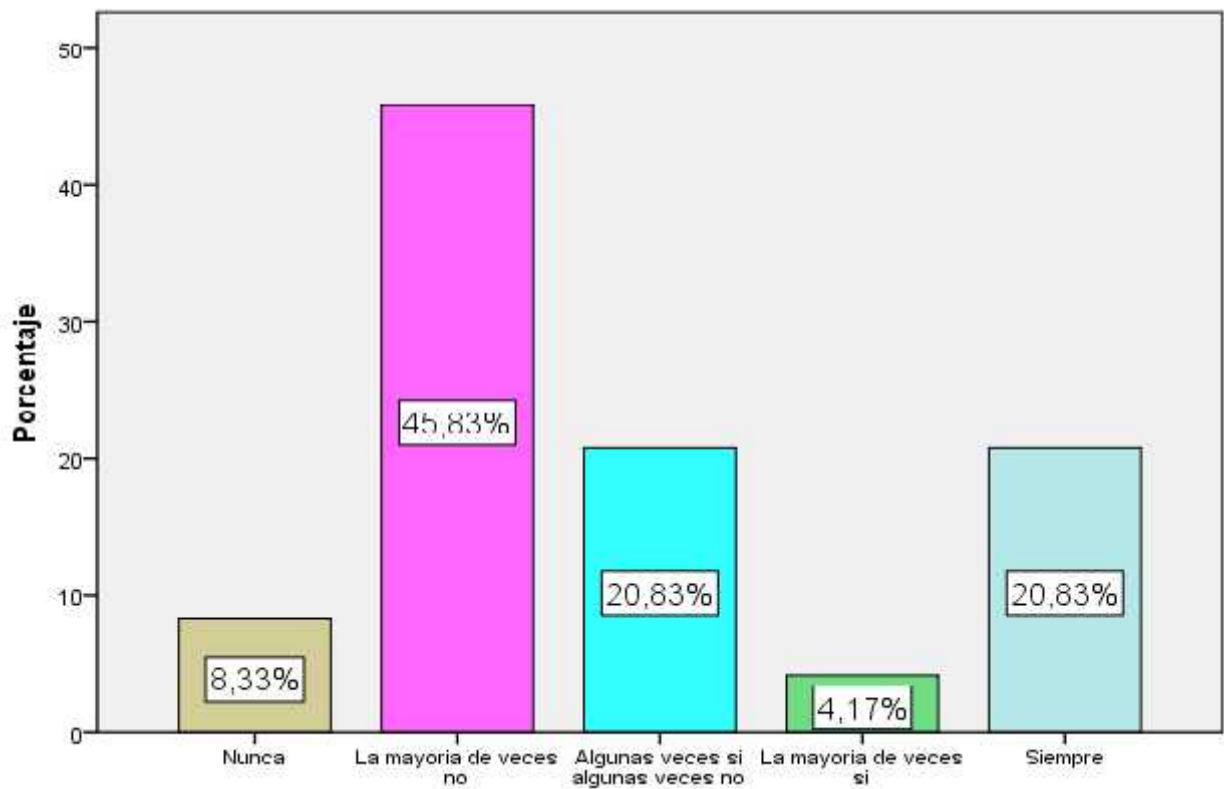


Figura 05: Se observa que el mayor porcentaje 45.83% la mayoría de veces no ha logrado sus objetivos personales gracias al trabajo que realiza y el menor porcentaje 4.17% la mayoría de veces si ha logrado sus objetivos personales gracias al trabajo que realiza.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 06

Se asciende al trabajador de acuerdo a su efectividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	20,8	20,8	20,8
	La mayoría de veces no	10	41,7	41,7	62,5
	Algunas veces si algunas veces no	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Se asciende al trabajador de acuerdo a su efectividad

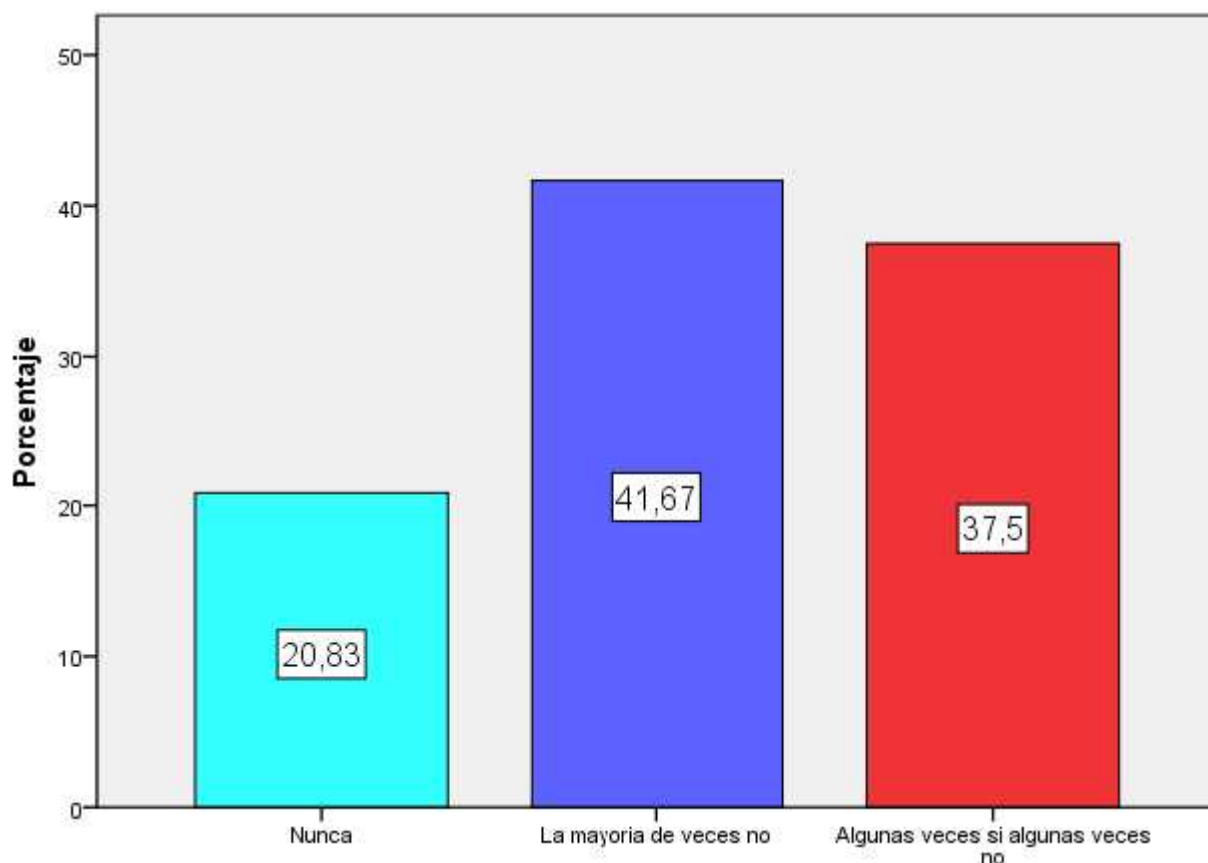


Figura 06: Se observa que el mayor porcentaje 41.67% la mayoría de veces no se asciende al trabajador de acuerdo a su efectividad y el menor porcentaje 20.83% nunca se asciende al trabajador de acuerdo a su efectividad.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 07

Se siente considerado en su centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La mayoría de veces no	11	45,8	45,8	45,8
	Algunas veces si algunas veces no	2	8,3	8,3	54,2
	La mayoría de veces si	7	29,2	29,2	83,3
	Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Se siente considerado en su centro de trabajo

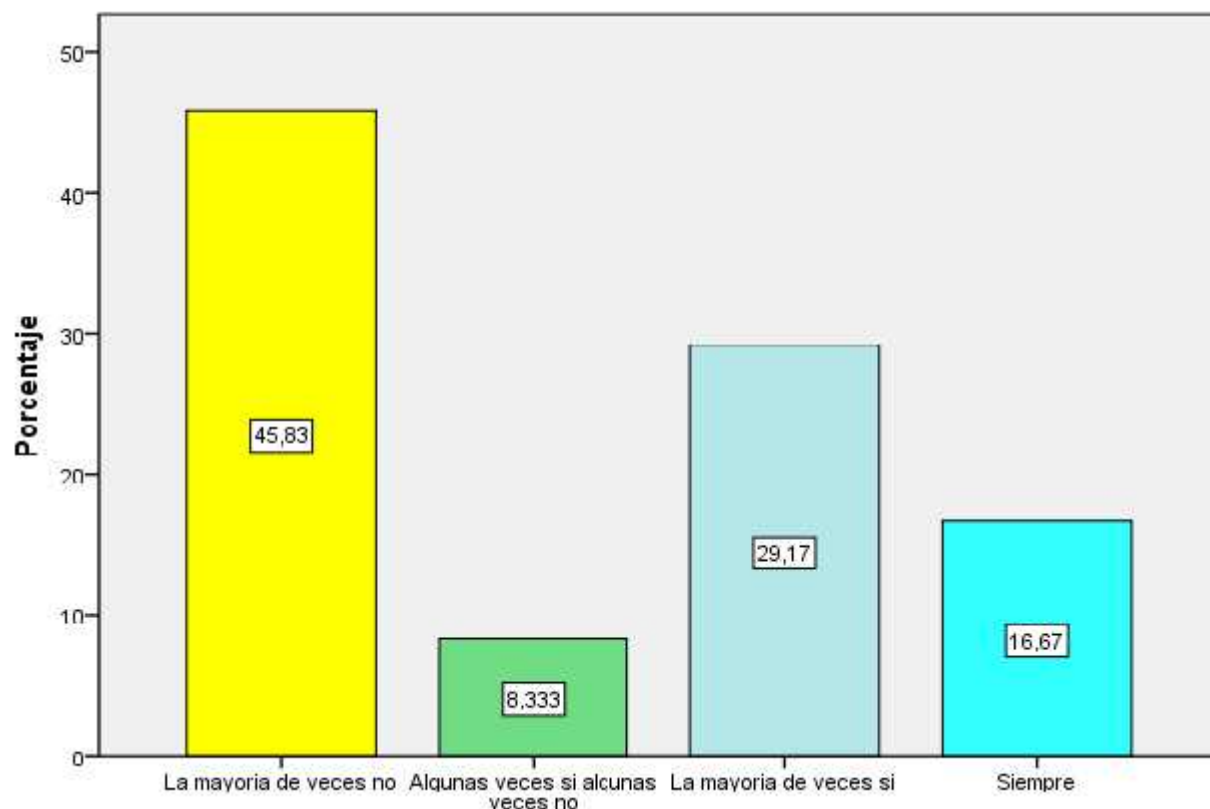


Figura 07: Se observa que el mayor porcentaje 45.83% la mayoría de veces no se asciende al trabajador de acuerdo a su efectividad y el menor porcentaje 8.33% algunas veces si algunas veces no se asciende al trabajador de acuerdo a su efectividad.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 08

Se siente comprometido(a) e identificado(a) con la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	25,0	25,0	25,0
	La mayoría de veces no	10	41,7	41,7	66,7
	Algunas veces si algunas veces no	3	12,5	12,5	79,2
	La mayoría de veces si	5	20,8	20,8	100,0

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	25,0	25,0	25,0
	La mayoría de veces no	10	41,7	41,7	66,7
	Algunas veces si algunas veces no	3	12,5	12,5	79,2
	La mayoría de veces si	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Se siente comprometido(a) e identificado(a) con la institución

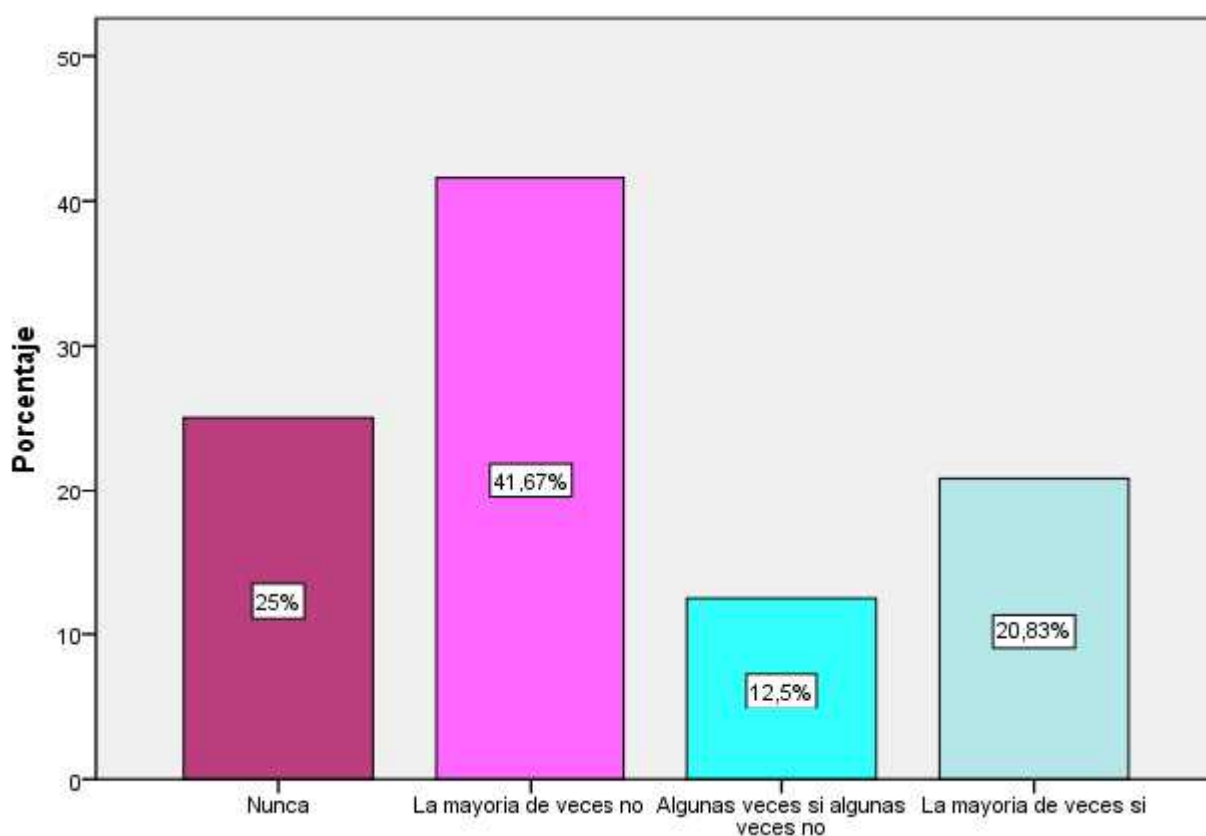


Figura 08: Se observa que el mayor porcentaje 41.67% la mayoría de veces no se siente comprometido(a) e identificado(a) con la institución y el menor porcentaje 12.5% algunas veces si algunas veces no se siente comprometido(a) e identificado(a) con la institución.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 09

Cumple con las funciones encomendadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	Algunas veces si algunas veces no	1	4,2	4,2	8,3
	La mayoría de veces si	11	45,8	45,8	54,2
	Siempre	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Cumple con las funciones encomendadas

