

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA
SUB GERENCIA DE LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA DEL
GOBIERNO REGIONAL DE PASCO - 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Villogas Quispe, Aracely Yulisa

ASESOR: Espinoza Hilario, Cesar

HUÁNUCO – PERÚ

2022



U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72424734

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41129317

Grado/Título: Magister en educación

mención en investigación y docencia superior

Código ORCID: 0000-0002-3246-5449

DATOS DE LOS JURADOS:

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | GRADO | DNI | Código ORCID |
|----|----------------------------------|--|----------|---------------------|
| 1 | Linares Beraun, William Giovanni | Maestro en gestión pública para el desarrollo social | 07750878 | 0000-0002-4305-7758 |
| 2 | Soto Espejo, Simeón | Magister en gestión y negocios mención en gestión de proyectos | 41831780 | 0000-0002-3975-8228 |
| 3 | Alegría Solórzano, Mariluz | Magister en ciencias administrativas gestión pública | 41533585 | 0000-0002-1738-2979 |

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **17:00 horas del día 22 del mes de agosto del año 2022**, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

| | |
|---------------------------------------|---------------------|
| Mtro. William Giovanni Linares Beraún | (Presidente) |
| Mtro. Simeón Soto Espejo | (Secretario) |
| Mtra. Mariluz Alegría Solorzano | (Vocal) |

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 920-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis **“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUB GERENCIA DE LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO- 2022”** Presentada por el (la) Bachiller, **VILLOGAS QUISPE, Aracely Yulisa**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **15 (Quince)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **17:45 horas del día 22 del mes de agosto del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
PRESIDENTE



Mtro. Simeón Soto Espejo
SECRETARIO



Mtra. Mariluz Alegría Solorzano
VOCAL

DEDICATORIA

Agradecer primero a Dios por permitirme llegar a esta etapa y haberme dado salud para lograr mis objetivos. A mis dos grandes amores, mis padres, por todo el apoyo incondicional que me han brindado durante todos estos años, a mis hermanos por el apoyo y consejos que me brindan; que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

A los docentes de esta prestigiosa Universidad de Huánuco, a la Escuela de Administración de Empresas, que me formo profesionalmente para contribuir conocimiento en bien de la sociedad.

Agradezco al sub gerente y a los compañeros de trabajado de la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco, que fue el objeto de mi estudio, que han colaborado, incondicionalmente para Obtener los datos de mi investigación.

A mis padres y hermanos, quienes me brindaron su confianza y apoyo, y me motivaron para poder culminar esta etapa de mi vida.

ÍNDICE

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| ÍNDICE..... | IV |
| ÍNDICE DE TABLAS | VII |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | VIII |
| RESUMEN..... | IX |
| ABSTRACT..... | X |
| INTRODUCCIÓN..... | XI |
| CAPÍTULO I..... | 12 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 12 |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 12 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 13 |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL..... | 13 |
| 1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO | 14 |
| 1.3. OBJETIVO GENERAL | 14 |
| 1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 14 |
| 1.5. JUSTIFICACIÓN..... | 14 |
| 1.5.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA..... | 14 |
| 1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA..... | 15 |
| 1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA | 15 |
| 1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN. | 15 |
| 1.7. VIABILIDAD | 15 |
| CAPÍTULO II..... | 16 |
| MARCO TEÓRICO | 16 |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... | 16 |
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES..... | 16 |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES..... | 17 |
| 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES | 18 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS..... | 22 |
| 2.2.1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL | 22 |
| 2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL..... | 26 |

| | | |
|---------------------------------------|---|----|
| 2.2.3. | DESEMPEÑO LABORAL | 27 |
| 2.3. | DEFINICIONES CONCEPTUALES | 30 |
| 2.4. | HIPÓTESIS | 32 |
| 2.4.1. | HIPÓTESIS GENERAL | 32 |
| 2.4.2. | HIPÓTESIS ESPECIFICAS | 32 |
| 2.5. | VARIABLES | 33 |
| 2.5.1. | VARIABLE INDEPENDIENTE | 33 |
| 2.5.2. | VARIABLE DEPENDIENTE | 33 |
| 2.6. | OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES | 34 |
| CAPÍTULO III | | 36 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN | | 36 |
| 3.1. | TIPO DE INVESTIGACIÓN | 36 |
| 3.1.1. | ENFOQUE | 36 |
| 3.1.2. | ALCANCE O NIVEL | 36 |
| 3.1.3. | DISEÑO | 36 |
| 3.2. | POBLACIÓN Y MUESTRA | 37 |
| 3.2.1. | POBLACIÓN | 37 |
| 3.2.2. | MUESTRA | 38 |
| 3.3. | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 39 |
| 3.3.1. | TÉCNICA | 39 |
| 3.3.2. | INSTRUMENTOS | 39 |
| 3.4. | TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN | 40 |
| CAPÍTULO IV | | 41 |
| RESULTADOS | | 41 |
| 4.1. | PROCESAMIENTO DE DATOS | 41 |
| 4.2. | CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS | 60 |
| CAPÍTULO V | | 66 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS | | 66 |
| CONCLUSIONES | | 71 |
| RECOMENDACIONES | | 72 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | | 73 |

ANEXOS.....76

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Operacionalización de Variables..... | 34 |
| Tabla 2 Lista del personal de la sub gerencia de liquidaciones y transferencias. | 37 |
| Tabla 3 Autonomía..... | 41 |
| Tabla 4 Confianza..... | 42 |
| Tabla 5 Apoyo..... | 43 |
| Tabla 6 Colaboración..... | 44 |
| Tabla 7 Tiempo de discernir..... | 45 |
| Tabla 8 Discrepancia | 46 |
| Tabla 9 Evaluación | 47 |
| Tabla 10 Compromiso..... | 48 |
| Tabla 11 Recompensa..... | 49 |
| Tabla 12 Trabajo Asignado..... | 50 |
| Tabla 13 Iniciativa | 51 |
| Tabla 14 Actualización..... | 52 |
| Tabla 15 Estrategias | 53 |
| Tabla 16 Manejo de equipos tecnológicos..... | 54 |
| Tabla 17 Procedimientos | 55 |
| Tabla 18 Procedimientos | 56 |
| Tabla 19 Dominio de innovación tecnológico..... | 57 |
| Tabla 20 Trabajo en equipo | 58 |
| Tabla 21 Iniciativas | 59 |
| Tabla 22 Correlación..... | 60 |
| Tabla 23 Pruebas de normalidad..... | 61 |
| Tabla 24 Correlación de hipótesis general..... | 62 |
| Tabla 25 Correlación de hipótesis específica 01 | 63 |
| Tabla 26 Correlación de hipótesis específica 02..... | 64 |
| Tabla 27 Correlación de hipótesis específica 03..... | 65 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Autonomía | 41 |
| Figura 2 Confianza..... | 42 |
| Figura 3 Apoyo..... | 43 |
| Figura 4 Colaboración..... | 44 |
| Figura 5 Tiempo de discernir | 45 |
| Figura 6 Discrepancia | 46 |
| Figura 7 Evaluación | 47 |
| Figura 8 Compromiso | 48 |
| Figura 9 Recompensa..... | 49 |
| Figura 10 Trabajo Asignado..... | 50 |
| Figura 11 Iniciativa..... | 51 |
| Figura 12 Actualización..... | 52 |
| Figura 13 Estrategias..... | 53 |
| Figura 14 Manejo de equipos tecnológicos..... | 54 |
| Figura 15 Procedimientos | 55 |
| Figura 16 Procedimientos | 56 |
| Figura 17 Dominio de innovación tecnológico | 57 |
| Figura 18 Trabajo en equipo | 58 |
| Figura 19 Iniciativas | 59 |

RESUMEN

El presente trabajo de investigación incluye el análisis de la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco, 2022, con el único propósito de determinar el grado de importancia del desempeño laboral. Por lo tanto, De esta manera informar que tan indispensable e importante es mantener un buen clima laboral en las organizaciones, sobre todo en las instituciones públicas ya que el objetivo final de este va ser, mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de liquidaciones y transferencia.

Se aplicó una metodología de estudio de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y alcance descriptivo correlacional, se realizó un estudio de correlación con 24 trabajadores, en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco. Por lo tanto, se presentaron variables, dimensiones e indicadores. Se utilizó una técnica el cual fue la encuesta donde se pudo recolectar datos, utilicé un cuestionario como herramienta de investigación, el cual se aplicó e identificó una relación entre las variables de clima laboral y desempeño laboral para después usar la prueba de Spearman, dicha prueba se utilizó por que al hacer una prueba de normalidad través del SPSS dio como resultado en Kolmogórov-Smirnov un nivel de significancia de 0.025 el cual es menor de 0.05, dando así que los datos no son normales y son no paramétricas el cual conlleva por teoría y estadística a utilizar dicha prueba de contrastación de hipótesis, dando así un resultado moderadamente positiva (correlación de Spearman: 0.552) en la sub gerencia antes mencionad, por lo cual se confirma que coexiste relacion entre las variables de estudio.

Palabras claves: clima laboral, desempeño laboral, conflictos, cooperación y responsabilidad.