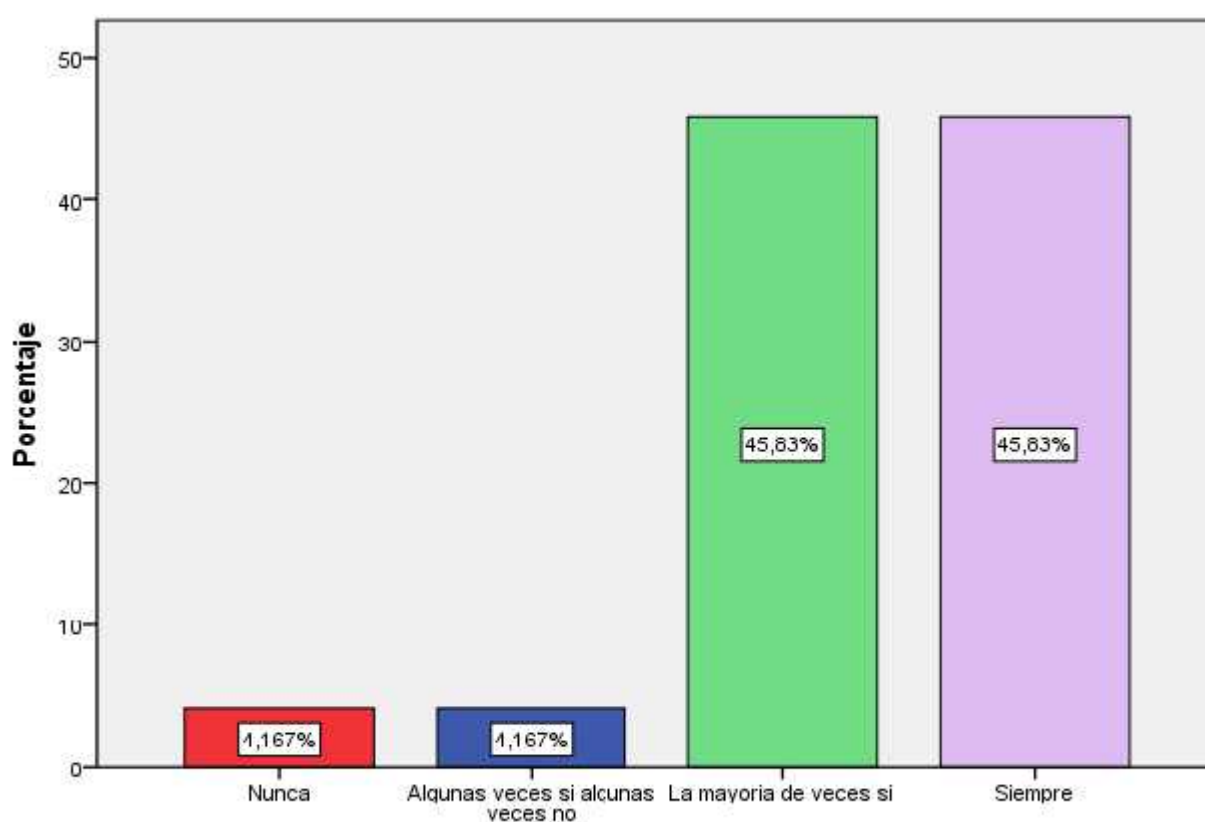


Figura 09: Se observa que el mayor porcentaje 45.83% se encuentra compartido entre la mayoría de veces sí y siempre cumple con las funciones encomendadas, y el menor porcentaje 4.16% también es compartido entre nunca y algunas veces sí algunas veces no cumple con las funciones encomendadas.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 10

Evalúan el resultado de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	12,5	12,5	12,5
	La mayoría de veces no	8	33,3	33,3	45,8
	Algunas veces si algunas veces no	1	4,2	4,2	50,0
	La mayoría de veces si	1	4,2	4,2	54,2
	Siempre	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Evalúan el resultado de su trabajo

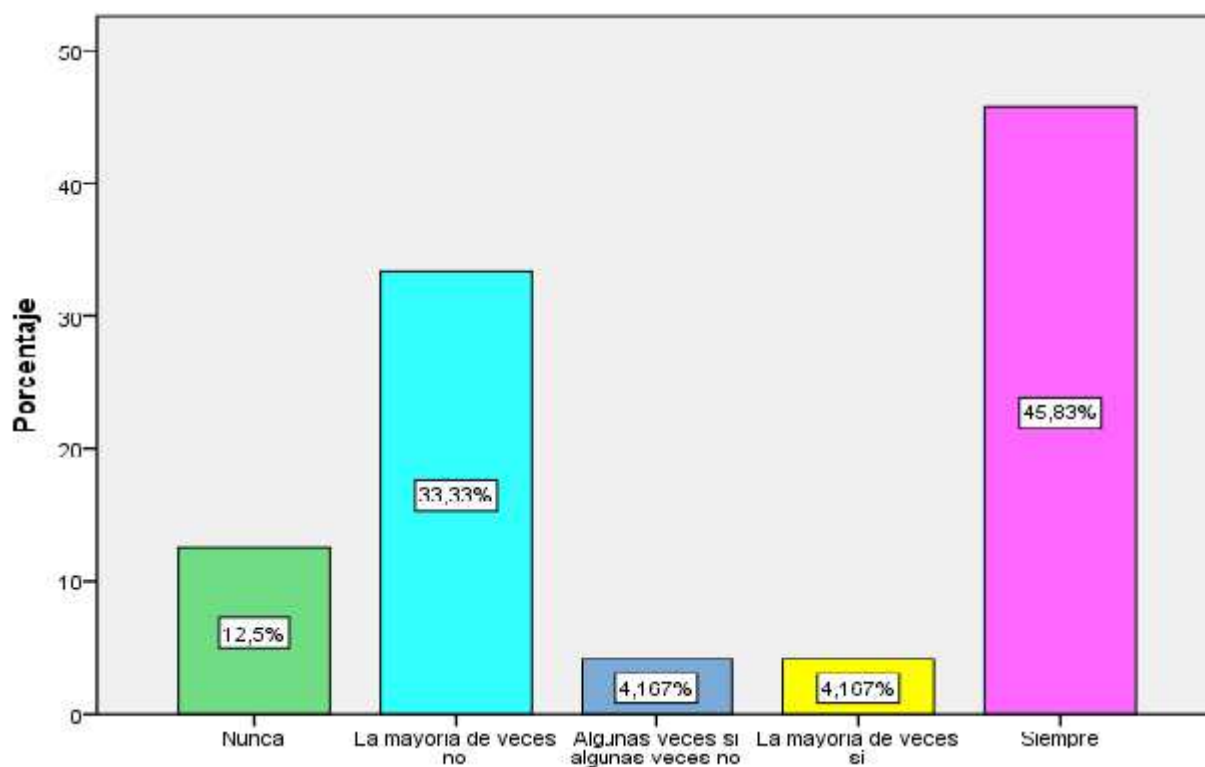


Figura 10: Se observa que el mayor porcentaje 45.83% siempre evalúan el resultado de su trabajo, y el menor porcentaje 4.16% lo comparten la mayoría de veces si algunas veces no y la mayoría de veces sí evalúan el resultado de su trabajo.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 11

Se le capacita en base a las debilidades mostradas en sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	5	20,8	20,8	20,8
	La mayoría de veces no	14	58,3	58,3	79,2
Válidos	Algunas veces si algunas veces no	1	4,2	4,2	83,3
	La mayoría de veces si	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Se le capacita en base a las debilidades mostradas en sus funciones

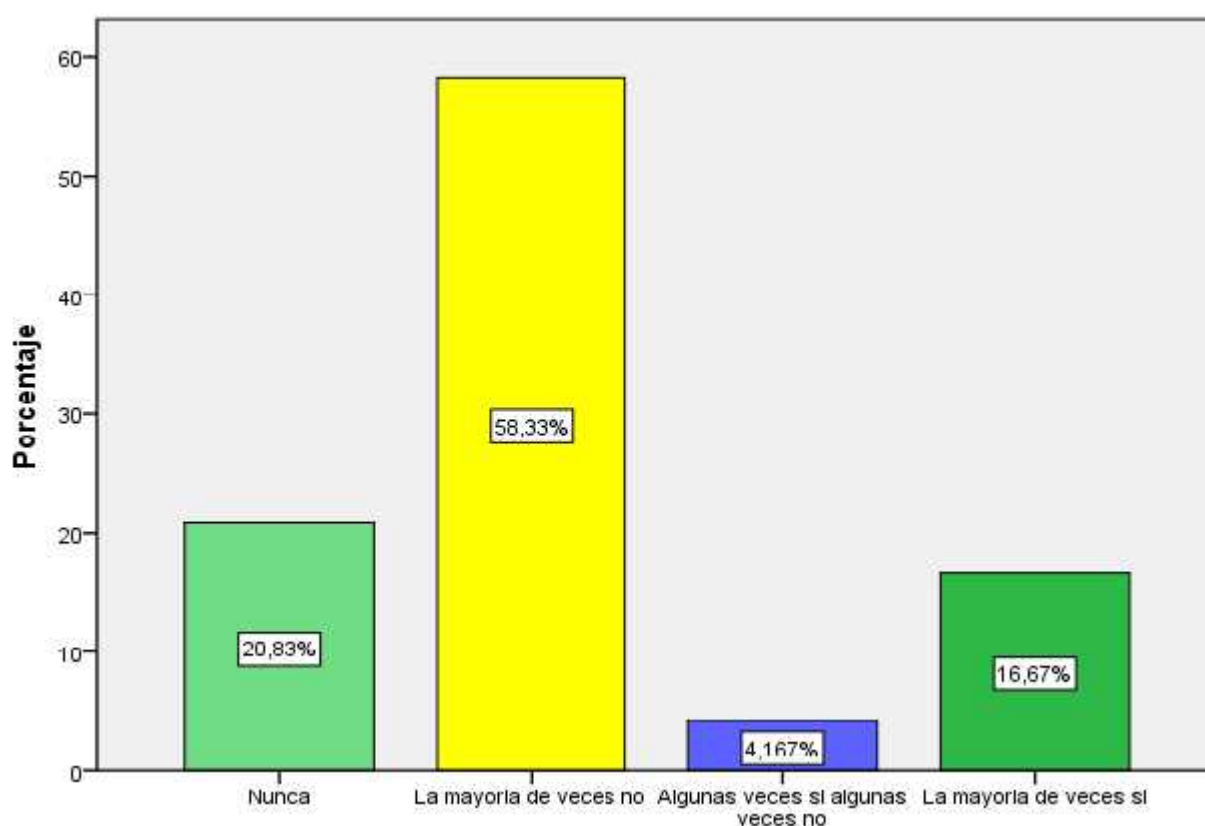


Figura 11: Se observa que el mayor porcentaje 58.33% la mayoría de veces no se le capacita en base a las debilidades mostradas en sus funciones y el menor porcentaje 4.16% algunas veces si algunas veces no, se le capacita en base a las debilidades mostradas en sus funciones.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 12

Es fluida la comunicación entre sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	8	33,3	33,3	33,3
	La mayoría de veces no	3	12,5	12,5	45,8
	Algunas veces si algunas veces no	6	25,0	25,0	70,8
	La mayoría de veces si	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Es fluida la comunicación entre sus compañeros de trabajo

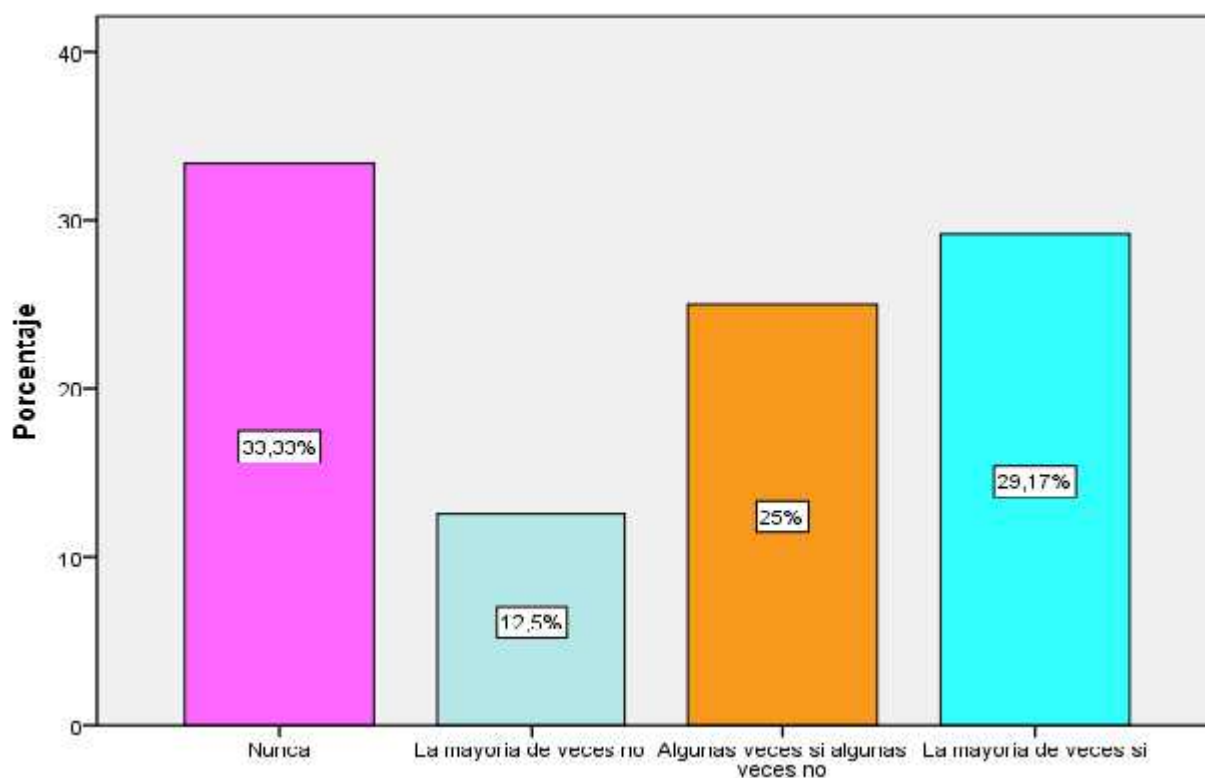


Figura 12: Se observa que el mayor porcentaje 33.33% nunca es fluida la comunicación entre sus compañeros de trabajo, y el menor porcentaje 12.5% la mayoría de veces no es fluida la comunicación entre sus compañeros de trabajo.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 13

Ante algún pedido o solicitud, la respuesta es rápida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	8,3	8,3	8,3
	La mayoría de veces no	2	8,3	8,3	16,7
	Algunas veces si	7	29,2	29,2	45,8
	algunas veces no	8	33,3	33,3	79,2
	La mayoría de veces si	5	20,8	20,8	100,0
	Siempre	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Ante algún pedido o solicitud, la respuesta es rápida

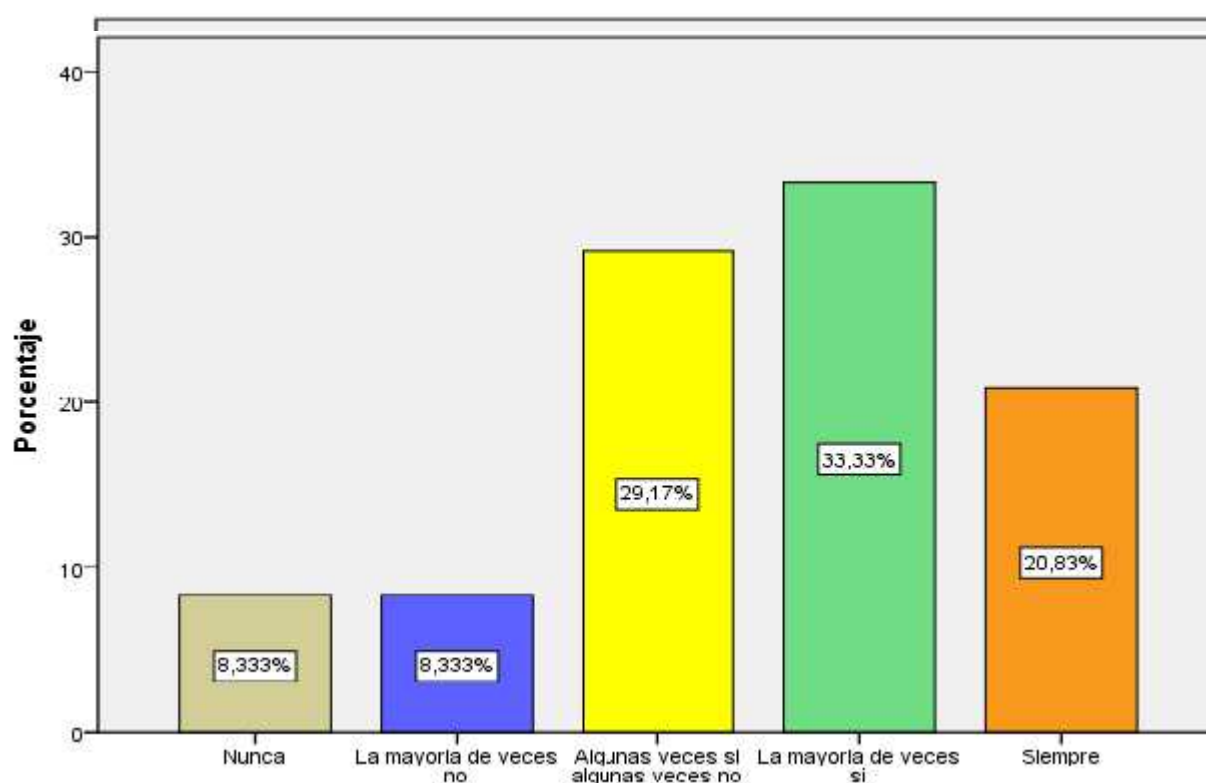


Figura 13: Se observa que el mayor porcentaje 33.33% la mayoría de veces si ante algún pedido o solicitud, la respuesta es rápida y el menor porcentaje 8.33% es compartido entre nunca y la mayoría de veces no ante algún pedido o solicitud, la respuesta es rápida.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 14

La información en las áreas es veraz y coherente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La mayoría de veces no	9	37,5	37,5	37,5
	Algunas veces si algunas veces no	4	16,7	16,7	54,2
	La mayoría de veces si	10	41,7	41,7	95,8
	Siempre	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

La información en las áreas es veraz y coherente

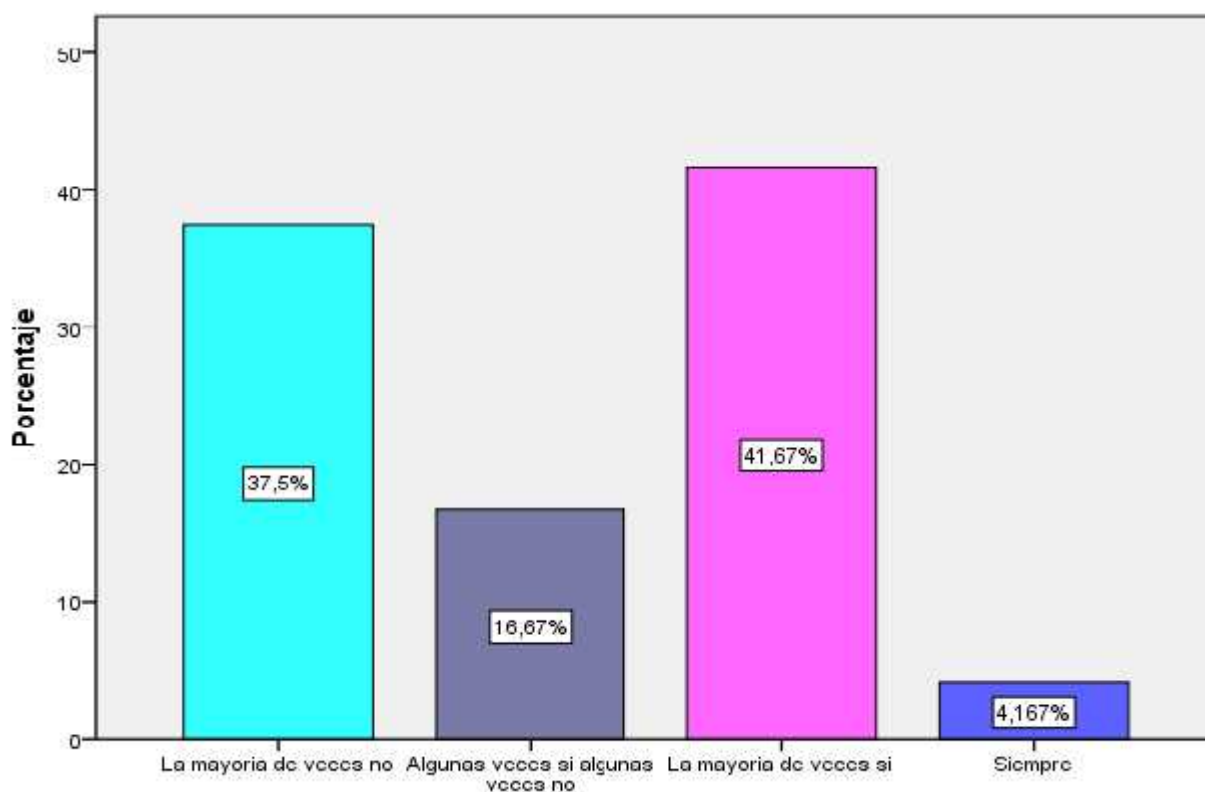


Figura 14: Se observa que el mayor porcentaje 41.67% la mayoría de veces si la información en las áreas es veraz y coherente y el menor porcentaje 4.167% siempre la información en las áreas es veraz y coherente.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Tabla 15

Los recursos otorgados son los suficientes para realizar efectivamente sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	La mayoría de veces no	5	20,8	20,8	25,0
	Algunas veces si	2	8,3	8,3	33,3
	algunas veces no	2	8,3	8,3	33,3
	La mayoría de veces si	12	50,0	50,0	83,3
	Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Los recursos otorgados son los suficientes para realizar efectivamente sus funciones

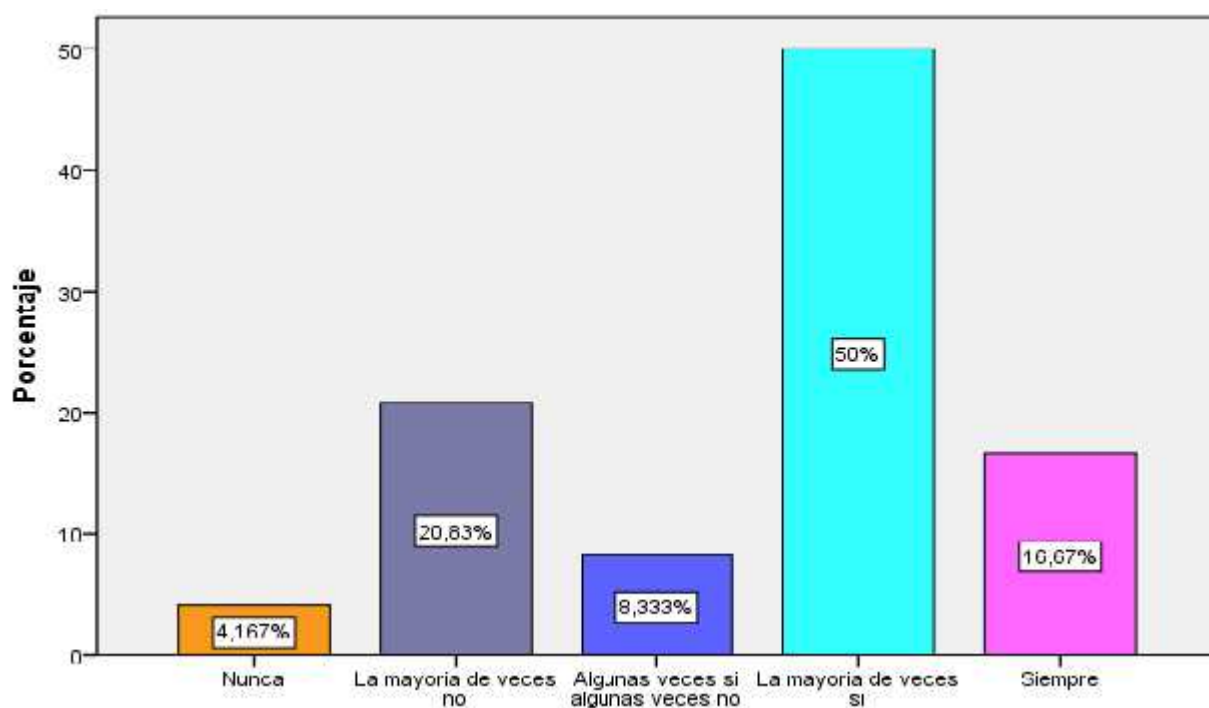


Figura 15: Se observa que el mayor porcentaje 50% la mayoría de veces si los recursos otorgados son los suficientes para realizar efectivamente sus funciones y el menor porcentaje 4.16% nunca los recursos otorgados son los suficientes para realizar efectivamente sus funciones.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 16

Se encuentra satisfecho con su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	20,8	20,8	20,8
	La mayoría de veces no	4	16,7	16,7	37,5
	Algunas veces si	7	29,2	29,2	66,7
	algunas veces no	7	29,2	29,2	95,8
	La mayoría de veces si	7	29,2	29,2	100,0
	Siempre	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Se encuentra satisfecho con su trabajo

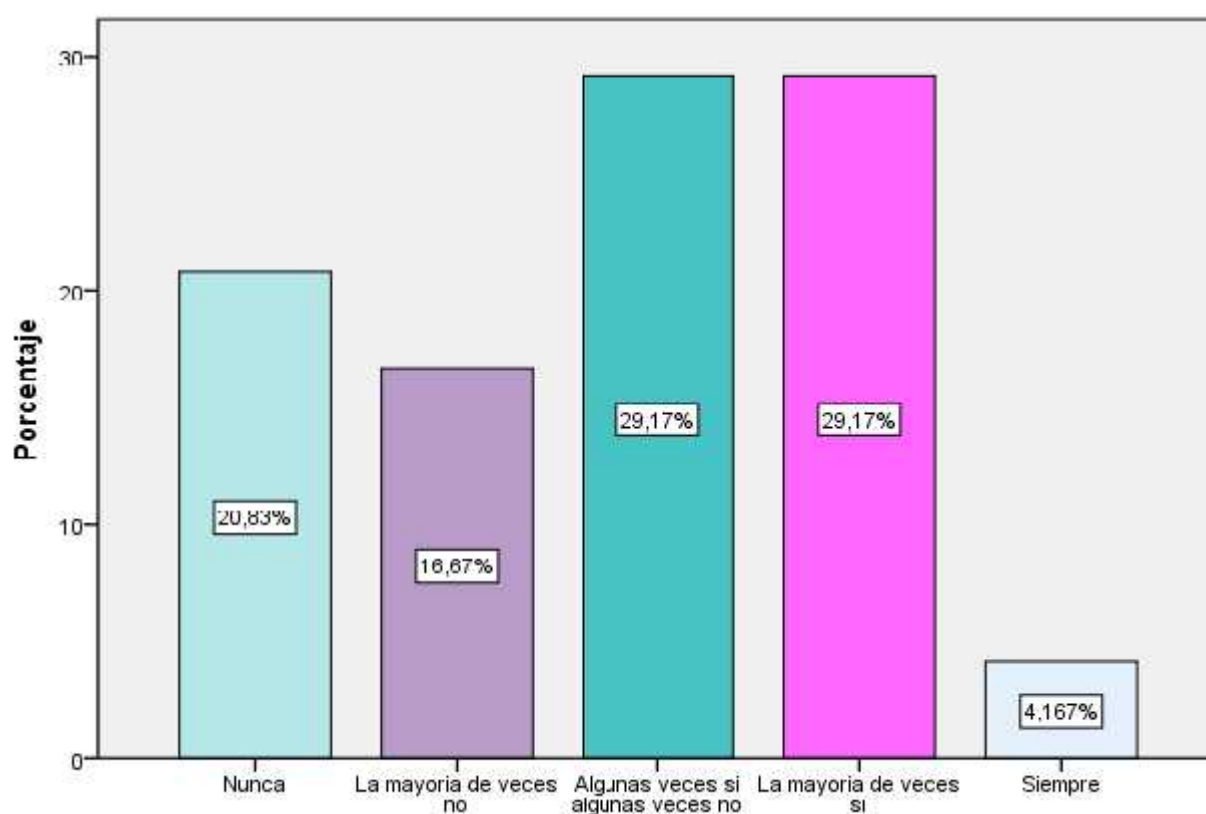


Figura 16: Se observa que el mayor porcentaje 29.17% lo comparten algunas veces si algunas veces no y la mayoría de veces si se encuentra satisfecho con su trabajo y el menor porcentaje 4.16% siempre se encuentra satisfecho con su trabajo.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 17

Los ambientes y mobiliario son cómodos para realizar sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	20,8	20,8	20,8
	La mayoría de veces no	5	20,8	20,8	41,7
	Algunas veces si algunas veces no	14	58,3	58,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Los ambientes y mobiliario son cómodos para realizar sus actividades

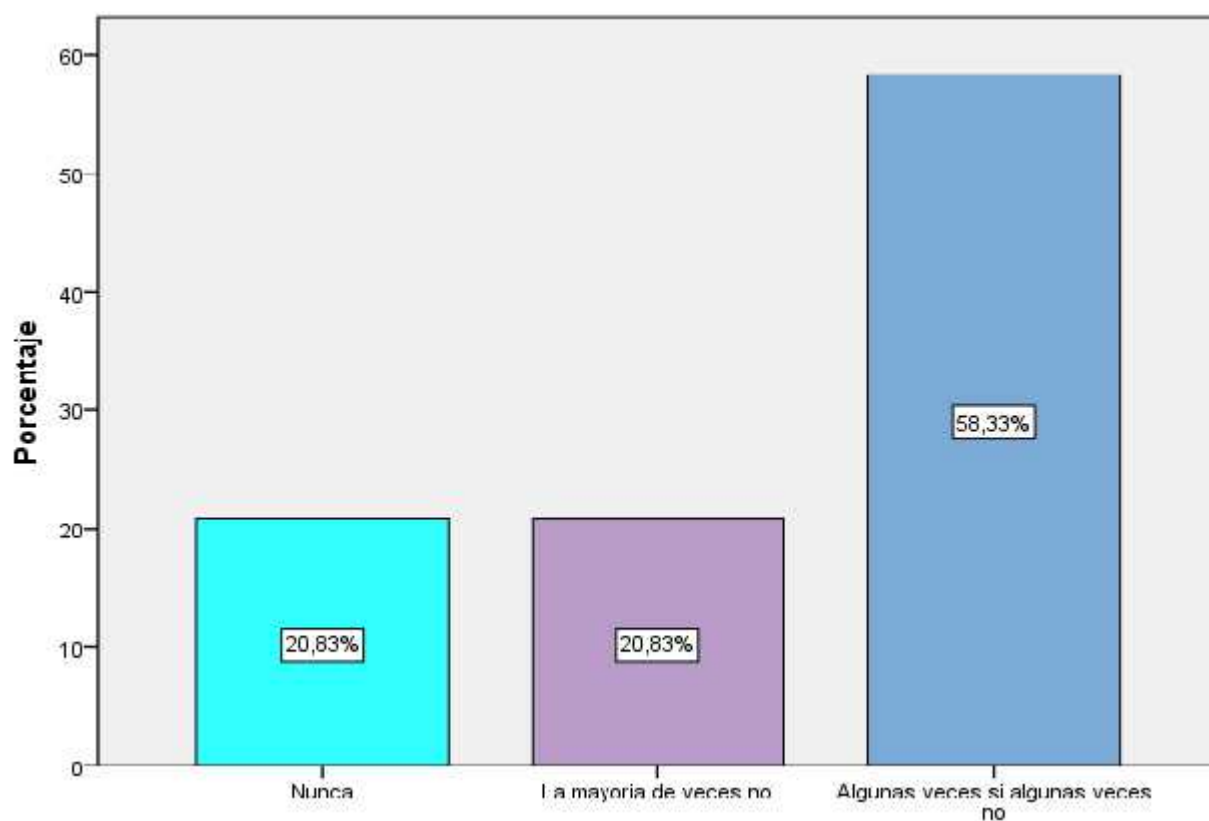


Figura 17: Se observa que el mayor porcentaje 58.33% algunas veces si algunas veces no los ambientes y mobiliario son cómodos para realizar sus actividades y el menor porcentaje 20.83% lo comparten nunca y la mayoría de veces no los ambientes y mobiliario son cómodos para realizar sus actividades.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 18