ABSTRACT

This research work includes the analysis of the relationship between the organizational climate and job performance in the Settlement and Transfer Sub-Management of the Regional Government of Pasco, 2022, with the sole purpose of determining the degree of importance of job performance. Therefore, in this way to inform how essential and important it is to maintain a good working environment in organizations, especially in public institutions since the ultimate objective of this will be to improve the job performance of sub-management workers. settlements and transfers.

An applied type study methodology was applied, with a quantitative approach and correlational descriptive scope, a similarity study was carried out with 24 workers, in the Settlement and Transfer Sub-Management of the Regional Government of Pasco. Therefore, variables, dimensions and indicators are presented. A technique was used which was the survey where data could be collected, I used a questionnaire as a research tool, which was applied and identified a relationship between the variables of work environment and work performance and then used the Spearman test, said test It was produced because when making a normality through SPSS, it resulted in a significance level of 0.025 in Kolmogórov-Smirnov, which is less than 0.05, thus giving that the data are not normal and are non-parametric, which entails by theory and statistics to use said hypothesis contrast test, thus giving a moderately positive result (Spearman's correlation: 0.552) in the sub-management mentioned above, which confirms that relationships between the study variables coexist.

Keywords: work environment, work performance, conflicts, cooperation and responsibility

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el clima organizacional es un tema muy importante para que las organizaciones orienten a la gerencia en la mejora continua del clima laboral, y por ello es considerado como un factor fundamental en el desarrollo de las instituciones y su diagnóstico detallado de investigación. En nuestro caso se buscó determinar qué relación que existe entre el clima organizacional de los trabajadores de la sub gerencia de liquidaciones y transferencia ya que existe un clima organizacional regular todo ello afecta en el desempeño del trabajador y con la investigación se busca mejorar aspectos que ayude al trabajador a desempeñarse mejor.

El presente trabajo desarrollado, se realizó después de un estudio efectuado con respecto al "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUB GERENCIA DE LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO- 2022", se buscó determinar qué relación tiene el clima organizacional con el desempeño laboral, ya que existes muchas deficiencias que se presenta para el desarrollo de las actividades del trabajador se empezó analizando el problema del desempeño laboral en los trabajadores de la sub gerencia, con el fin de comprender la relación con el clima organizacional. En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia para las organizaciones que encaminan su gestión para mejorar el ambiente de trabajo, por ello se considera que es un factor clave e indispensable en el desarrollo de actividades dentro de una institución.

En el capítulo I, se hizo la descripción del problema, se trabajó de qué manera el clima organizacional tiene una relación la satisfacción laboral que comprende la descripción del problema, la formulación del problema, el objetivo general, los objetivos específicos, la justificación de la investigación, las limitaciones de la investigación y la viabilidad de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente, el clima organizacional es un factor que tiene mayor relevancia en la organización empresarial, por la misma naturaleza que ha generado cambios vertiginosos que pueden afectar o sacar ventaja exitosa. Los cambios han revolucionado agigantadamente en el nivel político, tecnológico, religión, la globalización económica y entre otros, frente a estos cambios no es ajeno el talento humano porque gracias a ello el ambiente y el clima organizacional siempre se han caracterizado por desarrollar una percepción positiva con base al staff de personales profesionales. (Como se citó en Garcia, 2019).

En consideración de los enfoques sobre el concepto del clima organizacional puesto que ha demostrado la utilidad y como elemento esencial la percepción del staff de profesionales tiene la estructura y los procesos sistemáticos que ocurren en un medio del desempeño laboral. Asimismo, la cultura representa la verdadera imagen de la institución, mientras el clima refleja las percepciones del personal, esto es evidente en cualquier entidad ya sea pública o privada. (como se citó en Garcia, 2019).

"El clima organizacional está determinado por la percepción de los empleados de sus estructuras y procesos que ocurren en su medio laboral y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional. Las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja, y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura" Litwin y Stringer (como se citó en Melgar, 2017).

Se ha verificado que el clima organizacional se relaciona y están íntimamente ligados con el desempeño laboral del staff de personal. "El primero hace referencia atributos institucionales, luego que la inmortalidad gremial se enfoca en las actitudes y percepciones que tienen los individuos

alrededor de su deber” Manosalvas y Nieves 2015(como se cito en Bonilla, 2019).

Según, Estructura Orgánica del Gobierno Regional Pasco, (2017) actualmente cuenta con 6 Gerencias Regionales y 26 subgerencias; por la cual, el estudio de investigación se está realizando en la Subgerencia de Liquidación y Transferencia que está comprendido por Gerencia Regional de Infraestructura, la misma se creó en el año 2005. En la sub gerencia de liquidaciones y transferencia de la presidencia territorial del Gobierno Regional de Pasco, existen principales inconvenientes que genera malestar en los trabajadores, es por ello que no genera una eclipse de las buenas relaciones entre los empleados y no genera productividad, existe complicaciones en las comunicaciones y conflictos. Ante estos gajes, es recomendable que superiores realicen cambios, reorganicen los equipos de obligatoriedad, establezcan canales de comunicación y retroalimenten al equipo para deber mayor productividad gremial en adecuadamente de un solo impreciso.

En cuanto el Desempeño laboral, en la Sub Gerencia de Liquidación y Transferencia la actividad es por metas establecidos y plazos determinados, sin embargo, se evidenció variación en cuanto el promedio de cumplimiento de tareas asignadas de acuerdo sus funciones; asimismo, se evidenció que en algunos trimestres el trabajo del personal es óptimo y otras temporadas el nivel de desempeño es bajo, razón a esta situación se plantea hacer estudio de investigación para detectar y conocer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Liquidación y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco. Es por ello con el presente estudios se pretende resolver las deficiencias detectadas a través de la siguiente formulación del problema.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. ROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Liquidación y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022?

1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

- ¿De qué manera la responsabilidad se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022?
- ¿De qué manera la cooperación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022?
- ¿De qué manera el conflicto se relaciona el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar el clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidación y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar la responsabilidad y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores en la sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

OE2: Determinar la cooperación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

OE3: Determinar los conflictos y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

1.5. JUSTIFICACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El presente estudio de investigación permitirá contribuir a los aspectos teóricos con la finalidad de mejorar el clima organizacional y el

desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de liquidación y transferencia del gobierno regional de Pasco. El estudio se elaborará tomando en consideración las variables e indicadores con base del problema en estudio, y el mismo que presenta un aporte a la entidad pública y a otras organizaciones que brindan los servicios similares.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio de investigación usará teorías con respecto a las variables del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la sub gerencia de liquidaciones y transferencia del gobierno regional de Pasco, para poder encontrar y sacar teorías y aplicarlos al estudio para ser sometidas a contrastación con los instrumentos de investigación que se van aplicar y así generar conocimiento para sensibilizar y poner en práctica.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Para el cumplimiento de los objetivos formulados en el presente estudio se está utilizando técnicas, instrumentos, métodos y estrategias de investigación que hicieron posible el análisis del problema formulado, asimismo la metodología empleada es el planteamiento del problema, marco teórico, resultados, conclusiones y sugerencias.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

Las limitaciones que se presentan en la elaboración de este proyecto es el factor tiempo de los servidores públicos, debido que realizan trabajo remoto covid 19, para una detallada recopilación de información y comprensión frente a las variables de estudio.

1.7. VIABILIDAD

El proyecto de investigación es viable porque se cuenta con el recurso humano disponible, acceso a la institución, recurso financiero para poder llevar a cabo una adecuada investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Zans (2017), en su investigación: *“Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de matagalpa, unan – managua en el período 2016.”*, en la *Universidad nacional autónoma de Nicaragua, Managua. Año: 2017 y llego a las conclusiones.*

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

Espaderos (2016), realizó la investigación: *"Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía"*, semestre del año 2016.en la *Universidad Rafael Landívar, Guatemala.* La investigación llego a las siguientes conclusiones:

- Los colaboradores de la dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, manifestaron que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de $r = 0.1256$, lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficiencia, eficacia o pro actividad.
- El nivel de satisfacción laboral en los colaboradores se encuentra alto, es por ello que se caracterizan por tener actitudes tales como la dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo.
- El nivel de desempeño laboral en los individuos se encuentra alto, por lo tanto manifiestan actitudes tales como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo.
- Los niveles de relación de género en cuanto al desempeño laboral en los trabajadores son altos, por lo que sin importar si es hombre o mujer poseen características notables del mismo como productividad, trabajo en equipo y motivación.
- Los niveles de relación de género en cuanto a satisfacción laboral en los individuos son alto, es por ello que poseen actitudes como ambiente de trabajo, comunicación, coordinación y motivación y reconocimiento.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Guzmán (2018), realizó la investigación: *"El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global"*, en la *Universidad Ricardo Palma*. La investigación llegó a la siguiente conclusión:

- Muestran los resultados que el involucramiento laboral no es apropiado, esto se relaciona con la falta de compromiso e identificación con los valores organizacionales que muestran los colaboradores de la empresa de carga internacional,

características que se relacionan de manera negativa con el grado de bienestar que experimentan en la organización.