Los objetivos planteados son logrados por usted

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	La mayoría de veces no	3	12,5	12,5	16,7
	La mayoría de veces si	7	29,2	29,2	45,8
	Siempre	13	54,2	54,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Los objetivos planteados son logrados por usted

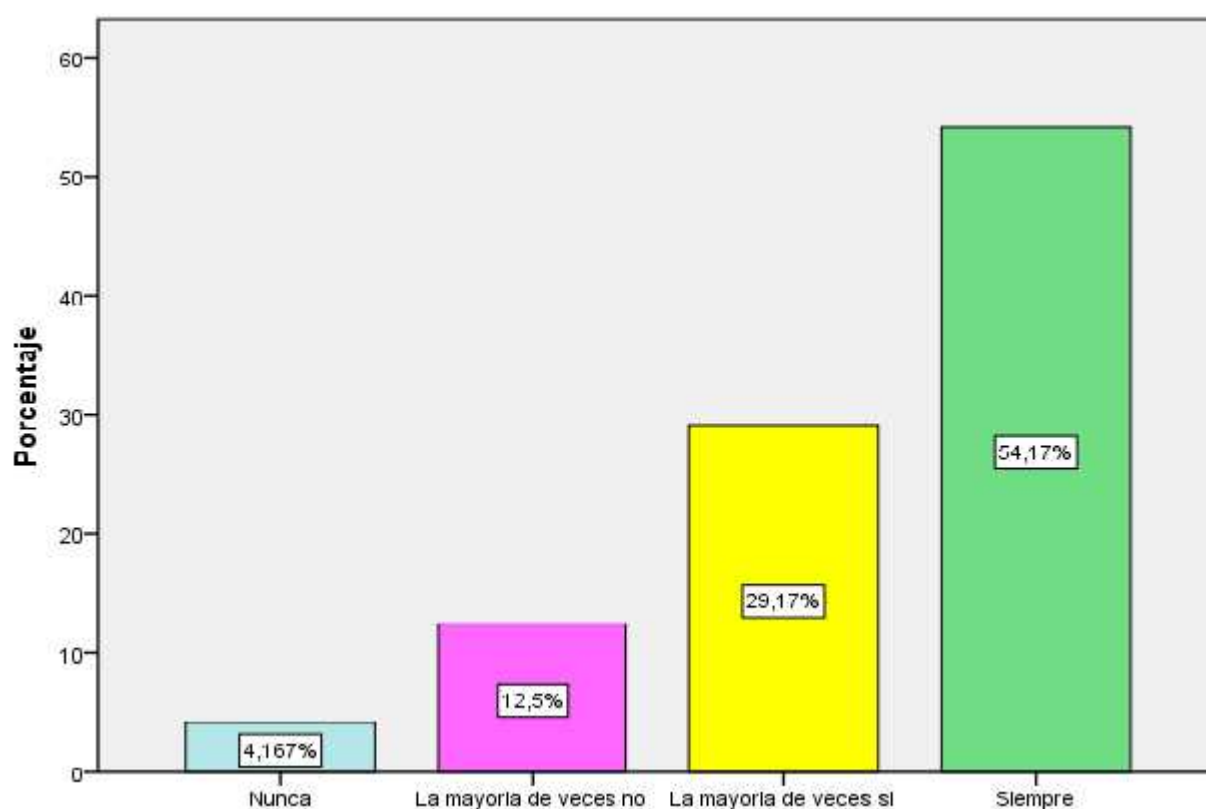


Figura 18: Se observa que el mayor porcentaje 54.17% siempre los objetivos planteados son logrados y el menor porcentaje 4.16% nunca los objetivos planteados son logrados por los colaboradores.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 19

Se involucra en la formulación de los objetivos del área u organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La mayoría de veces no	4	16,7	16,7	16,7
	Algunas veces si algunas veces no	3	12,5	12,5	29,2
	La mayoría de veces si	8	33,3	33,3	62,5
	Siempre	9	37,5	37,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Se involucra en la formulación de los objetivos del área u organización

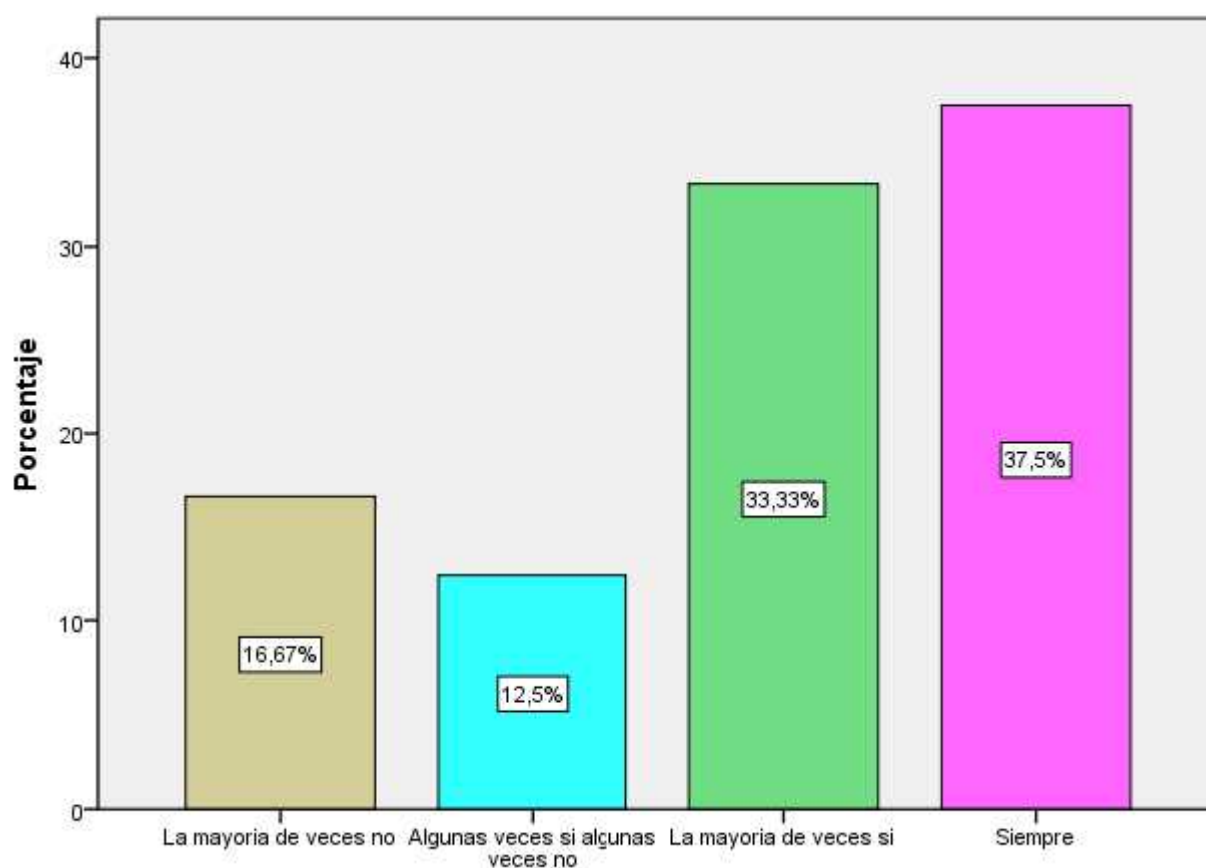


Figura 19: Se observa que el mayor porcentaje 37.5% siempre se involucra en la formulación de los objetivos del área u organización y el menor porcentaje 12.5% algunas veces si algunas veces no se involucra en la formulación de los objetivos del área u organización.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 20

Cree que su desempeño es bueno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	La mayoría de veces si	5	20,8	20,8	25,0
	Siempre	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Cree que su desempeño es bueno

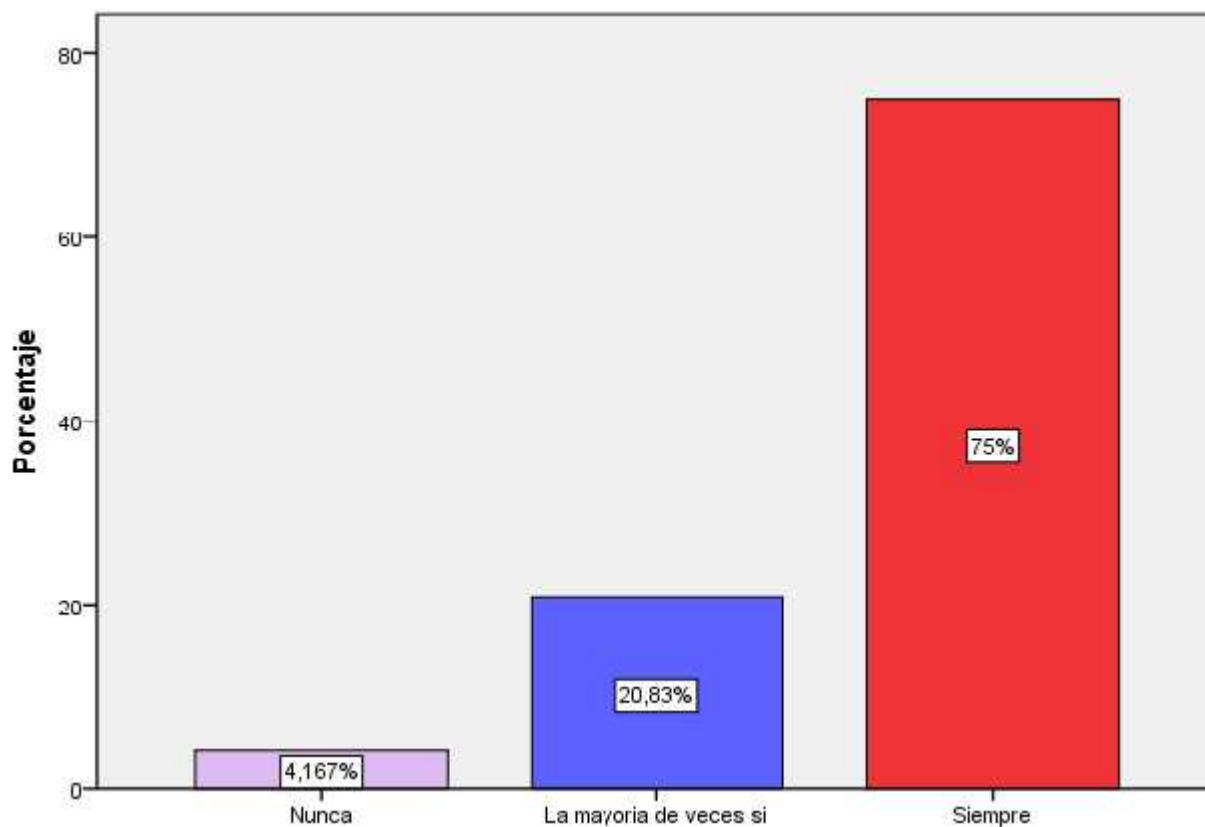


Figura 20: Se observa que el mayor porcentaje 75% siempre cree que su desempeño es bueno y el menor porcentaje 4.16% nunca cree que su desempeño es bueno.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Tabla 21

Se interesa por lograr los objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas veces si	2	8,3	8,3	8,3
algunas veces no	2	8,3	8,3	16,7
Válidos La mayoría de veces si	20	83,3	83,3	100,0
Siempre	24	100,0	100,0	
Total				

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Se interesa por lograr los objetivos

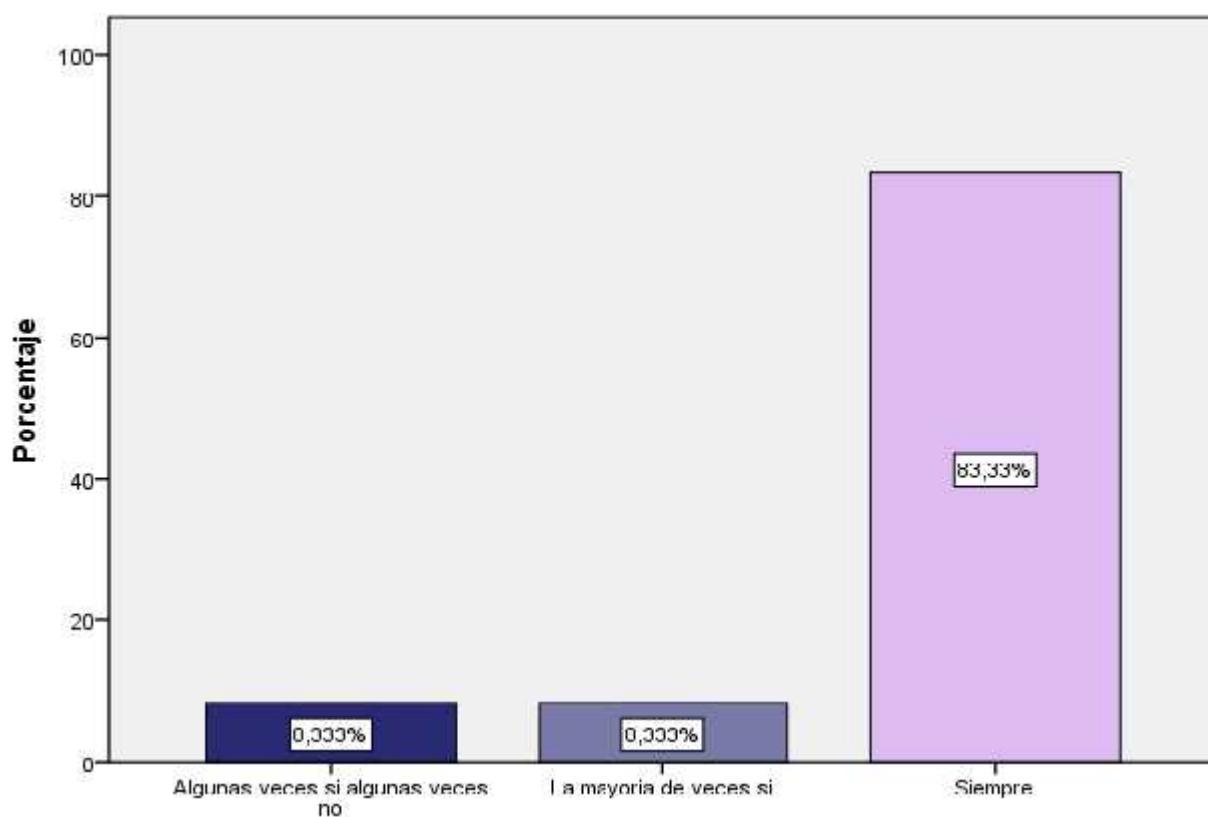


Figura 21: Se observa que el mayor porcentaje 83.33% siempre cree se interesa por lograr los objetivos y el menor porcentaje 8.33% lo comparten algunas veces si algunas veces no y la mayoría de veces si se interesa por lograr los objetivos.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 22

Los colaboradores cumplen con el perfil del puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	16,7	16,7	16,7
	La mayoría de veces no	5	20,8	20,8	37,5
	Algunas veces si	2	8,3	8,3	45,8
	algunas veces no				
	La mayoría de veces si	9	37,5	37,5	83,3
	Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Los colaboradores cumplen con el perfil del puesto

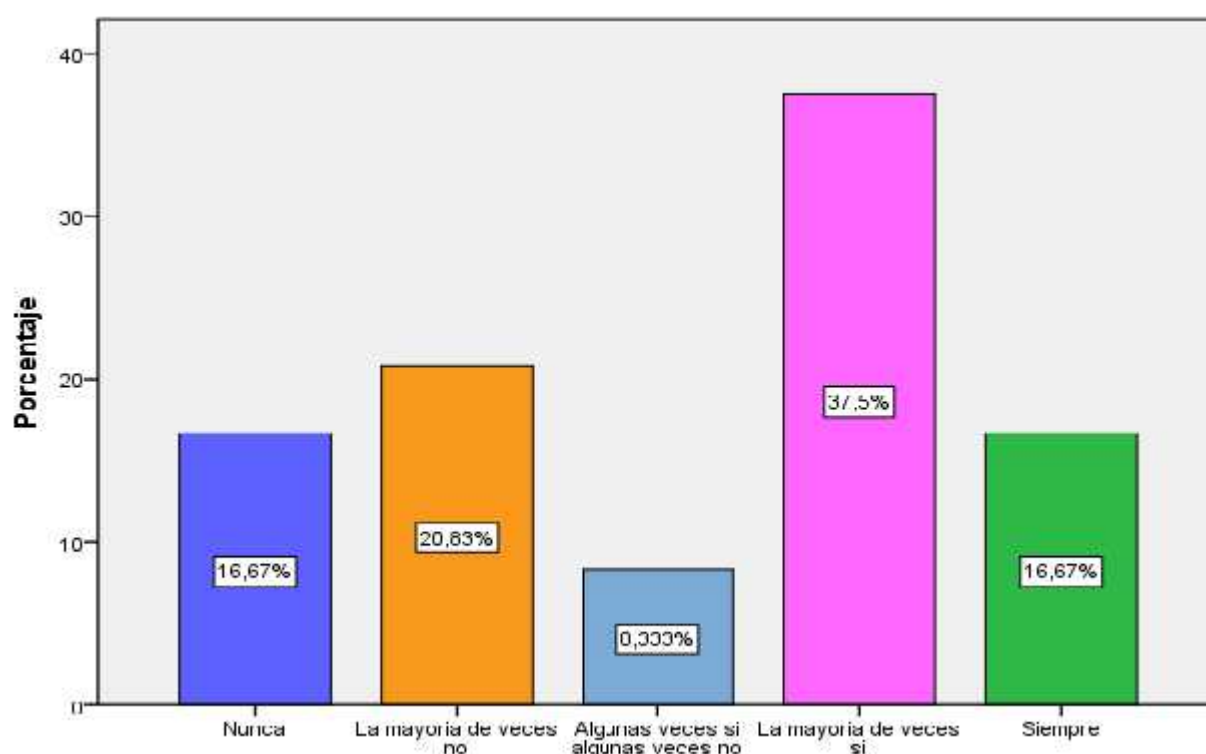


Figura 22: Se observa que el mayor porcentaje 37.5% la mayoría de veces sí los colaboradores cumplen con el perfil del puesto y el menor porcentaje 8.33% algunas veces si algunas veces no los colaboradores cumplen con el perfil del puesto.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 23

Tiene disposición y habilidades para realizar sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	La mayoría de veces no	1	4,2	4,2	8,3
	La mayoría de veces si	6	25,0	25,0	33,3
	Siempre	16	66,7	66,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Tiene disposición y habilidades para realizar sus actividades

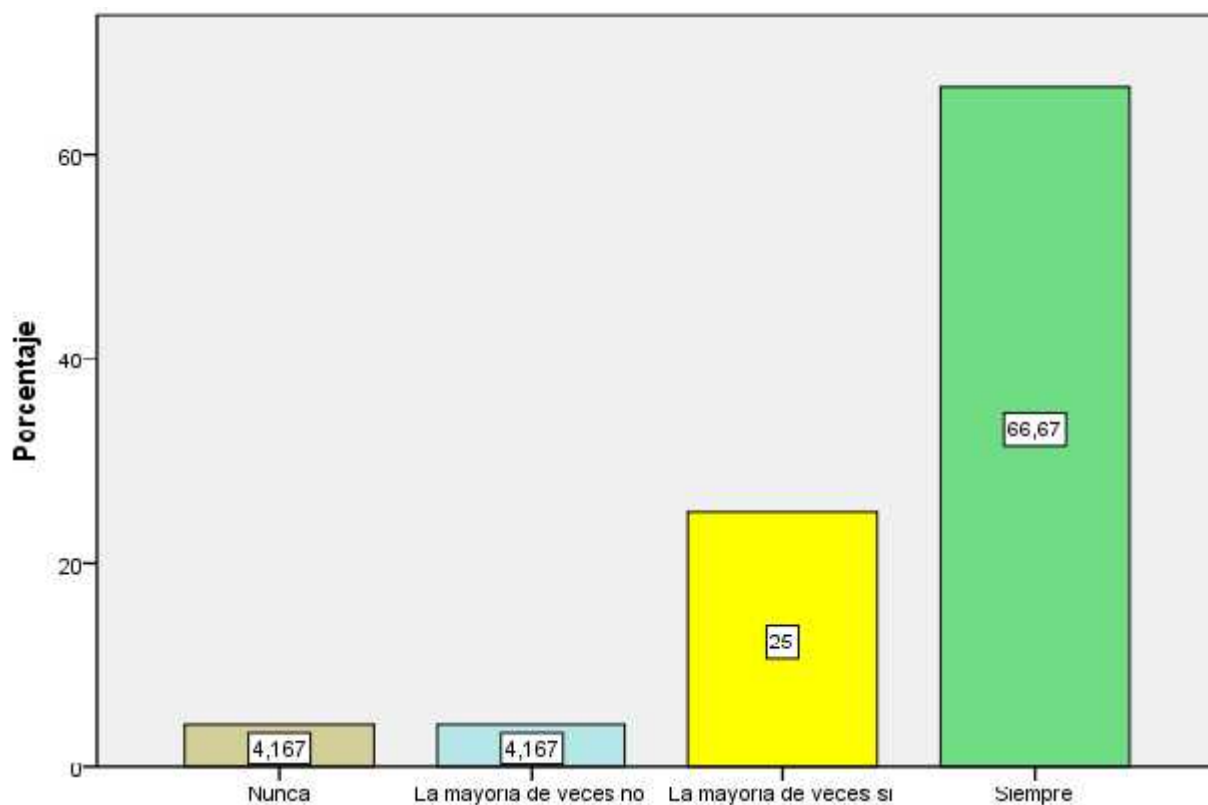


Figura 23: Se observa que el mayor porcentaje 66.67% siempre tiene disposición y habilidades para realizar sus actividades y el menor porcentaje 4.16% lo comparten nunca y la mayoría de veces no tiene disposición y habilidades para realizar sus actividades.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Tabla 24

Busca ser el mejor de su área u organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La mayoría de veces no	6	25,0	25,0	25,0
	Algunas veces si algunas veces no	10	41,7	41,7	66,7
	La mayoría de veces si	6	25,0	25,0	91,7
	Siempre	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Busca ser el mejor de su área u organización

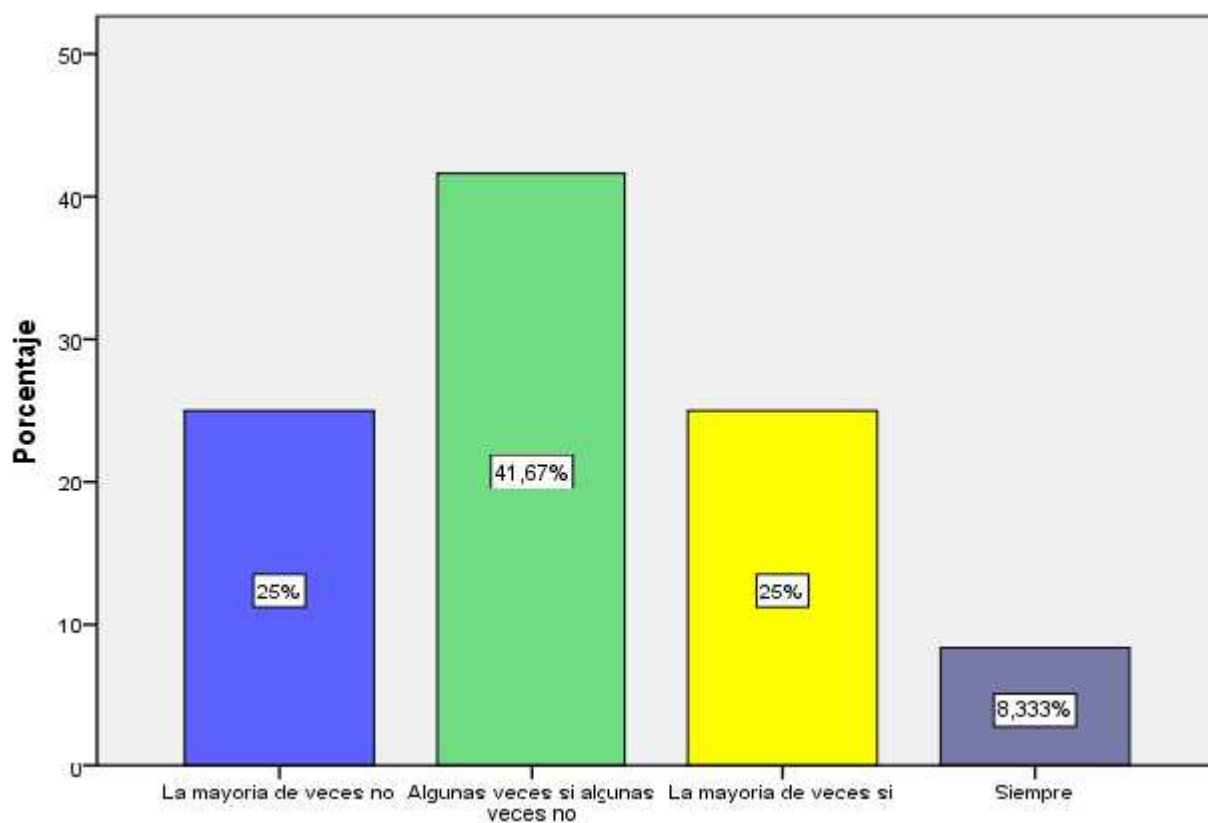


Figura 24: Se observa que el mayor porcentaje 41.67% algunas veces si algunas veces no busca ser el mejor de su área u organización y el menor porcentaje 8.33% siempre busca ser el mejor de su área u organización.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 25

Usa con racionalidad los recursos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	4,2	4,2	4,2
	La mayoría de veces no	4	16,7	16,7	20,8
	Algunas veces si algunas veces no	2	8,3	8,3	29,2
	La mayoría de veces si	5	20,8	20,8	50,0
	Siempre	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Usa con racionalidad los recursos

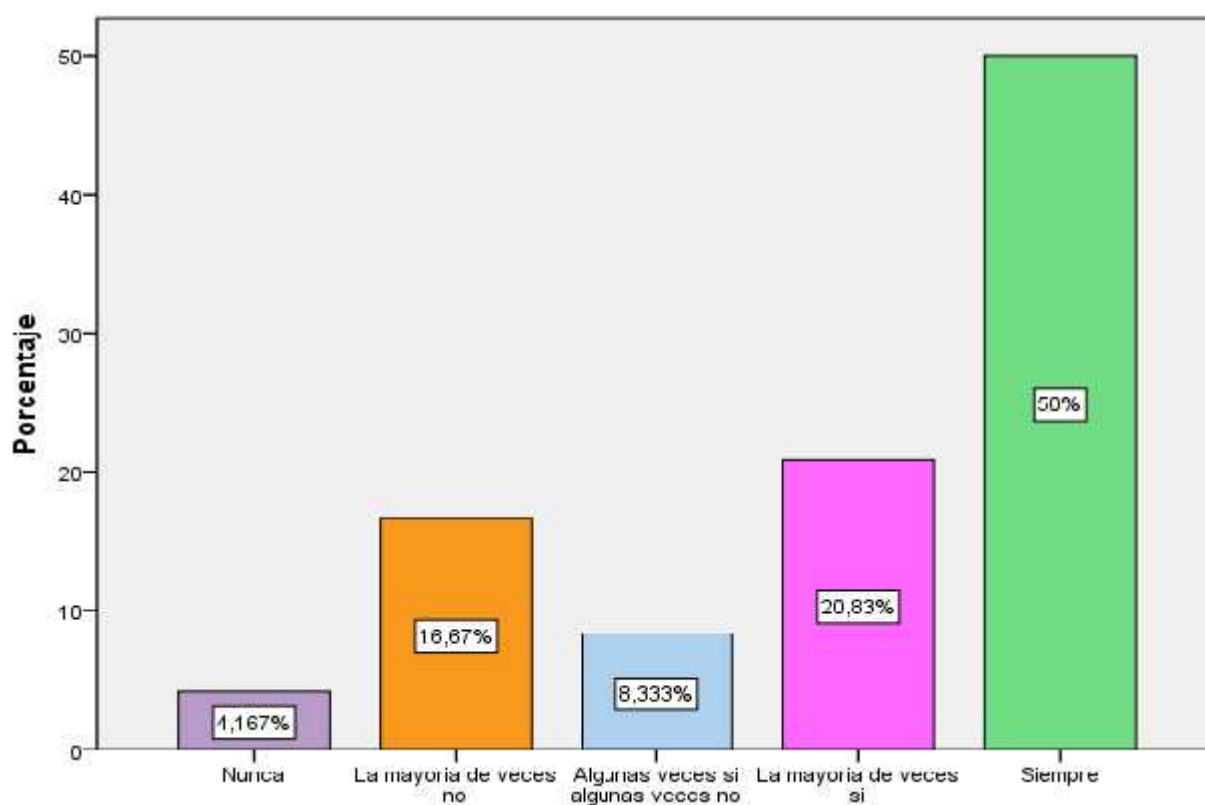


Figura 25: Se observa que el mayor porcentaje 50% siempre usa con racionalidad los recursos y el menor porcentaje 4.16% nunca usa con racionalidad los recursos.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 26

Sigue el protocolo para realizar sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La mayoría de veces no	1	4,2	4,2	4,2
	Algunas veces si	6	25,0	25,0	29,2
	algunas veces no				
	La mayoría de veces si	14	58,3	58,3	87,5
	Siempre	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Sigue el protocolo para realizar sus funciones

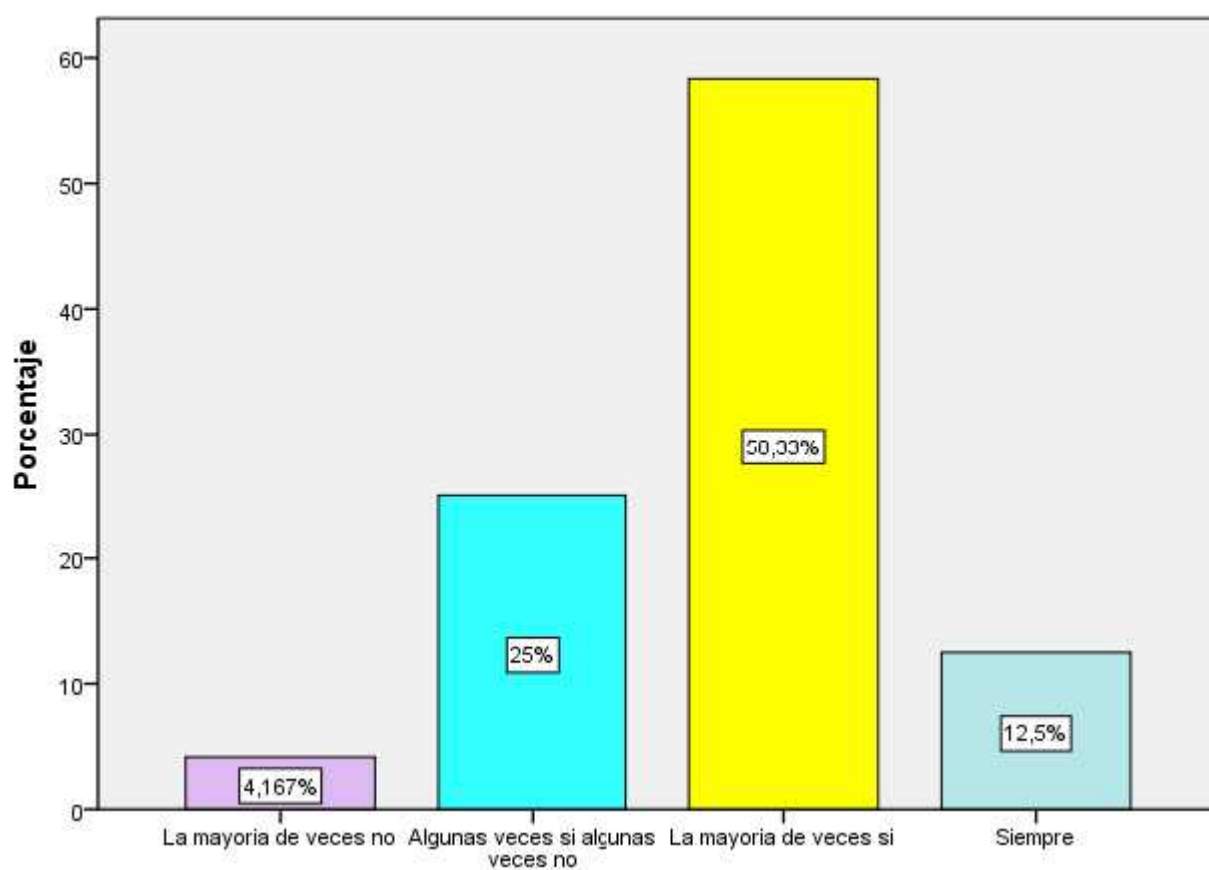


Figura 26: Se observa que el mayor porcentaje 58.33% la mayoría de veces sigue el protocolo para realizar sus funciones y el menor porcentaje 4.16% la mayoría de veces no sigue el protocolo para realizar sus funciones.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 27