- La supervisión es inapropiada debido a que los superiores no muestran su apoyo y orientación constante para con los colaboradores, estos al no sentirse totalmente respaldados disminuirán sus niveles de producción por lo tanto no se contará con empleados con un grado notable de satisfacción en el trabajo.

Medina (2017), realizó la investigación: ***“Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la municipalidad provincial del santa.”. En la Universidad Cesar Vallejo. La investigación llego a las siguientes conclusiones:***

- El mayoritario 68% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa evidenció un bajo desempeño laboral en la dimensión Innovación, para el 27% se constató un mediano desempeño laboral y para el restante 5% apenas un alto desempeño laboral en dicha dimensión, por tanto se trata de datos críticos
- El contundente 62% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa evidenció un bajo desempeño laboral en la dimensión Satisfacción y para el restante 38% se advirtió un mediano desempeño laboral por tanto se trata de datos críticos
- Para el consistente 71% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Santa evidenció un bajo desempeño laboral en la dimensión Eficiencia, en el 26% existe un mediano desempeño laboral y para el restante 3% se constató apenas un alto desempeño laboral en dicha dimensión, por tanto se trata de datos críticos.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Benavides (2018), realizó la investigación: **"El clima organizacional y la calidad de la satisfacción laboral de los docentes de la I.E.I.P.**

Von Neumann - Huánuco 2017”, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. La investigación llevo a la siguiente conclusión:

- Existe una correlación positiva fuerte, es decir que el nivel de dependencia entre estas dos variables, el clima organizacional y la satisfacción laboral, para el caso de la I.E.I.P. Von Neumann, es alta, la variación en una de ellas implica un cambio directo en la valoración de la otra variable, a lo largo del presente trabajo se indican cuáles son los ítems de la cultura organizacional y de la satisfacción laboral en los que se deben desplegar herramientas de gestión que permitan diseñar y ejecutar planes de mejora continua, también se muestran los ítems en los que se deben concretar los logros, es decir que se han hechos el despliegue de herramientas pero que aún no se ha convertido en práctica común que permita mostrar resultados positivos, es importante mencionar que el trabajo, también, muestra que en la Institución Educativa aludida, tiene una baja cultura organizacional y sus docentes perciben una baja satisfacción laboral, lo que indica que debe diseñarse un plan para estos los componentes estudiados y en función de los puntajes obtenidos, se puedan diseñar planes de gestión, debido a que estos dos elementos forman parte importante del desempeño global de la institución.
- Los Docentes del nivel primario, respecto al clima organizacional, podemos observar que los docentes del nivel primario califican con puntajes inferiores a la media, solo tres docentes, de un total de veintidós, califican con puntajes de 120, 122 y 125. En el caso de la satisfacción laboral, solo un docente está por encima de la media, los restantes se encuentran por debajo. Observando estos resultados podemos apreciar que en el nivel primario hay un bajo clima organizacional y también una baja satisfacción laboral.
- Los Docentes del nivel secundaria, respecto al clima organizacional, podemos observar que todos los docentes del nivel secundaria califican con puntajes inferiores a la media, en el caso de la satisfacción laboral, igualmente, la puntuación de ningún

docente está por encima de la media, todos están por debajo, de lo obtenido se puede colegir que según la percepción de los docentes del nivel secundaria hay un bajo clima organizacional y también una baja satisfacción laboral; pero por encima del que se registra en los niveles inicial y primaria.

Rosas (2018), realizó la investigación: "Clima organizacional y su influencia en la calidad de servicio del personal de la agencia Huánuco de la cooperativa de ahorro y crédito San Francisco LTDA. 2017.", en la Universidad de Huánuco. La investigación llegó a la siguiente conclusión:

- Se determinó que el Clima Organizacional si influye en la Calidad de Servicio del personal de la Agencia Huánuco de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. 2017, en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores y a clientes, se ha extraído de las tablas de resumen N° 31 y N° 32 los % más altos siendo estos los siguientes: para la Variable Independiente: Clima organizacional, la encuesta se aplicó a los trabajadores resaltando el indicador de MOTIVACIÓN que en un 57 % en la pregunta N° 08 manifestaron que NUNCA son motivados por la organización con incentivos de ningún tipo, ante el esfuerzo de lograr sus metas, esto representa en el resumen el 44%, y para la encuesta aplicada a los clientes resalto el indicador de EMPATÍA que en un 73% en la pregunta 19, los clientes consideran que NUNCA el personal de la cooperativa les brindan información de tipo financiera, o si los mantienen al tanto de su situación como socios, esto representa en la tabla de resumen el 56%.
- Se demostró que Factores Organizacionales si influyen en la Calidad de Servicio del personal de la Agencia Huánuco de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. 2017, como se puede observar en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores y a clientes. Porcentajes tomados de las tablas de resumen N° 31 y N° 32. Siendo estas las siguientes

dimensiones: factores organizacionales tomando el indicador ESTRUCTURA ORGANIZATIVA que en un 41 % en la pregunta N° 2 manifestaron que SIEMPRE le es dificultoso realizar sus funciones asignadas por que no están descritas de manera formal por la organización dentro de un documento. Este porcentaje representaría en el cuadro de resumen el 24%. El resultado indicaría que el personal no sabe cuáles y cómo van a realizar sus funciones generando así derivaciones a otras áreas de la empresa que ocasionan pérdidas de tiempo en la atención que brinda la cooperativa a sus clientes. Ya según el libro citado la Estructura.

- Se analizó de manera favorable que los Factores Físico Ambientales si influyen en la Calidad de Servicio del personal de la Agencia Huánuco de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. 2017, como se puede observar de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores y a los clientes. Porcentajes tomados de las tablas de resumen N° 31 y N° 32. Siendo estos % de las siguientes dimensiones: factores Físico Ambientales del cual se tomó el indicador TECNOLOGIA que en un 30% en la pregunta N° 7 manifestaron los trabajadores que MUY POCAS VECES funciona adecuadamente sus equipos de oficina he inclusive su sistema automatizado. Este porcentaje representaría en el cuadro de resumen el 18%. El resultado indicaría que la tecnología de los equipos de la empresa dificulta a los trabajadores en la atención eficiente al cliente. Porque según el libro citado la tecnología le permite al individuo realizar el trabajo eficientemente en menor tiempo y esfuerzo del mismo modo ayuda al aumento de la producción. En base a lo mencionado y según los resultados la tecnología de los equipos de la empresa no es la óptima por lo que la atención que brindar los trabajadores no es eficiente. La otra dimensión de la variable dependiente es la CAPACIDAD DE RESPUESTA tomando como indicador el TIEMPO DE RESPUESTA que en un 29% en la pregunta 25, los clientes consideran que MUY POCAS VECES el personal no los atiende de manera rápida cuando realizan una operación

financiera. Este porcentaje representa en la tabla de resumen el 19%. Este resultado indicaría que los trabajadores no estarían dando una atención rápida y según lo citado el tiempo de respuesta viene a ser el plazo de tiempo que transcurre entre que el cliente efectúa un pedido y la respuesta del personal al pedido. Cuando las peticiones de los clientes son respondidas a destiempo ocasiona que estos consideren al servicio ofrecido como de mala calidad. En base al concepto mencionado es importante que el personal brinde un tiempo de respuesta rápida a las necesidades los socios. Analizando ambas dimensiones la tecnología de los equipos de oficina de la cooperativa dificultan la atención brindada por el personal ocasionando que no haya una respuesta rápida en la atención que da el personal ya que el cliente tiene que esperar para culminar su transacción financiera haciendo que considere al servicio como pésimo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL

2.2.1.1. DEFINICIÓN

El clima organizacional es un tema discutido y estudiado desde la década y además surge como la consecuencia directa y clara evidencia que fue influenciado del estado del emocional de los trabajadores en el desempeño de las organizaciones empresariales. (Olaz, 2018)

(Gestion.Org, 2022) “El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. Relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es

así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores de forma directa o indirecta influyendo en cierto modo en su comportamiento y rendimiento en el trabajo”.

Taguiri y Litwin (como se citó en Chávez, Escudero M, & Beltrán D, 2016) define que “El clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización”.

Considera que cuando la organización aprende, enseña y educa, continuamente se transforma a sí misma, en definitiva, porque desarrolla la capacidad de los diferentes miembros de la organización en el proceso colectivo, de integrarse a las funciones formativas de manera activa y dinámica, se convierte en una organización inteligente. (Zárate S, 2017)

Alvarado (como se citó en Torres P & Zegarra U, 2015) sostiene que “El clima organizacional comprende la suma de las percepciones que describe el grado de satisfacción de las personas, de su medio laboral en que se desarrolla el trabajo cotidiano. Corroborando lo mencionado se reafirma, que es una percepción que se tiene de la persona y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización”.

En su mayoría de los autores citados, coinciden con sus definiciones, por lo tanto, en la actualidad las organizaciones consideran de gran importancia al clima organizacional, por el

mismo desempeño que cumplen sus metas y objetivos. En ese sentido, las organizaciones donde el personal esté motivados tienen mejores resultados, es porque la organización tiene definidos las estructuras organizacionales que contribuye a tener un ambiente o clima organizacional óptimos para realizar las tareas asignadas según sus funciones.