Ante algún problema, propone alternativas de solución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La mayoría de veces no	7	29,2	29,2	29,2
	Algunas veces si	11	45,8	45,8	75,0
	algunas veces no	2	8,3	8,3	83,3
	La mayoría de veces si	4	16,7	16,7	100,0
	Siempre	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Ante algún problema, propone alternativas de solución

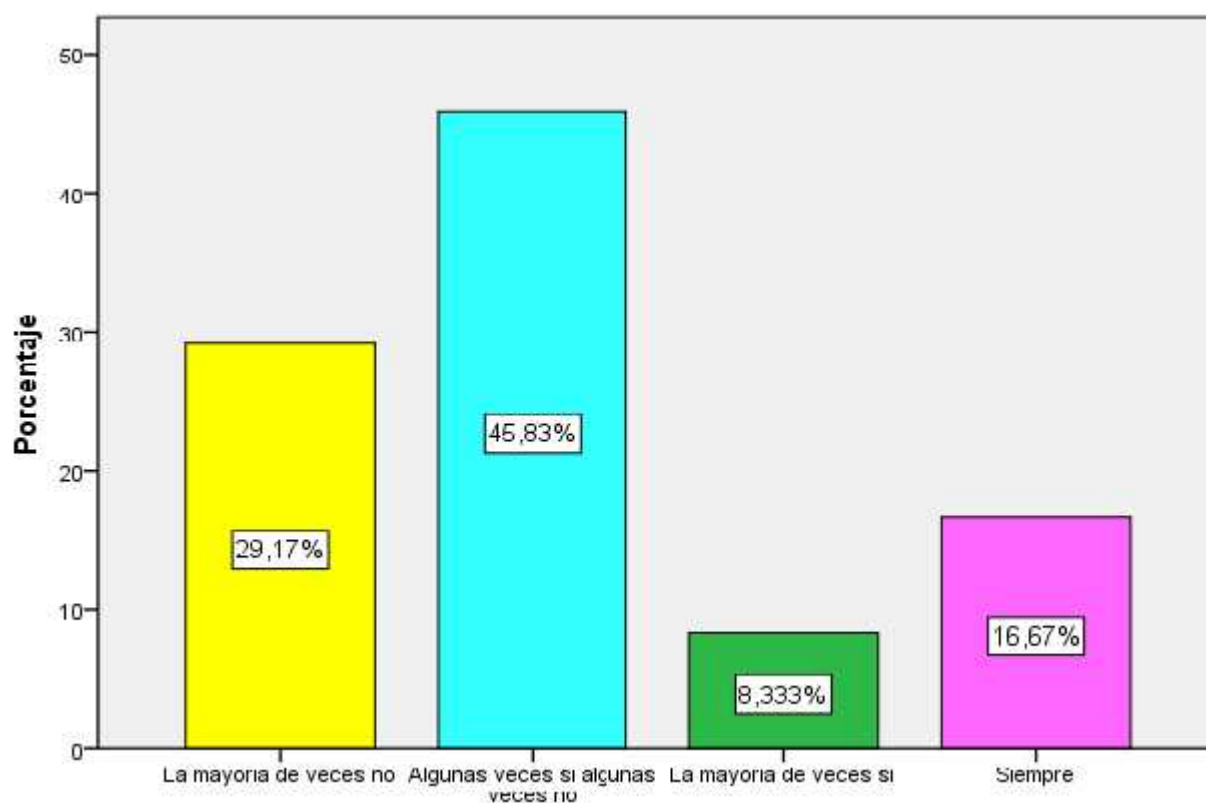


Figura 27: Se observa que el mayor porcentaje 45.83% algunas veces si algunas veces no ante algún problema propone alternativas de solución, y el menor porcentaje 8.33% la mayoría de veces si ante algún problema propone alternativas de solución.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

Tabla 28

Cuenta con habilidades, conocimientos y actitudes para realizar su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La mayoría de veces no	1	4,2	4,2	4,2
	Algunas veces si	1	4,2	4,2	8,3
	algunas veces no				
	La mayoría de veces si	15	62,5	62,5	70,8
	Siempre	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Cuenta con habilidades, conocimientos y actitudes para realizar su trabajo

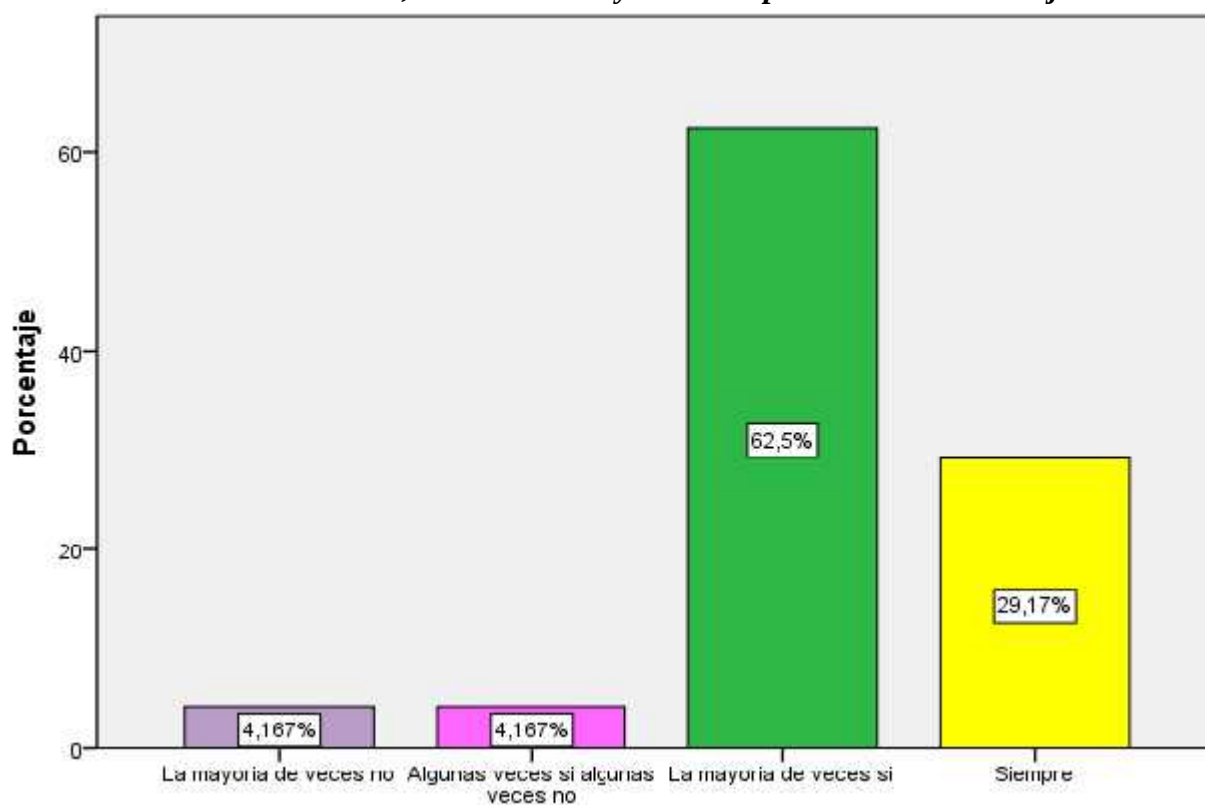


Figura 28: Se observa que el mayor porcentaje 62.5% la mayoría de veces si cuenta con habilidades, conocimientos y actitudes para realizar su trabajo y el menor porcentaje 4.16% es compartido entre la mayoría de veces no y algunas veces si alunas veces no cuenta con habilidades, conocimientos y actitudes para realizar su trabajo.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Tabla 29

Planifica y controla sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La mayoría de veces no	2	8,3	8,3	8,3
	Algunas veces si algunas veces no	5	20,8	20,8	29,2
	La mayoría de veces si	7	29,2	29,2	58,3
	Siempre	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Planifica y controla sus actividades

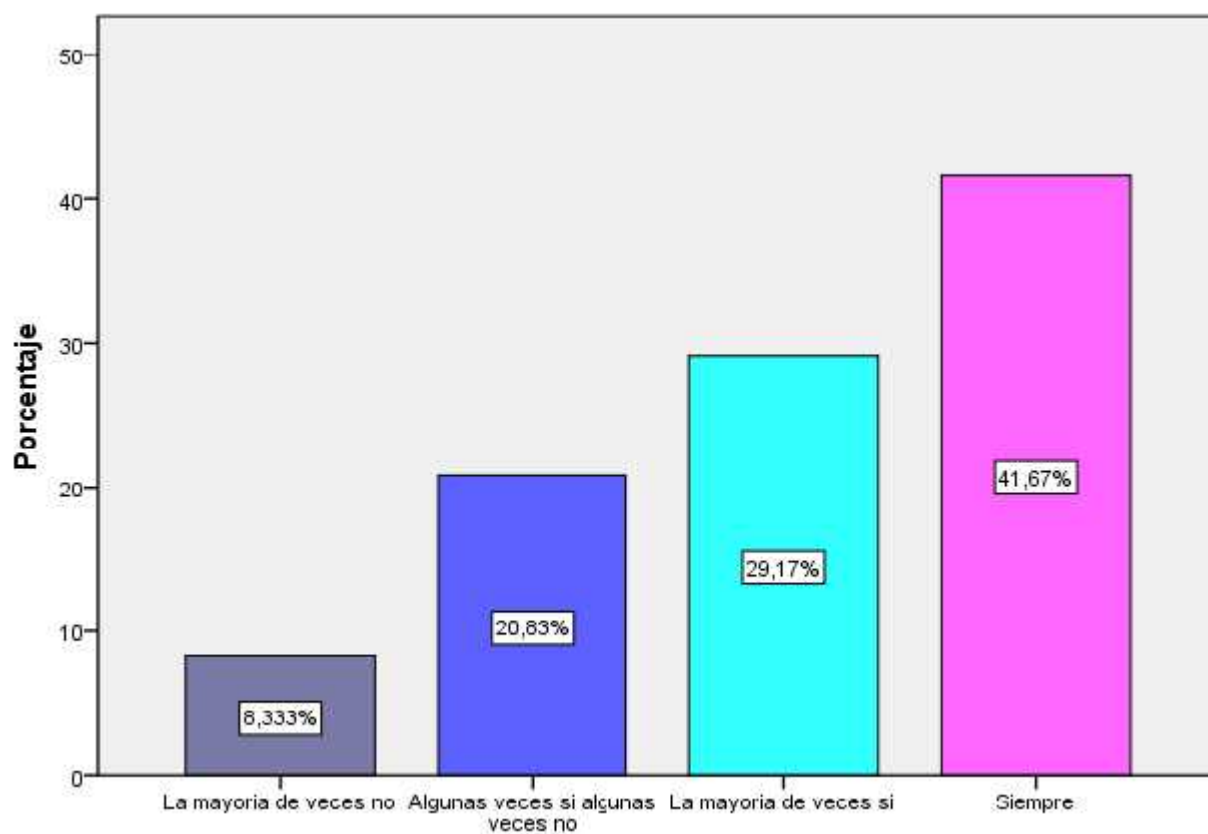


Figura 29: Se observa que el mayor porcentaje 41.67% siempre planifica y controla sus actividades y el menor porcentaje 8.33% la mayoría de veces no planifica y controla sus actividades.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Tabla 30

Cumple con las normas y políticas de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	La mayoría de veces no	3	12,5	12,5	12,5
	Algunas veces si	7	29,2	29,2	41,7
	algunas veces no				
	La mayoría de veces si	7	29,2	29,2	70,8
	Siempre	7	29,2	29,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Cumple con las normas y políticas de la organización

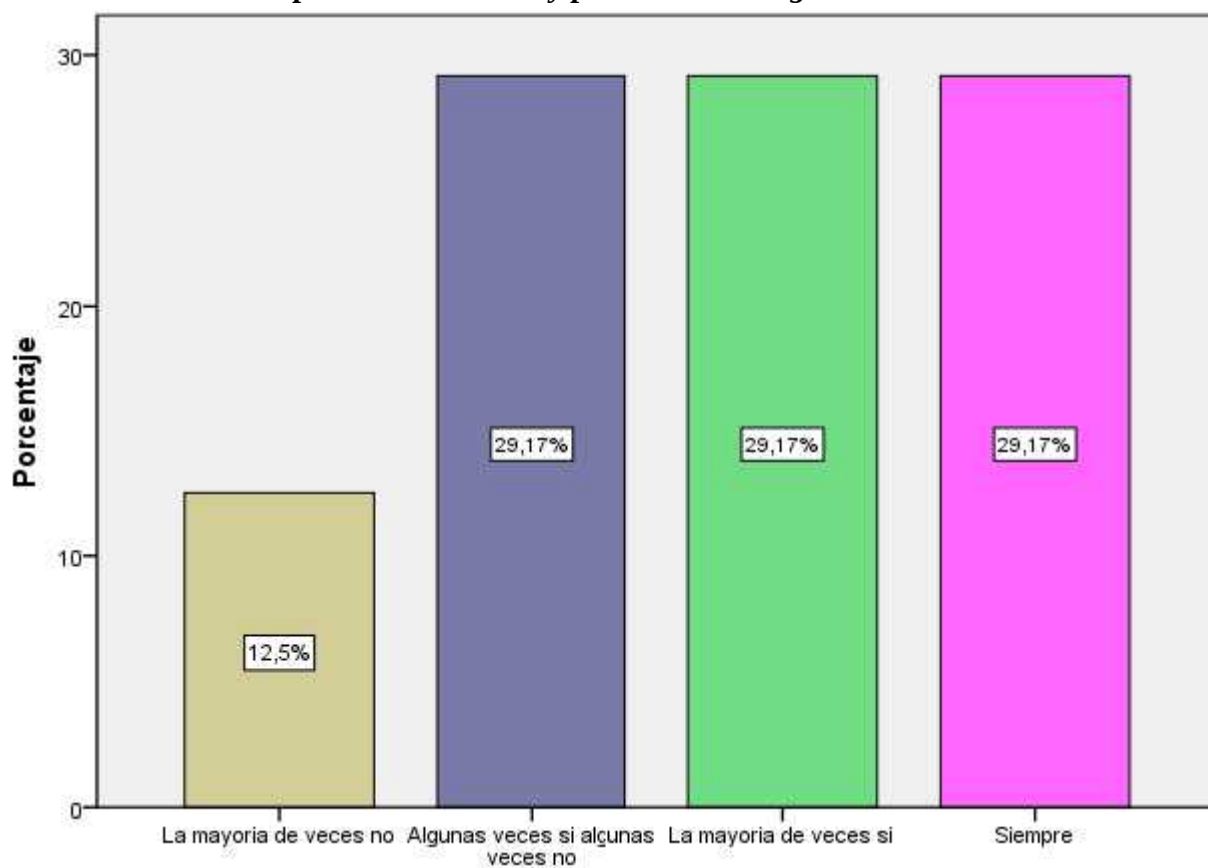


Figura 30: Se observa que el mayor porcentaje 29.17% lo comparten algunas veces si algunas no, la mayoría de veces sí y siempre cumple con las normas y políticas de la organización y el menor porcentaje 12.5% la mayoría de veces no cumple con las normas y políticas de la organización.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas.

Objetivos logrados y Prueba de hipótesis

Objetivos logrados

Describir el Clima Organizacional de la Gerencia Sub regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

Tabla 31

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Regular	2	8,3	8,3	8,3
Válido	Desfavorable	22	91,7	91,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

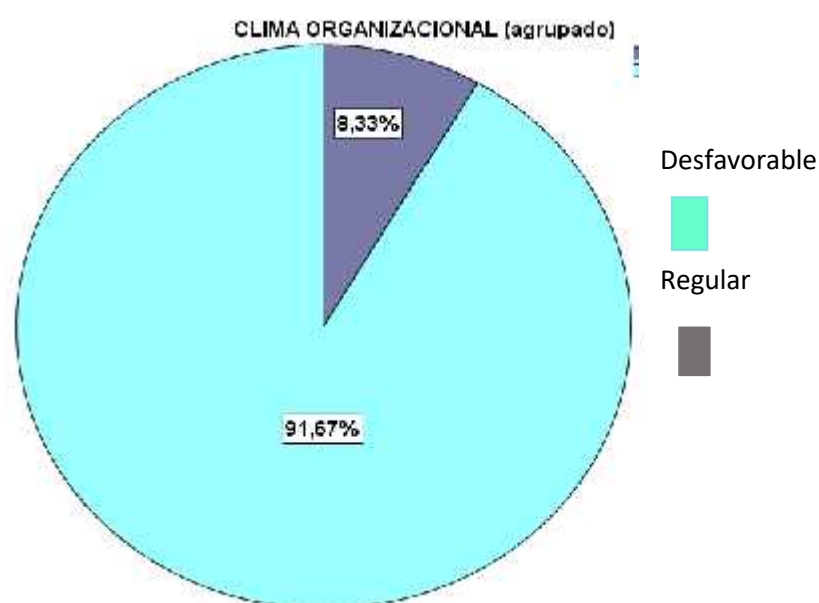


Figura 31: Se observa que el 91.67% de encuestados considera que el clima organizacional es desfavorable y el 8.33% considera que el clima organizacional es regular. Se corrobora la hipótesis específica 1.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas.

Identificar el nivel el Desempeño Laboral de los colaboradores de la Gerencia Sub regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

Tabla 32

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	4,2	4,2	4,2
	Regular	22	91,7	91,7	95,8
	Bueno	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

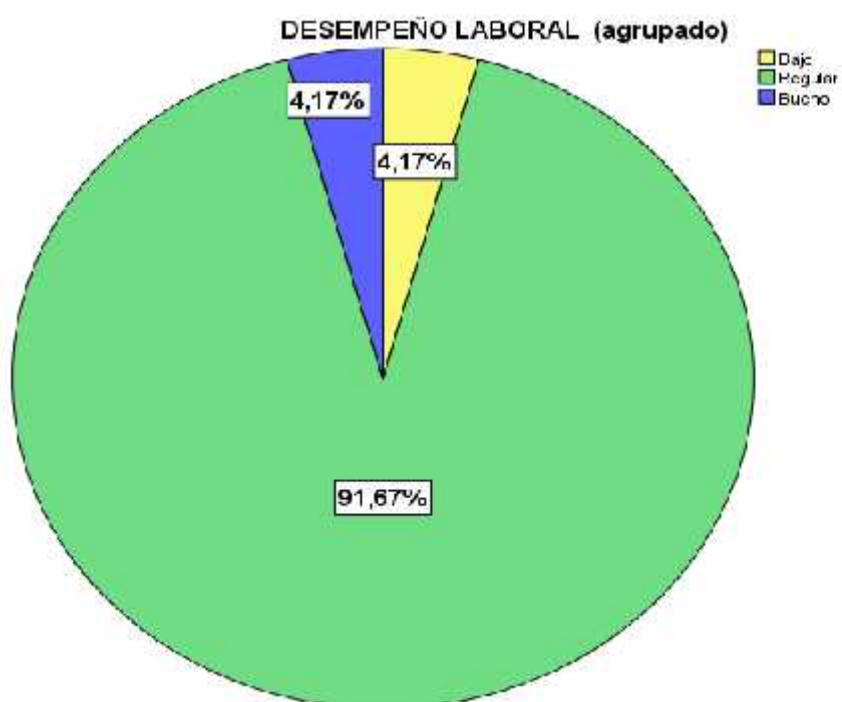


Figura 32: Los encuestados consideran que el desempeño laboral es regular y el 4.17% considera que el desempeño es bueno y el 4.17% considera que el desempeño laboral es bajo.

No se corrobora la hipótesis 2, esta señalaba que el desempeño era bajo.

Fuente: Trabajadores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui - Amazonas

Prueba de hipótesis

Existe correlación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

Tabla 33

Barómetro del coeficiente de correlación

<i>Valor</i>	<i>Significado</i>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Tabla 34

Estadísticas de la regresión

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.43070
Coeficiente de determinación R ²	0.18550
R ² ajustado	0.14848
Error típico	4.22706
Observaciones	24

Tabla 35

Análisis de la varianza

	Grados de libertad	Suma de cuadrados	Promedio de los cuadrados	F	Valor crítico de F
Regresión	1	89.527	89.527	5.010	0.036
Residuos	22	393.098	17.868		
Total	23	482.625			

Tabla 36

Intercepción de variable

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95.0%	Superior 95.0%
Intercepción	20.4502	7.9432	2.5746	0.0173	3.9771	36.9233	3.9771	36.9233
Variable X 1	0.3460	0.1546	2.2384	0.0356	0.0254	0.6666	0.0254	0.6666

Tabla 37

Coefficiente de Correlación de Pearson

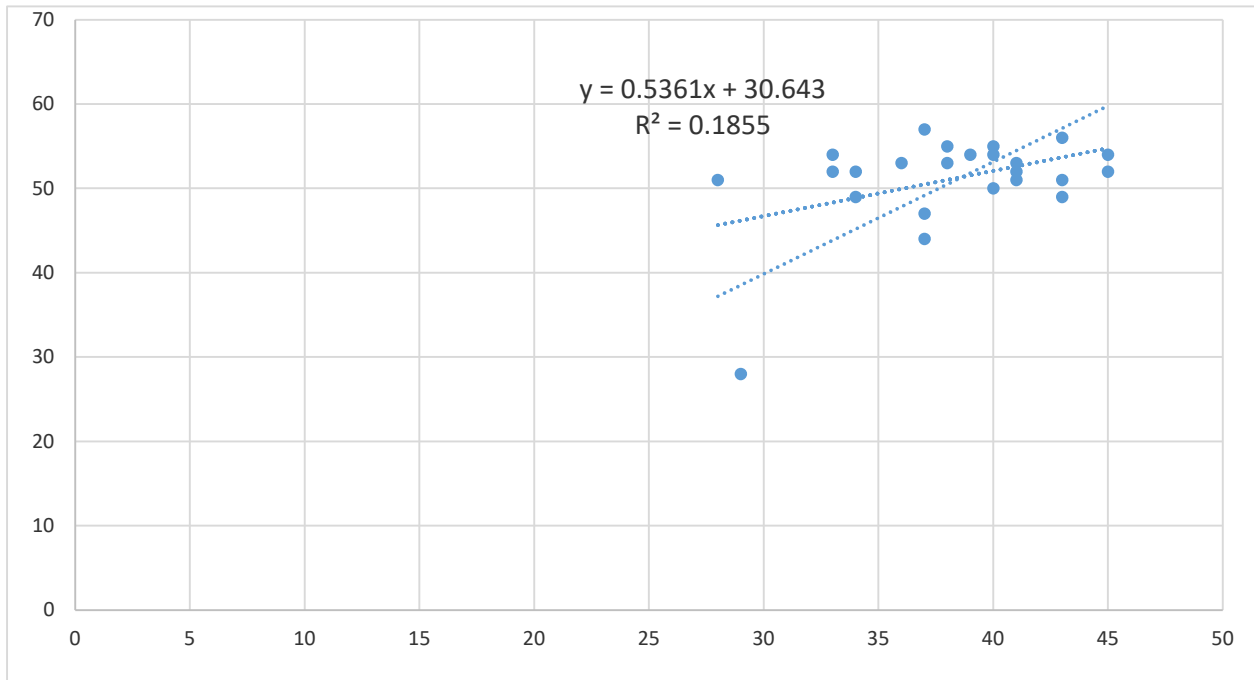
		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,431*
	Sig. (bilateral)		,036
	N	24	24
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,431*	1
	Sig. (bilateral)	,036	
	N	24	24

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

Los resultados del coeficiente de correlación de Pearson, con respecto al grado de relación es **(0.431)** determinando un nivel de **correlación positiva moderada**, afirmándose la hipótesis 3; el nivel de significancia es 0,036 ($0,36 < 0,05$) determinado que existe relación entre el

clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018; aceptándose la hipótesis general de la investigación.

Gráfico de la Correlación de Pearson



CAPÍTULO V

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Discusión de resultados

En la presente investigación se han logrado satisfactoriamente los objetivos, habiéndose desarrollado el estudio desde inicio hasta el final basándose en el conocimiento científico; los instrumentos fueron validados por expertos conocedores de la investigación científica y del tema realizado; así mismo tuvieron confiabilidad, pues el Alfa de Cronbach dio como resultado 0,626 para las 26 interrogantes, considerándose como buenos para el acopio de la información.

A continuación se presenta la discusión basado en los resultados, antecedentes de estudios similares, marco teórico e hipótesis.

Para la presente investigación se ha tomado como muestra a 24 colaboradores, los cuales 14 de ellos, mayor porcentaje (62.5%) son de género masculino, mientras en menor porcentaje (37.5%) 10 de los encuestados son de género femenino; en lo que se refiere a edades la mayor cantidad de colaboradores se encuentran en edades de 18 a 40 años, teniendo un acumulado de (66.7%); en cuanto a su condición laboral el mayor porcentaje (58.3%) tienen Contrato Administrativo de Servicios y el menor porcentaje (41.7%) son nombrados; y sobre el tiempo que viene laborando, el mayor porcentaje (41.67%) laboran de 6 a 10 años.

En lo referente a la variable Clima Organizacional, se pusieron de manifiesto interrogantes las cuales fueron contestadas, dentro de ellas las 4 primeras que se les preguntó a los encuestados señalan en su mayor porcentaje que la mayoría de veces no, en cuanto a si ha logrado sus objetivos personales gracias al trabajo que realiza (45.8%); se asciende al trabajador de acuerdo a su efectividad (41.7%); se siente considerado en su centro de trabajo (45.8%) y si se siente comprometido(a) e identificado(a) con la institución (41.6%), situación negativa que se debe tomar en cuenta para cambiar esta percepción.

Situación contraria es la respuesta ante la interrogante si cumple sus funciones encomendadas, quienes refieren en su mayor porcentaje (45.8%) que la mayoría de veces sí y siempre cumplen; así mismo el mayor porcentaje (45.8%) sostienen que siempre evalúan el resultado de su trabajo.

Aspectos negativos manifestados por los encuestados es en cuanto a si se le capacita en base a sus debilidades, refiriendo el mayor porcentaje que la mayoría de veces no con un (58.3%), así también el mayor porcentaje (33.3%) sostiene que nunca es fluida la comunicación entre compañeros de trabajo.

Se encuentran presentes en esta variable aspectos positivos como si ante algún pedido o solicitud la respuesta es rápida, el mayor porcentaje (33.3%) sostienen que la mayoría de veces sí; ante la interrogante la información en las áreas es veraz y coherente el mayor porcentaje (41.7%) señalan que la mayoría de veces sí; otro mayor porcentaje (50%) es que la mayoría de veces sí los recursos otorgados son los suficientes para realizar efectivamente sus funciones; en cuanto a si se encuentra satisfecho con su trabajo, el mayor porcentaje (29.2%) señalan que algunas veces si algunas veces no y la mayoría de veces sí están satisfechos con su trabajo; así también el mayor porcentaje (58.33%) señala que los ambientes y mobiliarios son cómodos para realizar sus actividades.

Al realizar el análisis en conjunto de las diferentes interrogantes, se puede señalar que la variable clima organizacional, los colaboradores la perciben como DESFAVORABLE en la Sub Gerencia Regional de Condorcanqui – Amazonas.

En cuanto a la variable dependiente, al realizar la interrogante si los objetivos planteados son logrados, el mayor porcentaje sostiene que siempre, siendo positivo para la institución; así mismo el mayor porcentaje (37.5%) señala que se involucra en la formulación de los objetivos de su área u organización; importante referir que el mayor porcentaje (75%)

siempre cree que su desempeño es bueno; aspecto positivo es también que el mayor porcentaje (83.3%) siempre se interesa por lograr sus objetivos.

Así también, otro de los factores beneficiosos para la institución es que los colaboradores cumplen, en el mayor porcentaje (37.5%), con el perfil del puesto; ante la interrogante si tiene disposición y habilidades para realizar sus actividades, el mayor porcentaje (66.7%) sostienen que siempre.

Aspecto no muy importante para los colaboradores, es en cuanto a que si busca ser el mejor de su área u organización, el mayor porcentaje refiere que algunas veces si algunas veces no con un (41.7%); ante si usa con racionalidad los recursos, el mayor porcentaje (50%) sostiene que siempre; así también el mayor porcentaje (58.3%) señalan que siguen el protocolo para realizar sus funciones y que si ante algún problema propone alternativas de solución, el mayor porcentaje (45.8%) sostiene que a veces si a veces no.

Un factor que buscan las organizaciones es que los colaboradores cuenten con conocimientos, habilidades y actitudes, y ante esta interrogante el mayor porcentaje (62.5%) señalan que la mayoría de veces sí; ante la interrogante si planifica y controla sus actividades el mayor porcentaje (41.7%) sostienen que siempre; aspecto a tener en consideración es en cuanto a si cumple con la normas y políticas de la organización, pues un regular porcentaje (29.2%), refieren algunas veces si algunas veces no las cumplen,

Al realizar el análisis en conjunto de las diferentes interrogantes, se puede señalar que la variable desempeño laboral, los colaboradores muestran un desempeño REGULAR en la Sub Gerencia Regional de Condorcanqui – Amazonas.

Al realizar la prueba del Coeficiente de Correlación de Pearson, el nivel de relación es de 0.431, observando un nivel de **correlación positiva moderada**; el nivel de significancia es 0,036 ($0,036 < 0,05$) se puede determinar que existe relación entre el clima organizacional

y el desempeño laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018; afirmando la hipótesis planteada en la investigación.

La investigación realizada por Gamarra (2013) realizada en Ecuador, “Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano del hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana”; la cual concluye que “la variable clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral del talento humano del hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana de Ecuador”, guarda similitud con la presente investigación, pues también el clima organizacional influye en el desempeño laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

Luengo (2013), realizó una investigación en Venezuela titulada “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial”; de tipo correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal; sus resultados arrojaron que “en los centros educativos predomina un clima autoritario, donde el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula los docentes quienes no se sienten identificados plenamente con la organización, lo que ha venido influyendo en su desempeño laboral”; resultados similares a la actual, ya que al existir relación entre ambas variables, se concluye que existe influencia entre el clima organizacional y desempeño laboral.

Estudios nacionales como el de Ruiz (2015), titulado “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del área de infraestructura en el Gobierno Regional de Cajamarca”; concluyó de manera similar a la presente investigación, ya que el clima laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores.

Panta (2015), realizó la investigación “Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo Talento de la ciudad de

Chiclayo”. Los resultados señalan que no existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo, conclusiones que no concuerdan con la investigación, pues en la presente si existe influencia.

Los resultados corroboran con lo que refiere Chiavenato (2007), señalando que el clima organizacional es el espacio o ambiente donde las personas se relacionan y se comunican. Una de las principales características del clima organizacional es que influye en la conducta de los miembros, como también el grado de responsabilidad, la motivación, el reconocimiento; determinado su desempeño.