2.2.1.2. LA IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Por mucho tiempo han existido falsas mitologías que al personal eran tratados como un instrumento más que debía cumplir sus funciones para lograr metas de la organización empresarial. Por lo tanto, el personal necesita un trato y mantenimiento adecuado, porque el personal o empelados son personas que sienten y tienen necesidades fisiológicas. Por estas razones es importante crear clima o un ambiente agradable.

(AMITAI E-Survey, 2019, junio 5) define cuatro puntos necesarios que se debe tener en cuenta, siendo los siguientes:

- 1) El ambiente.** Un ambiente cómodo te facilitará la comunicación entre los miembros de tu empresa, además de ayudarte con la seguridad en ti y en tu equipo. Las tensiones, estrés y el miedo son malos aliados al querer llevar algo a cabo.
- 2) El interés.** Convivir y trabajar en conjunto con otras personas en un ambiente agradable, tranquilo y distendido mejorará tus ganas de emprender en nuevos proyectos.
- 3) La satisfacción.** La comunicación y el reconocimiento mejorarán la felicidad en el trabajo de los empleados.
- 4) El absentismo.** Las causas del absentismo laboral son gracias a un mal clima organizacional, además de provocar la infelicidad en el trabajo.

2.2.1.3. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Existen varias características que ayudan a definir el concepto del clima organizacional y la manera en que este concepto afecta el funcionamiento de una organización, entre las que podemos encontrar: (Cardenas, 2019).

- **Es un concepto multidimensional:** El clima organizacional es considerado un concepto en el cual las numerosas dimensiones que entran en juego pueden incluir el grado de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de la autoridad y la naturaleza autónoma de la organización.
- **Tiene una cualidad durable:** El clima organizacional se construye sobre un cierto período y es la representación de la cualidad perdurable del ambiente interno de la compañía, como es experimentado por los empleados.
- **Es medible:** Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado, por ejemplo, una encuesta de clima organizacional.
- **Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional:** Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización.
- **Refleja el grado de motivación de los empleados:** Tiene efectos positivos y negativos en el comportamiento de las personas en el espacio de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sustentabilidad del trabajo.
- **Constituye la identidad única de la organización:** Es el clima organizacional el que da a la organización una identidad única o distintiva, y ofrece una imagen rápida de las relaciones entre la organización y sus empleadores.

2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

Dentro de esta dimensión, Stinger (2019), dividen la organización en 9 dimensiones, las cuales se explican de la siguiente manera:

- a. Estructura.** Es la distribución de sistema y subsistema que tiene la organización, así como las reglas, medios y niveles jerárquicos internamente de una logística. La estructura de una empresa puede prohibir la idea que los ayudantes tienen sobre su medio de trabajo.
- b. Responsabilidad.** Conocida como 'empowerment', se refiere a la autonomía que tiene los colaboradores para la realización de sus actividades labores. Es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso para los resultados.
- c. Recompensa.** Es la motivación que se realiza por el desempeño del personal. La recompensa no es solo un salario justo, sino de incentivos adicionales que motiven al trabajador para que realice y mejore su desempeño en bien de la organización.
- d. Desafío.** Es la mirada en el control de los empleados sobre el proceso de producción, y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos formulados. Tiene el objetivo que contribuye a formar un clima favorable de competitividad.
- e. Relaciones.** Son factores determinantes en esta dimensión porque tiene influencia en la productividad y promover un ambiente grato de desempeño laboral.
- f. Cooperación.** La "cooperación" es la esencia del apoyo oportuno y el sentimiento del equipo que contribuya para el logro de objetivos grupales en bien la organización empresarial.

- g. Estándares.** Son las exigencias razonables y coherentes que tiene la organización para que los colaboradores perciban justicia y equidad.
- h. Conflictos.** Es la forma que los gerentes desafían los problemas y operan las discrepancias de opiniones generalizada que tienen los personales sobre el manejo de conflictos en la empresa.
- i. Identidad.** Es la concepción, cualidad y sentimientos que tiene la persona sobre la pertenencia hacia la organización. Manifiestan que están involucrados los trabajadores con la filosofía empresarial y qué están orgullosos de formar parte de esta organización.

2.2.3. DESEMPEÑO LABORAL

2.2.3.1. DEFINICIÓN

“El desempeño laboral se refiere a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización, en definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa. Es precisamente por eso por lo que resulta fundamental medirlo. Ya no solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final”. (Bonilla, 2018).

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

servicios de la empresa”. “El término desempeño laboral se refiere a lo que hacen el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son aspectos esenciales tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada”. (Morales C, 2017).

“El desempeño laboral tiene en cuenta lo que hacemos y lo que evitamos y cómo lo hacemos y cómo nos relacionamos con los demás al hacerlo. Además, observa cómo nos anticipamos al futuro para hacerlo posible en las mejores condiciones de rentabilidad y bienestar” (Parra A, 2013, p. 194).

2.2.3.2. IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Según, Bautista et al. (2021) sostiene que el desempeño laboral es una herramienta esencial para el crecimiento de las empresas, ya que este ayuda a establecer estrategias, afinar la eficacia de los colaboradores, es decir proporciona beneficios para la organización que le permitirá realizar una mejora continua, así mismo ser más competitivas. Es por ello por lo que las empresas deben preocuparse y darle mayor atención al desempeño laboral de cada uno de sus colaboradores. (p. 117)

Quispe (2020), el desempeño, beneficia al jefe inmediato, empleado y la empresa, se debe propiciar la participación conjunta de la gerencia general hasta el último colaborador de la empresa; el trabajador muchas veces se resiste a este proceso, por considerar que sus evaluadores no son imparciales y que al obtener una prueba no favorable podría costarle su permanencia

en la organización. El evaluador debe compartir de manera constructiva los aspectos a mejorar de su desempeño, fidelizar al trabajador, mejorar resultados, incrementar la productividad y mejorar las relaciones entre superiores y empleados. (p. 10)

Por lo tanto, la importancia del desempeño laboral en las organizaciones públicas y privadas, cumple un rol fundamental porque contribuye al desarrollo profesional a plasmar su capacidad y habilidad con la finalidad de poder orientar, guiar, liderar, llevar un equipo, desarrollar ideas y ejecutarlas.

2.2.3.3. CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL.

El desempeño laboral es la actividad que realizan y cumplen las tareas asignadas al personal de la entidad. Sin embargo, se hace mencionar las características claves en su conceptualización.

1. Resultados

Es la percepción del efecto o consecuencia de una acción que se haya obtenido. Asimismo, es un producto parcial del desempeño, también es la consecuencia de otros factores.

2. Relevante para la meta organizacional

El desempeño laboral se direcciona hacia los objetivos de la organización que sean relevantes para el puesto o función. Por tanto, no se incluirán actividades en las que se hagan esfuerzos por alcanzar objetivos no programados.

3. Multidimensionalidad

El desempeño laboral se define como multidimensional, porque consiste en más de un tipo de comportamientos del personal.

2.2.3.4. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Según Arias (2019) sostiene que el desempeño depende de varias dimensiones trascendentales, los cuales se describirá a continuación:

- **La habilidad.** esta dimensión hace referencia a la capacidad mental y psicomotriz para ejecutar y realizar un trabajo en el campo de la práctica.
- **El conocimiento.** esta dimensión se refiere que el individuo debe tener los aspectos conceptuales y prácticos para alcanzar a ejecutar un trabajo. Parte fundamental de ese conocimiento se basa en los objetivos, la misión, planes y estrategias, propuestas de la empresa y el área.
- **La personalidad.** esta dimensión hace referencia al manejo de las relaciones interpersonales, pensamiento y las emociones que manifiesta frente a los demás.
- **Las expectativas.** se catalogan bajo este rubro los efectos esperados del desempeño, singularmente con referencia a recompensas y sanciones.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

A. DESEMPEÑO

“Es la actuación en la realidad, mediante la realización de actividades y/o análisis y resolución de problemas” (Tobón, 2008, p.6).

B. CLIMA ORGANIZADA

Se entiende como la expresión personal de la apreciación que los de staff personal y directivo se establecen de la organización; por lo que se reflejan las características del ambiente laboral.

C. LABORAL

Es la ejecución de actividades vinculada con el trabajo en el área de administración de empresas, económica, jurídica, etc.

D. LA GERENCIA

Es el cargo que se ocupa en una organización, y cumple distintas funciones como coordinar los recursos internos, representar a la compañía frente a terceros y controlar las metas y objetivos.

E. RESPONSABILIDAD

Es el valor o la cualidad de práctica cotidiana de cada ser humano, porque cumple las obligaciones de hacer y ofrecer sobre una actividad de sus actos. Asimismo, se entiende que cada persona debe y sabe comportarse de manera correcta para que garantice su buena reputación individual en cumplimiento de los compromisos ante la familia, centro de labor y sobre todo ante la sociedad; este generará la confianza y tranquilidad a los individuos de su entorno porque realiza correctamente y honesta su trabajo en el transcurso de la vida cotidiana.

F. COOPERACIÓN

Es la unión o la ayuda mutua entre los individuos con el propósito de cumplir objetivos y metas de una organización; también para resolver problemas que requieren ser superados en cualquier ámbito. La cooperación es la práctica de cualquier ámbito como en la familia, amigos, organizaciones empresariales, organización deportiva, religiosa, etc. En que todos sus miembros actúan y colaboran con una sola visión.

G. CONFLICTO LABORAL

Según, Real Academia Española (s.f). Define que “las relaciones laborales, conflicto que enfrenta a los trabajadores, a través de sus representantes, con los empresarios. Afecta a una empresa o a un sector económico y su resolución tiene efectos generales”.

H. LA PERSONALIDAD.

Mitjana, (s.f.) “Es una serie de características comunes incluidos en sus diferentes definiciones. Esto se trata de constructo hipotético inferido de la observación de la conducta humana”.

I. CLIMA LABORAL

Es la sensación que siente cada persona durante su desempeño laboral en una compañía o la organización. Asimismo, va depender de los factores emocionales, el espacio y ambiente, lazos de relación que practica con sus compañeros de trabajo y la motivación.

La motivación juega un papel muy importante para el buen ambiente laboral, porque le hará sentir mejor y el resultado será que desarrolle su sentimiento pertenencia y compromiso para el logro de los objetivos propuestos y marcados por la organización.

J. ORGANIZACIÓN

Es la estructura que está conformado por las partes básicas y fundamentales según su aporte teórico de Henry Mintzberg, el ápice estratégico, línea media, núcleo operativo, tecno estructura y el staff de apoyo.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- a) La responsabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de

Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

- b) La cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.
- c) Los conflictos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Clima organizacional

DIMENSIONES

- Responsabilidad.
- Cooperación.
- Conflicto.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño laboral

DIMENSIONES

- Habilidades.
- Conocimiento.
- Personalidad.
- Expectativas.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de Variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS |
|---------------------------------------|---|---------------------|---|
| EL CLIMA ORGANIZACIONAL | Responsabilidad | Autonomía | 1. ¿Usted en la sub gerencia tiene autonomía en la toma de decisiones? |
| | | Confianza | 2. ¿Su jefe inmediato confía en su trabajo? |
| | Cooperación | Apoyo | 3. ¿Para el desarrollo de sus actividades encuentra apoyo y confianza en sus superiores? |
| | | Colaboración | 4. ¿Los compañeros de trabajo ayudan a solucionar los problemas laborales? |
| | | Tiempo de discernir | 5. ¿Existen espacios en el horario de trabajo en los cuales se comparte temas de interés con el grupo de trabajo? |
| | Conflicto Responsables de la evaluación | Discrepancia | 6. ¿Tu jefe inmediato acepta tus opiniones, aunque discrepen? |
| | | Evaluación | 7. ¿El Sub gerente evalúa el desempeño laboral de todo el personal? |
| | Identidad | compromiso | 8. ¿Cree usted que se siente identificado y comprometido con la sub gerencia de liquidaciones y transferencia? |
| | | | 9. ¿Considera usted que las recompensas e incentivos motivan a mejorar su compromiso con la sub gerencia? |
| | DESEMPEÑO LABORAL | Habilidad | Cumple el trabajo asignado |
| Presenta iniciativa y aporte de ideas | | | 11. ¿Los trabajadores demuestran iniciativas y aportan ideas de solución a los problemas que se presentan durante su desempeño? |
| Actualización | | | 12. ¿Los trabajadores invierten tiempo en estudios de actualizaciones para mejorar y perfeccionar en la ejecución de sus labores? |
| Estrategias | | | 13. ¿Los trabajadores presentan nuevas estrategias y formas de trabajo? |

| | | | |
|--|--------------|--|--|
| | Conocimiento | Manejo de equipos Tecnológicos. | 15. ¿Los trabajadores están dispuesta aprender el manejo de nuevos equipos tecnológicos? |
| | | Los procedimientos | 16. ¿Los trabajadores cumplen con los procedimientos establecidos por su área durante el desempeño laboral? |
| | | | 17. ¿Los trabajadores presentan estrategias de mejora en los procedimientos de trabajo en el área que se desempeña? |
| | | Dominio de innovación tecnológica en trabajo remoto COVID 19 | 18. ¿Los trabajadores brindan apoyo a sus colegas de trabajo en la utilización de equipos de cómputo durante el trabajo remoto COVID 19? |
| | Personalidad | Relaciones interpersonales | 19. ¿Los trabajadores se comunican asertivamente con sus colegas y demás personas de su entorno laboral? |
| | | Trabajo en equipo | 20. ¿Los trabajadores se involucran en el trabajo colaborativo que programado? |
| | | Demuestra Liderazgo | 21. ¿Los trabajadores lideran la gestión de un clima organizacional con todos sus compañeros de trabajo del área de Liquidaciones y Transferencia? |
| | | Presenta iniciativas | 22. ¿Los trabajadores proponen estrategias de solución de problemas para la toma de decisiones del área de Liquidaciones y Transferencia? |
| | Expectativas | Reconocimiento del trabajo | 23. ¿En los últimos siete días has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo? |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se trabajara bajo una investigación aplicada, ya que mediante la utilización de las diversas teorías se pretende emplearlos para obtener ciertos cambios en mejora de la organización. (Díaz, 2017)

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque cuantitativo es (representa, es un conjunto de procesos) secuencial y probatorio. Cada etapa tiene sus procesos a cumplir estrictamente y no podemos alterar o eludir pasos que establecen los métodos.

“Una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa exhaustivamente la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica” (Hernández, 2014).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

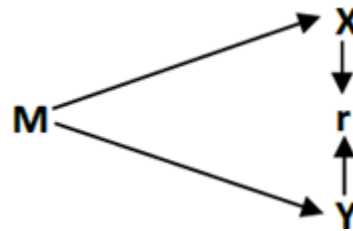
Nuestra investigación es Descriptivo Correlacional donde se describe intencionalmente la variable independiente el clima organizacional para ver la relación en el variable dependiente desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de liquidaciones y transferencia del Gobierno Regional de Pasco. El tipo de estudio nos permitirá desarrollar dos variables que tengan relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia de Gobierno Regional de Pasco – cerro de Pasco 2021. (Calderon, 2019).

3.1.3. DISEÑO

“Es un estudio no experimental y por lo tanto no genera ninguna situación, pero si se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la

investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (Hernández, 2014) según:

ESQUEMA



Dónde:

M = muestra

X = Variable Independiente Y = Variable Dependiente =
Relación de las variables de estudio

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

(Hernández, 2014) “manifiesta que la población es el conjunto de elementos que es posible a ser analizado respecto a un fenómeno de estudio”; la población está conformado por la cantidad de 24 trabajadores siendo actualmente registrados en el área de la Gerencia de Liquidaciones y Transferencias del Gobierno Regional de Pasco.

Tabla 2 Lista del personal de la sub gerencia de liquidaciones y transferencias.

| ITEM | APELLIDOS Y NOMBRES | CARGO |
|------|---------------------------------------|--------------------------|
| 1 | JOIRZINHO JERSON ESCALANTE ATENCIO | SUB GERENTE |
| 2 | MIGUEL HUAYCHAO VILLODAS | ADMINISTRADOR |
| 3 | ARQ.JAMES DANIEL LAZO PALACIOS | LIQUIDADOR TECNICO |
| 4 | ING. OSCAR MARTIN BERROSPI RUBIN | LIQUIDADOR TECNICO CLAVE |
| 5 | ARQ. GABRIELA LAZO ARANDA | LIQUIDADOR TECNICO |

| | | |
|----|---|---|
| 6 | ING.SUSANA DORA LAVERIANO SAMANIEGO | LIQUIDADOR TECNICO |
| 7 | C.P.C DANIEL VALENTIN MANZANEDO | LIQUIDADOR FINANCIERO |
| 8 | C.P.C. WALTER MIGUEL AYALA LEON | LIQUIDADOR FINANCIERO CLAVE |
| 9 | C.P.C. CHRISTIAN HERZY GALLARDO RAYMUNDO | LIQUIDADOR FINANCIERO |
| 10 | C.P.C. VICTOR HUGO PALACIOS BORJA | LIQUIDADOR FINANCIERO |
| 11 | C.P.C. JUAN CARLOS PALACIOS VIDAL | LIQUIDADOR FINANCIERO |
| 12 | BACH. JASMITH QUINTANA CABELLO | ASISTENTE FINANCIERO |
| 13 | GLORIA CASAS MUCHA | ASISTENTE FINANCIERO |
| 14 | BACH. LIZETH MONAGO ESPINOZA | LIQUIDADOR FINANCIERO DE TRANSFERENCIA |
| 15 | OBED JUSIAS FUERO PANDURO | ASISTENTE ADMINISTRATIVO |
| 16 | LIZ KATY, OSCATEGUI CONDEZO | ASISTENTE ADMINISTRATIVO |
| 17 | VARGAS ROJAS EDGAR NILTON | LIQUIDADOR TECNICO DE CIERRE |
| 18 | BACH. EVELIN GUTIERREZ TORRES | ASISTENTE TECNICO |
| 19 | LIC.FRANKLIN JIMENEZ RICAPA | ASISTENTE ADMINISTRATIVO |
| 20 | HELLYN JUDITH VALERIO MORALES | ASISTENTE LEGAL |
| 21 | DANY CRDOVA RAMOS | CHOFER |
| 22 | ARACELY VILLOGAS QUISPE | ASISTENTE ADMINISTRATIVO |
| 23 | GRACIELA ESPINOZA ILDELFONSO | ASISTENTE TECNICO 2 |
| 24 | GOMEZ PICOY MARIA LIZBET | ASISTENTE ADMINISTRATIVO |