Los resultados también concuerdan con Pavia (2014), quien indica que el clima organizacional hace referencia a las apreciaciones que tienen los integrantes de una organización con respecto al lugar donde desempeñan sus actividades laborales. El clima organizacional se relaciona de una manera directa con la motivación y, por tanto, en la satisfacción del trabajador. Es por ello se dice que, si un trabajador se siente motivado, su nivel de satisfacción con respecto al trabajo será alto, y su rendimiento y productividad dentro de la organización, será considerable.

CONCLUSIONES

- a. La investigación realizada ha seguido los lineamientos de la Universidad de Chiclayo para los trabajos de investigación, logrando describir el clima organizacional mediante las diferentes dimensiones, las cuales han generado como resultado que el clima organizacional en la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas es **desfavorable**.
- b. Al analizar y concatenar las diversas interrogantes respecto a la variable desempeño laboral, se ha podido identificar que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Sub regional de Condorcanqui – Amazonas es **regular**.
- c. El Coeficiente de Correlación de Pearson dio como resultado 0.431, lo cual indica un nivel correlación positiva moderada; al tener un nivel de significancia de 0,036 ($0,036 < 0,05$) se puede determinar que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Sub Gerencia Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018; afirmando la hipótesis planteada en la investigación y el logro de objetivos.

RECOMENDACIONES

- a. El clima organizacional conlleva al buen rendimiento y rentabilidad de una organización, siendo una de las principales características que influye en la conducta de los miembros, por lo tanto los directivos de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas, deben desarrollar acciones para mermar el resultado, teniendo en consideración los aspectos negativos encontrados en la presente investigación para actuar sobre ellos.
- b. Los resultados encontrados en cuanto al nivel de desempeño laboral son regulares, siendo de vital importancia para las organizaciones, pues depende de este el éxito de una empresa, por lo que se debería capacitar al personal en las debilidades que presente, así como proporcionarles las condiciones para que puedan desarrollar efectivamente su trabajo.
- c. Es de suma importancia que se tomen acciones para mejorar el clima organizacional, pues como se evidencia en la investigación se relaciona con el desempeño laboral, ya que si los colaboradores perciben de manera positiva el ambiente de trabajo, su desempeño individual se incrementará, logrando los objetivos institucionales para beneficio de la institución y de sus pobladores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. & Martínez, L. (2012) *Clima organizacional*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiRyb79iMrKAhVBx4MKHRtgDE0Q6AEIJzAC>
- Castellano, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=QD2QMQEACAAJ&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikytuXrcjKAhWBVSYKHYzrB9UQ6AEIOzAE>
- Chiang, M. & Núñez A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&pg=PA124&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikytuXrcjKAhWBVSYKHYzrB9UQ6AEILjAC#v=onepage&q=clima%20organizacional%20y%20sus%20componentes&f=false
- Chiavenato, I. (2011); *Administración de Recursos Humanos*. 4 ed. México: Editorial McGraw-Hill.
- Gamarra, E. (2013), *Diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del talento humano del hospital de Santa Elena Dr. Liborio Panchana*. Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/1139>
- Gaspar, G. (2011) *Manual de Recursos Humanos*. Recuperado de: 59 https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&source=gbs_navlinks_s

- Hernández, Fernández & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6 Ed. México DF. Mc. Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Isea, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral*: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones. 1ed. México: Editorial Académica Española.
- Koonntz, H, Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración*. Una perspectiva global y empresarial. 14 ed. México DF. Mc. Graw Hill Interamericana Editores S.A. de CV.
- Luengo, Y. (2013), *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Venezuela. Recuperado de http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf
- Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL– SPC*: Manual. Lima.
- Panta, L. (2015) *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la Ciudad De Chiclayo*. (Tesis pre grado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/157/1/TL_Panta_Rivera_LuisAlberto.pdf
- Pavia (2014) *Comunicación en las relaciones profesionales*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=Sh5cBAAAQBAJ&pg=PT130&60dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikytxRcjKAhWBVSYKHYzrB9UQ6AEINTAD#v=onepage&q=clima%20organizacional%20y%20sus%20componentes&f=false>

Pernía, K. & Carrera, M. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. 1ed. México.

Ruiz, K. (2015), *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del recurso humano del área de infraestructura en el Gobierno Regional de Cajamarca*. Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/753>

Uribe, J. (2014) *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud, factores psicosociales*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT68&dq=clima+organizacional+y+sus+componentes&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwikytuXrcjKAhWBVSKHYzrB9UQ6AEIKTAB#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

Anexo A

Encuesta Clima Organizacional

Encuesta clima organizacional

Sexo : _____

Edad : _____

Condición laboral : _____

Tiempo de servicio : _____

N°	Interrogantes	Respuestas				
		Nunca	La mayoría de veces no	Algunas veces si algunas veces no	La mayoría de veces si	Siempre
1	A logrado sus objetivos personales gracias al trabajo que realiza					
2	Se asciende al trabajador de acuerdo a su efectividad					
3	Se siente considerado en su centro de trabajo					
4	Se siente comprometido(a) e identificado(a) con la institución					
5	Cumple con las funciones encomendadas					
6	Evalúan el resultado de su trabajo					
7	Se le capacita en base a las debilidades mostradas en sus funciones					
8	Es fluida la comunicación entre sus compañeros de trabajo					
9	Ante algún pedido o solicitud, la respuesta es rápida					
10	La información en las áreas es veraz y coherente					

11	Los recursos otorgados son los suficientes para realizar efectivamente sus funciones					
12	Se encuentra satisfecho con su trabajo					
13	Los ambientes y mobiliario son cómodos para realizar sus actividades					

Gracias

Anexo B

Encuesta Desempeño Laboral

N°	Interrogantes	Respuestas				
		Nunca	La mayoría de veces no	Algunas veces si algunas veces no	La mayoría de veces si	Siempre
1	Los objetivos planteados son logrados por usted					
2	Se involucra en la formulación de los objetivos del área u organización					
3	Cree que su desempeño es bueno					
4	Se interesa por lograr los objetivos					
5	Los colaboradores cumplen con el perfil del puesto					
6	Tiene disposición y habilidades para realizar sus actividades					
7	Busca ser el mejor de su área u organización					
8	Usa con racionalidad los recursos					
9	Sigue el protocolo para realizar sus funciones					
10	Ante algún problema, propone alternativas de solución					
11	Cuenta con habilidades, conocimientos y actitudes para realizar su trabajo					
12	Planifica y controla sus actividades					
13	Cumple con las normas y políticas de la organización					

Gracias

Anexo C

Matriz de Consistencia

Problema de Investigación	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
Formulación del Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.	Hipótesis general Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.	Clima Organizacional Ambiente humano en el que los colaboradores de una organización perciben ciertas características del ambiente de trabajo y que por lo tanto, influyen en su conducta.	Autorrealización	Desarrollo personal y profesional
Formulación de los Problema Específicos a.- ¿Cómo es el clima organizacional en la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018?	Objetivos específicos a.- Describir el clima organizacional de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.	Hipótesis específicas a.- El clima organizacional en la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018 es desfavorable		Involucramiento laboral	Compromiso e identificación con la empresa
b.- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018?	b.- Identificar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.	b.- El nivel de desempeño laboral en los colaboradores la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018 es bajo.		Supervisión	Apoyo y orientación a las tareas
				Comunicación	Fluidez, celeridad, coherencia y precisión de la información
				Condiciones laborales	Recursos y ambiente

c.- ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018?	c.- Conocer el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.	c.- Existe relación positiva moderada entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.	Desempeño Laboral Proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales.	Eficacia Eficiencia	Logro de objetivos Recursos
--	---	---	---	-----------------------------------	---

Anexo D

Confiabilidad del Instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

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

Barómetro del Alfa de Cronbach

0.53 amenos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,626	26

El coeficiente del Alfa Cronbach obtenido $\alpha = 0.626$, lo cual admite que el cuestionario referente al clima organizacional y el desempeño laboral en su versión de 26 ítems es confiable y existe una alta consistencia interna entre los ítems.

Anexo E

Validez del Instrumento

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Estimado Docente/ Licenciado/Magister/Doctor,

Siendo conocedor de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de elegir como **JUEZ EXPERTO** para revisar el contenido del cuestionario que se pretende utilizar.

A continuación, se presenta una lista de preguntas relacionadas a cada concepto teórico. Lo que se le solicita es marcar con un aspa (X) el grado de pertinencia, calidad y adecuación de cada ítem con su respectivo concepto, de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. Cabe indicar que no es necesario que responda las preguntas de cada área, sino que indique si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que pretende medir.

Los resultados de esta evaluación, servirán para determinar los coeficientes de validez de contenido de la presente encuesta.

Información sobre el especialista:

Nombre:	_____
Sexo:	M () F ()
Grado académico:	_____
Años de experiencia:	_____
Lugar de trabajo:	_____

CUESTIONARIO

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas 2018.

Marque con una (X) la respuesta que crea correcta

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones	
					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima Organizacional	Autorrealización	Desarrollo personal y profesional	1	Nunca										
			2											
			3											
			4											
			5											
	Involucramiento laboral	Compromiso e identificación con la empresa	6	Algunas veces si algunas veces no										
			7											
			8		La mayoría de veces si									
			9			Siempre								
			10											

	Supervisión	Apoyo y orientación a las tareas	11										
	Comunicación	Fluidez, celeridad, coherencia y precisión de la información	12										
	Condiciones laborales	Recursos y ambiente	13										

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuesta	Criterios de evaluación								Observaciones y/o recomendaciones
					Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral	Eficacia	Logro de objetivos	1	Nunca									
			2	La mayoría de veces no									
			3	Algunas veces si algunas									
			4										

			5	veces no									
			6	La mayoría de veces si									
	Eficiencia	Recursos	1	Siempre									
			2										
			3										
			4										
			5										
			6										
			7										

Su evaluación es:

a.- Inadecuada

b.- Regular

c.- Buena

d.- Excelente

Comentario: _____

Muchas gracias por su colaboración

Firma del experto

Diagnóstico de la Gerencia Sub Regional de Condorcanqui – Amazonas

En la actualidad a nivel mundial el clima organizacional cobra especial relevancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa.

La Gerencia Sub Regional de Condorcanqui la cual se encuentra ubicada en la Región Amazonas, busca lograr el desarrollo sostenido, reduciendo la pobreza. La finalidad es impulsar el desarrollo sostenido, prestando servicios e impulsando proyectos y obras para mejorar la calidad de vida de la población.

Con lo que respecta a la autorrealización el medio no favorece el desarrollo personal y profesional, ya que no se han brindado especializaciones, capacitaciones y mucho menos desarrollo de carrera, pues se contrata nuevo personal no tomando en cuenta al de planta.

En cuanto al involucramiento laboral, los colaboradores sienten poca identificación con la institución, visto por su ausentismo y salidas sin permiso de la institución, como también la poca empatía con los ciudadanos que acuden a sus oficinas.

La supervisión se sigue dando, pero sin contar con un documento que brinde un diagnóstico si el colaborador está cumpliendo eficientemente con su trabajo, notándose también el poco apoyo por parte de los superiores.

La comunicación de los trabajadores no ha cambiado como se espera, pues no es fluida debido a que la estructura del organigrama es vertical, tomando las decisiones el gerente.

Al hablar de condiciones laborales, no solo se habla de remuneración económica, sino también de los diversos elementos que se necesitan para realizar un buen trabajo, los cuales la organización está obligada de brindar, ya que favorece a la producción y mejora de ella. Se debe mejorar la infraestructura, iluminación, ventilación y el mobiliario para realizar mejor el trabajo, contribuyendo así al logro de metas establecidas y el desempeño laboral adecuado que permitirá brindar un mejor servicio a los ciudadanos.

El desempeño laboral, el cual consiste en la eficacia y la eficiencia laboral continua deficiente en la institución, y teniendo conocimiento que el clima organizacional se relaciona con el desempeño de los colaboradores, es muy probable que sea originado por el desfavorable ambiente laboral; debido a esta descripción, se desarrolla la siguiente propuesta.

PROPUESTA

PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA SUB REGIONAL DE CONDORCANQUI – AMAZONAS

Fundamentación de la propuesta:

Frente al diagnóstico desfavorable que los servidores y funcionarios los cuales perciben un desfavorable clima organizacional, se hace necesario impulsar el fortalecimiento del clima organizacional. La propuesta de mejora se ha elaborado de acuerdo a los resultados de diagnóstico a través de sus dimensiones. El propósito de la propuesta es convertirse en un instrumento de gestión para los trabajadores de la Gerencia Regional de Condorcanqui, fortaleciendo el desarrollo organizacional de sus áreas.

Objetivo:

Gestionar la implementación de estrategias de mejora del clima organizacional, a partir del diseño de un plan de mejora basado en la teoría para el desarrollo de un clima adecuado el cual incremente el desempeño de los colaboradores.

Estrategias	Objetivo	Actividades	Responsable	Tiempo	Monto en soles
Implantación de cambio de actitud de los colaboradores y funcionarios mediante jornadas de concientización	Cambiar las actitudes negativas de los trabajadores	Programas de capacitación sobre habilidades gerenciales para funcionarios. Desarrollar actividades de concientización sobre los beneficios de mejorar el ambiente de trabajo. Promover talleres en habilidades gerenciales	Responsable de Recursos Humanos o el que haga sus veces	1 mes	250
Desarrollo de sesiones de Coaching para dar mayor participación a los miembros.	Fortalecer el liderazgo de los integrantes del equipo de gestión	Realizar charlas de Coaching con la participación de los colaboradores de la gerencia. Socialización de exitosas experiencias en gestión pública.	Responsable de Recursos Humanos o el que haga sus veces	2 meses	200
Generación de integración, con ambientes democráticos para la solución de conflictos y mejora del clima organizacional.	Solucionar los conflictos con responsabilidad.	Fomento de las mesas de diálogo para la solución de problemas.	Responsable de Recursos Humanos o el que haga sus veces	1 reunión cada 2 meses por todo el año	600
Evaluar periódicamente la percepción del clima organizacional.	Mejorar el clima organizacional percibido por los colaboradores	Realizar encuestas semestrales para conocer la percepción del ambiente laboral.	Responsable de Recursos Humanos o el que haga sus veces	2 veces al año	200
Satisfacción los	Incrementar la	Desarrollo de talleres motivacionales	Responsable de	1 cada 3	500

trabajadores	satisfacción en los colaboradores		Recursos Humanos o el que haga sus veces	meses	
Formación y el desarrollo profesional.	Mejorar la posición laboral en los colaboradores.	Realizar cursos para mejorar su labor efectivamente, los cuales sean por convenio y apoyo de la academia.	Responsable de Recursos Humanos o el que haga sus veces	1 al año	500
Reconocimiento	Aplicación de políticas de reconocimiento tras el trabajo eficiente, productividad y desarrollo personal.	Supervisión y apoyo en las tareas	Responsable de Recursos Humanos o el que haga sus veces	Todo el año	100
Mejora en las condiciones laborales	Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores	Compra de mobiliario, pintado y mantenimiento de la infraestructura	Responsable de Recursos Humanos o el que haga sus veces	3 meses	5000
Actividades extra laborales	Promover la integración basados en la confianza y respeto entre compañeros	Realizar actividades deportivas y recreativas para el fortalecimiento de las relaciones	Responsable de Recursos Humanos o el que haga sus veces	1 vez al mes	500

Establecimiento de plazos en el cumplimiento de los objetivos.	Implementar reconocimientos y recompensas.	Evaluar el desempeño, reconociendo y recompensando el esfuerzo.	Responsable de Recursos Humanos o el que haga sus veces	1 vez al año	1000
Comunicación eficaz	Mejorar la comunicación	Política de puertas abiertas con los colaboradores. Taller de comunicación eficaz	Responsable de Recursos Humanos o el que haga sus veces	Todo el año 1 mes el taller	200
Monto total para mejorar el clima organizacional e incrementar el desempeño laboral durante 1 año					9050

Anexo F

Fotografías