3.2.2. MUESTRA

Muestreo no probabilístico intencional, En otras palabras, el muestreo intencional es cuando un investigador elige individuos específicos dentro de la población a utilizar para un estudio en particular o de un proyecto de investigación. La muestra está conformada por el total de la población siendo estos 24 trabajadores que pertenecen a la Gerencia de Liquidaciones y Transferencias del Gobierno Regional de Pasco. (Rodríguez, 2018)

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

ENCUESTA

En esta investigación se realizó la recolección de datos que se aplicará en la técnica de la encuesta, para obtener información de los servidores públicos de la entidad, acerca de la evaluación el clima organizacional y el desempeño laboral en la sub gerencia de liquidaciones y transferencia del gobierno regional de Pasco- 2022.

3.3.2. INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO

El instrumento de la presente investigación para la recolección de datos será el cuestionario; que está diseñado con preguntas claras y concretas, considerando los indicadores de las variables de estudio, para encuestar a los servidores públicos la Sub Gerencia de liquidaciones y transferencia del gobierno regional de Pasco. Para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral en la gerencia de liquidaciones y transferencia del gobierno regional de Pasco- 2022.

- Para el instrumento de la Variable 1: Clima organizacional, se va a realizar la encuesta a los 23 trabajadores de la Sub Gerencia de Liquidación y Transferencia.
- Para el instrumento de la Variable 2: Desempeño Laboral, se va a realizar una evaluación de 360 grados que será evaluado por el jefe inmediato de la Sub Gerencia de Liquidación y Transferencia esto será la clave para aumentar el desempeño y productividad de todos los colaboradores. (Coindreau, 2022)

3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La técnica se hará en forma cuantitativa donde se realizó mediante manejos de software informativo; IBM SPSS versión 23 (2015), esto se utilizó para realizar la captura y el análisis de datos correspondientes para crear tablas o imágenes con la data completo.

También se utilizo

Excel versión 2013 que nos permitió realizar operaciones con números organizados y calculados automáticos en el tiempo adecuado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Variable Independiente: Clima Organizacional

Tabla 3 Autonomía

| Autonomía | | | | |
|---|------------|------------|------------|-------------|
| ¿Usted en la sub gerencia tiene autonomía en la toma de decisiones? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| SI | 14 | 58.3 | 58.3 | 58.3 |
| NO | 2 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| A VECES | 8 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| Total | 24 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta 2022

Elaboración: La tesista

Figura 1 Autonomía



Fuente: Tabla 3

Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Usted en la sub gerencia tiene autonomía en la toma de decisiones? Se puede determinar que el 58,3% de los trabajadores confirman que tienen autonomía en la toma de decisiones, el 33,3% de los trabajadores consideran que a veces tienen autonomía en tomar una decisión y el 8,3% de los trabajadores confirman que no tienen autonomía en la toma de decisión; por lo que se ve que en su gran mayoría los trabajadores tienen autonomía en la toma de decisiones dentro de la sub gerencia.

Tabla 4 Confianza

| Confianza | | | | |
|--|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Su jefe inmediato confía en su trabajo? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| SI | 19 | 79.2 | 79.2 | 79.2 |
| NO | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| A VECES | 5 | 20.8 | 20.8 | 20.8 |
| Total | 24 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta 2022
Elaboración: La tesista

Figura 2 Confianza



Fuente: Tabla 4
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Su jefe inmediato confía en su trabajo? Se puede determinar que el 79,2% de los trabajadores consideran que si el jefe inmediato confía en el trabajo que se realiza, el 20,8% de los trabajadores consideran que solo a veces el jefe confía en su trabajo y el 0,0% no se obtuvo respuestas alguna; por lo que se ve que en su gran mayoría de las respuestas de los trabajadores, que el jefe inmediato si confía en el trabajo del personal.

Tabla 5 Apoyo

| Apoyo | | | | |
|---|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Para el desarrollo de sus actividades encuentra apoyo y confianza en sus superiores? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| SI | 11 | 45.8 | 45.8 | 45.8 |
| NO | 4 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |
| A VECES | 9 | 37.5 | 37.5 | 37.5 |
| Total | 24 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta 2022

Elaboración: La tesista

Figura 3 Apoyo



Fuente: Tabla 5

Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Para el desarrollo de sus actividades encuentra apoyo y confianza en sus superiores? Se puede determinar que el 45,8% de los trabajadores consideran que si encuentran apoyo y confianza de sus superiores al realizar sus actividades, el 37,5% de los trabajadores consideran que solo a veces tienen el apoyo y confianza de los superiores al realizar sus actividades y el 16,7% de los trabajadores indican que no cuentan con el apoyo ni la confianza de los superiores; por lo que se ve que en su gran mayoría de las respuestas de los trabajadores que si cuenta con el apoyo y la confianza de los superiores, por lo que se tiene que mejorar aun en cómo mejorar que el personal tenga mayor confianza y apoyo de sus superiores.

Tabla 6 Colaboración

| Colaboración | | | | |
|---|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Los compañeros de trabajo ayudan a solucionar los problemas laborales? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| SI | 19 | 79.2 | 79.2 | 79.2 |
| NO | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| A VECES | 5 | 20.8 | 20.8 | 20.8 |
| Total | 24 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta,2022
Elaboración: La tesista

Figura 4 Colaboración



Fuente: Tabla 6
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Los compañeros de trabajo ayudan a solucionar los problemas laborales? Se puede determinar que el 79,2% de los trabajadores consideran que los compañeros de trabajo si ayudan a solucionar los problemas que se pueda presentar, el 20,8% de los trabajadores consideran que solo a veces los compañeros de trabajo ayudan a solucionar los problemas y el 0,0% no se obtuvo respuestas algunas; por lo que se ve que en su gran mayoría de las respuestas de los trabajadores, que si los compañeros de trabajo si ayudan a solucionar los problemas que se pueda generar.

Tabla 7 Tiempo de discernir

| Tiempo de discernir | | | | |
|--|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Existen espacios en el horario de trabajo en los cuales se comparte temas de interés con el grupo de trabajo? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| SI | 12 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| NO | 2 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| A VECES | 10 | 41.7 | 41.7 | 41.7 |
| Total | 24 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta 2022
Elaboración: La tesista

Figura 5 Tiempo de discernir



Fuente: Tabla 7
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Existen espacios en el horario de trabajo en los cuales se comparte temas de interés con el grupo de trabajo? Se puede determinar que el 50,0% de los trabajadores consideran que si se comparte temas de interés con el grupo de trabajo, el 41,7% de los trabajadores consideran que solo a veces se conversa temas de interés con el grupo de trabajadores y el 8,3% de los trabajadores indican que no se realiza; por lo que se ve que en su gran mayoría en la respuestas de los trabajadores indican que si hay espacios donde se comparte temas de interés en grupal.

Tabla 8 Discrepancia

| Discrepancia | | | | |
|--|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Tu jefe inmediato acepta tus opiniones, aunque discrepen? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| SI | 14 | 58.3 | 58.3 | 58.3 |
| NO | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| A VECES | 10 | 41.7 | 41.7 | 41.7 |
| Total | 24 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022
Elaboración: La tesista

Figura 6 Discrepancia



Fuente: Tabla 8
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Tu jefe inmediato acepta tus opiniones, aunque discrepen? Se puede determinar que el 58,3% de los trabajadores consideran que el jefe inmediato si acepta sus opiniones, aunque discrepen en algunas circunstancias, el 41,7% de los trabajadores consideran que solo a veces acepta opiniones cuando discrepan y el 0,0% no se obtuvo respuestas algunas; por lo que se ve que en su gran mayoría de las respuestas de los trabajadores, que si el jefe inmediato capta las opiniones de los trabajadores aunque discrepen.

Tabla 9 Evaluación

| Evaluación | | | | |
|--|------------|------------|------------|-------------|
| ¿El Sub gerente evalúa el desempeño laboral de todo el personal? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| SI | 15 | 62.5 | 62.5 | 62.5 |
| NO | 2 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| A VECES | 7 | 29.2 | 29.2 | 29.2 |
| Total | 24 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022
Elaboración: La tesista

Figura 7 Evaluación



Fuente: Tabla 9
Elaboración: La tesista

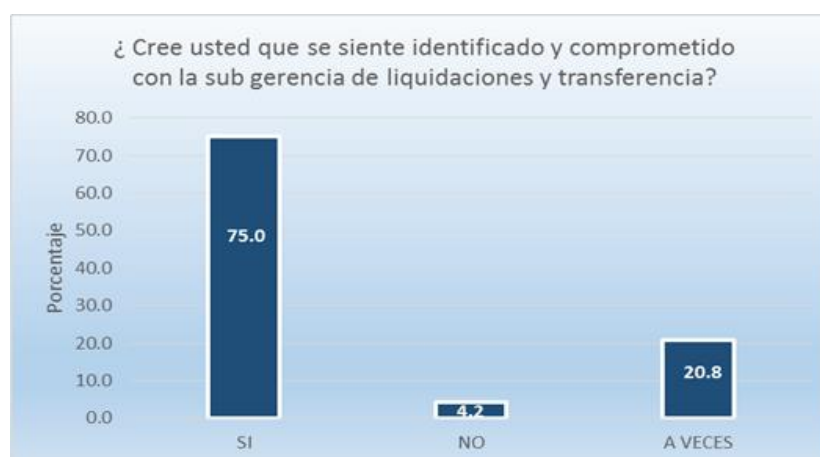
INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿El Sub gerente evalúa el desempeño laboral de todo el personal? Se puede determinar que el 62,5% de los trabajadores indican que si el sub gerente esta constante mente evaluando el desempeño laboral del personal, el 29,2% de los trabajadores indican que solo a veces el sub gerente realiza la evaluación de desempeño laboral y el 8,3% indican que no se realiza la evaluación de desempeño laboral; por lo que se ve que en su gran mayoría de las respuestas de los trabajadores, que si el sub gerente realiza la evaluación del desempeño laboral en la sub gerencia.

Tabla 10 Compromiso

| compromiso | | | | |
|---|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Cree usted que se siente identificado y comprometido con la sub gerencia de liquidaciones y transferencia? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| SI | 18 | 75.0 | 75.0 | 75.0 |
| NO | 1 | 4.2 | 4.2 | 4.2 |
| A VECES | 5 | 20.8 | 20.8 | 20.8 |
| Total | 24 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022
Elaboración: La tesista

Figura 8 Compromiso



Fuente: Tabla 10
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Cree usted que se siente identificado y comprometido con la sub gerencia de liquidaciones y transferencia? Se puede determinar que el 75,0% de los trabajadores indican que si se sienten comprometido con la sub gerencia, el 20,8% de los trabajadores indican que solo a veces se sienten identificado con la sub gerencia y el 4,2% indican que no se identifican con la sub gerencia; por lo que se ve que en su gran mayoría de las respuestas de los trabajadores, que si se sienten identificado con la sub gerencia de liquidaciones y transferencia.

Tabla 11 Recompensa

| Recompensa | | | | |
|---|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Considera usted que las recompensas e incentivos motivan a mejorar su desempeño laboral? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| SI | 10 | 41.7 | 41.7 | 41.7 |
| NO | 1 | 4.2 | 4.2 | 4.2 |
| AVECES | 13 | 54.2 | 54.2 | 54.2 |
| Total | 24 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022

Elaboración: El tesista

Figura 9 Recompensa



Fuente: Tabla 11

Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Considera usted que las recompensas e incentivos motivan a mejorar su desempeño laboral? Se puede determinar que el 54,2% de los trabajadores indican que a veces las recompensas e incentivos mejoran el desempeño laboral, el 41,7% de los trabajadores que si las recompensas e incentivos motivan a mejorar el desempeño laboral y el 4,2% indican que las recompensas e incentivos no mejoran el desempeño laboral; por lo que se ve que en su gran mayoría de las respuestas de los trabajadores, es que a veces las recompensas y los incentivos si mejoran el desempeño laboral.

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 12 Trabajo Asignado

| Trabajo asignado | | | | |
|--|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Cumplen con sus actividades asignadas a tiempo? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 1 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| Medianamente de acuerdo | 3 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| De acuerdo | 13 | 56.5 | 56.5 | 56.5 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 26.1 | 26.1 | 26.1 |
| Total | 23 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022
Elaboración: La tesista

Figura 10 Trabajo Asignado



Fuente: Tabla 12
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Cumplen con sus actividades asignadas a tiempo? El jefe inmediato responde que en un 56,5% está de acuerdo, 26,1% totalmente de acuerdo en lo que concierne al cumplimiento de sus actividades a tiempo. Asimismo, en su menor porcentaje respondieron el 13.0% medianamente de acuerdo, 4,3% en desacuerdo y 0,0% no se obtuvo respuestas alguna, por lo que se ve en la respuesta del jefe inmediato está de acuerdo que los trabajadores cumplen sus actividades a tiempo.

Tabla 13 Iniciativa

| Iniciativa | | | | |
|--|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Demuestran iniciativas y aportan ideas de solución a los problemas que se presentan durante su desempeño? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 2 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| Medianamente de acuerdo | 7 | 30.4 | 30.4 | 30.4 |
| De acuerdo | 9 | 39.1 | 39.1 | 39.1 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 21.7 | 21.7 | 21.7 |
| Total | 23 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022
Elaboración: La tesista

Figura 11 Iniciativa



Fuente: Tabla 13
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Demuestran iniciativas y aportan ideas de solución a los problemas que se presentan durante su desempeño? El jefe inmediato responde que en un 39,1% está de acuerdo, 30,4% medianamente de acuerdo, un 21,7% totalmente de acuerdo talmente de acuerdo en lo que concierne a si el personal demuestra iniciativa y aportan ideas de solución antes los problemas. Asimismo, en su menor porcentaje respondieron el 8,73% en desacuerdo y 0,0% no se obtuvo respuestas algunas, por lo que se puede apreciar aún se tiene que mejorar en como el personal pueda tener iniciativa y aportar nuevas ideas de solución.

Tabla 14 Actualización

| Actualización | | | | |
|--|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Invierten tiempo en estudios de actualizaciones para mejorar y perfeccionar en la ejecución de sus labores? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| En desacuerdo | 3 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| Medianamente de acuerdo | 4 | 17.4 | 17.4 | 17.4 |
| De acuerdo | 6 | 26.1 | 26.1 | 26.1 |
| Totalmente de acuerdo | 8 | 34.8 | 34.8 | 34.8 |
| Total | 23 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022
Elaboración: La tesista

Figura 12 Actualización



Fuente: Tabla 14
Elaboración: La tesista

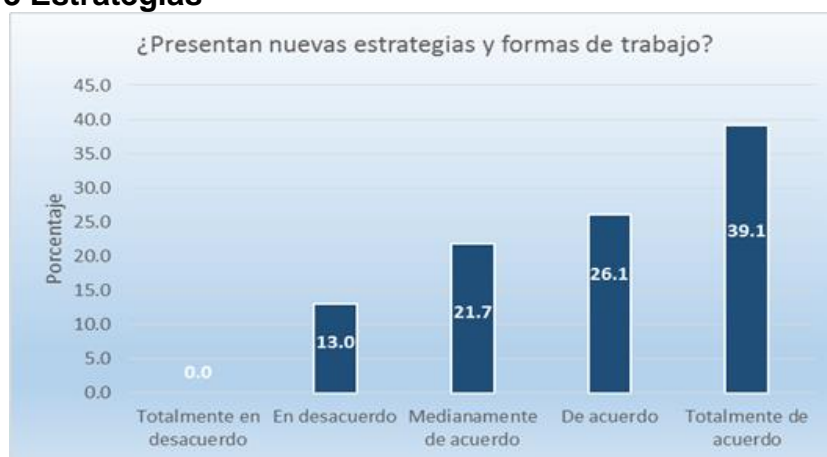
INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Invierten tiempo en estudios de actualizaciones para mejorar y perfeccionar en la ejecución de sus labores? El jefe inmediato responde que en un 34,8% está totalmente de acuerdo, 26,1% de acuerdo en lo que concierne a que si el personal invierte en estudios de actualización para mejorar y perfeccionar en sus labores. Asimismo, en su menor porcentaje respondieron el 17.4% medianamente de acuerdo; 13,0% en desacuerdo y 8,7% totalmente en desacuerdo, por lo que se ve en la respuesta del jefe inmediato que el personal no invierte tanto en actualizaciones.

Tabla 15 Estrategias

| Estrategias | | | | |
|--|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Presentan nuevas estrategias y formas de trabajo? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 3 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| Medianamente de acuerdo | 5 | 21.7 | 21.7 | 21.7 |
| De acuerdo | 6 | 26.1 | 26.1 | 26.1 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 39.1 | 39.1 | 39.1 |
| Total | 23 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022
Elaboración: La tesista

Figura 13 Estrategias



Fuente: Tabla 15
Elaboración: La tesista

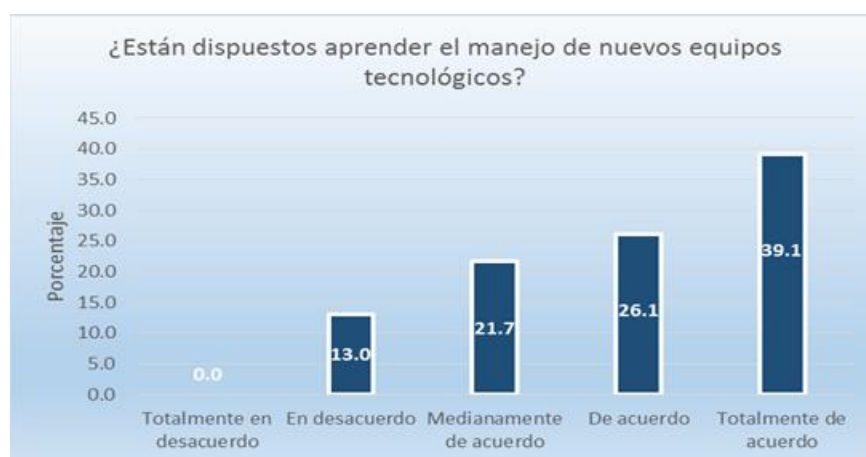
INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Presentan nuevas estrategias y formas de trabajo? El jefe inmediato responde que en un 39,1% está totalmente de acuerdo, 26,1% de acuerdo en lo que concierne a que si el personal presenta nuevas estrategias y formas de trabajo. Asimismo, en su menor porcentaje respondieron el 21,7% medianamente de acuerdo; 13,0% en desacuerdo y 0,0% no se obtuvo respuestas algunas, por lo que se ve en la respuesta del jefe inmediato que el personal presenta pocas estrategias y formas de trabajo.

Tabla 16 Manejo de equipos tecnológicos

| Manejo de equipos tecnológicos | | | | |
|--|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Están dispuestos aprender el manejo de nuevos equipos tecnológicos? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 3 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| Medianamente de acuerdo | 5 | 21.7 | 21.7 | 21.7 |
| De acuerdo | 6 | 26.1 | 26.1 | 26.1 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 39.1 | 39.1 | 39.1 |
| Total | 23 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022
Elaboración: La tesista

Figura 14 Manejo de equipos tecnológicos



Fuente: Tabla 16
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Están dispuestos aprender el manejo de nuevos equipos tecnológicos? El jefe inmediato responde que en un 39,1% está totalmente de acuerdo, 26,1% de acuerdo en lo que concierne a que si el personal está dispuesto aprender el manejo de nuevos equipos tecnológicos. Asimismo, en su menor porcentaje respondieron el 21,7% medianamente de acuerdo; 13,0% en desacuerdo y 0,0% no se obtuvo respuestas algunas, por lo que se ve en la respuesta del jefe inmediato que pocos están dispuestos a aprender el manejo de nuevos equipos tecnológicos.

Tabla 17 Procedimientos

| Procedimientos | | | | |
|---|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Cumplen con los procedimientos establecidos por su área durante el desempeño laboral de sus actividades? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Medianamente de acuerdo | 3 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| De acuerdo | 15 | 65.2 | 65.2 | 65.2 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 21.7 | 21.7 | 21.7 |
| Total | 23 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022
Elaboración: La tesista

Figura 15 Procedimientos



Fuente: Tabla 17
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Cumplen con los procedimientos establecidos por su área durante el desempeño laboral de sus actividades? El jefe inmediato responde que en un 65,2% está de acuerdo en lo que concierne a que si el personal cumple con los procedimientos establecidos por el área durante el desempeño laboral de sus actividades. Asimismo, en su menor porcentaje respondió en un 21,7% totalmente de acuerdo y 13,0% medianamente de acuerdo, por lo que se ve en la respuesta del jefe inmediato que si el personal cumple con los procedimientos establecidos por el área durante el desempeño laboral de sus actividades.

Tabla 18 Procedimientos

| Procedimientos | | | | |
|---|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Presentan estrategias de mejora en los procedimientos de trabajo en el área que se desempeñan? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 3 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| Medianamente de acuerdo | 7 | 30.4 | 30.4 | 30.4 |
| De acuerdo | 7 | 30.4 | 30.4 | 30.4 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 26.1 | 26.1 | 26.1 |
| Total | 23 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta
Elaboración: La tesista

Figura 16 Procedimientos



Fuente: Tabla 18
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Presentan estrategias de mejora en los procedimientos de trabajo en el área que se desempeñan? El jefe inmediato responde que en un 30,4% está de acuerdo y medianamente de acuerdo, un 26,1% totalmente de acuerdo en lo que concierne a que si el personal presenta estrategias de mejora en los procedimientos de trabajo. Asimismo, en su menor porcentaje respondió en un 13.0% en desacuerdo, por lo que se ve en la respuesta del jefe inmediato que si el personal presenta pocas estrategias de mejora en los procedimientos de trabajo.

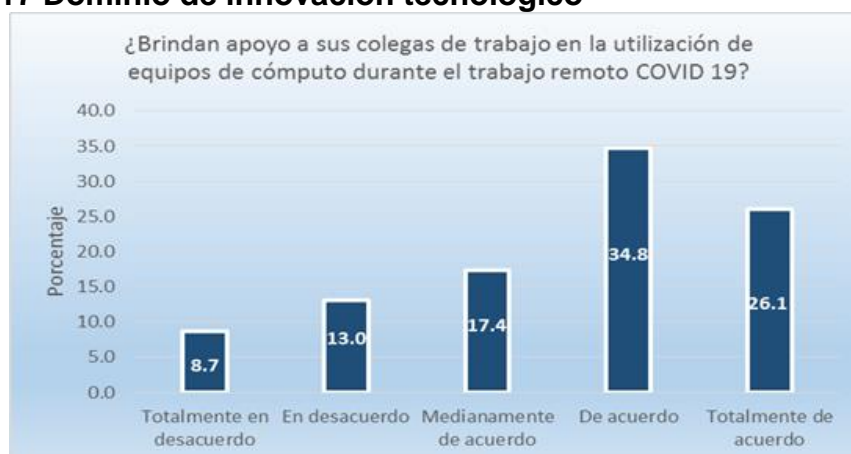
Tabla 19 Dominio de innovación tecnológico

| Dominio de Innovación Tecnológico | | | | |
|---|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Brindan apoyo a sus colegas de trabajo en la utilización de equipos de cómputo durante el trabajo remoto COVID 19? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 8.7 | 8.7 | 8.7 |
| En desacuerdo | 3 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| Medianamente de acuerdo | 4 | 17.4 | 17.4 | 17.4 |
| De acuerdo | 8 | 34.8 | 34.8 | 34.8 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 26.1 | 26.1 | 26.1 |
| Total | 23 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta, 2022

Elaboración: La tesista

Figura 17 Dominio de innovación tecnológico



Fuente: Tabla 19

Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Brindan apoyo a sus colegas de trabajo en la utilización de equipos de cómputo durante el trabajo remoto COVID 19? El jefe inmediato responde que en un 34,8% está de acuerdo, 26,1% totalmente de acuerdo en lo que concierne a que si el personal brinda a poyo a los colegas de los trabajos remoto. Asimismo, en su menor porcentaje respondió en un 17,4% medianamente de acuerdo, 13,0% en desacuerdo y 8,7% totalmente en desacuerdo, por lo que se ve en la respuesta del jefe inmediato que si el personal remoto si recibe ayuda de los compañeros de trabajo.

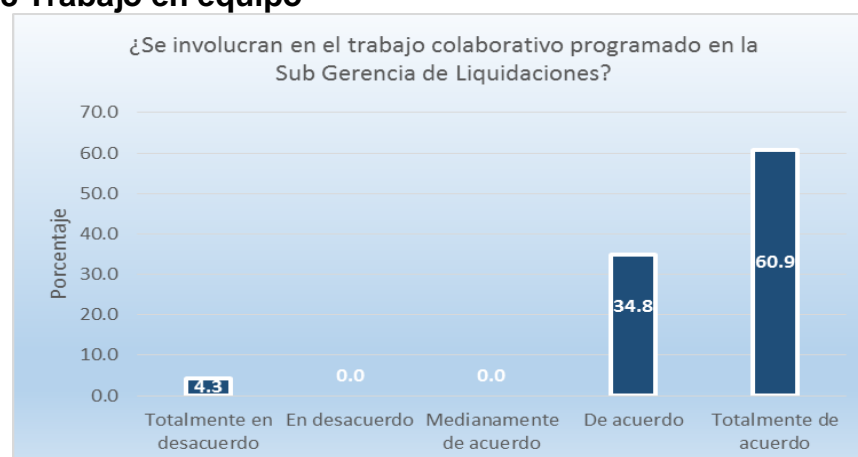
Tabla 20 Trabajo en equipo

| Trabajo en Equipo | | | | |
|---|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Se involucran en el trabajo colaborativo programado en la Sub Gerencia de Liquidaciones? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 1 | 4.3 | 4.3 | 4.3 |
| En desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Medianamente de acuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| De acuerdo | 8 | 34.8 | 34.8 | 34.8 |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 60.9 | 60.9 | 60.9 |
| Total | 23 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta,2022

Elaboración: La tesista

Figura 18 Trabajo en equipo



Fuente: Tabla 20

Elaboración: La tesista

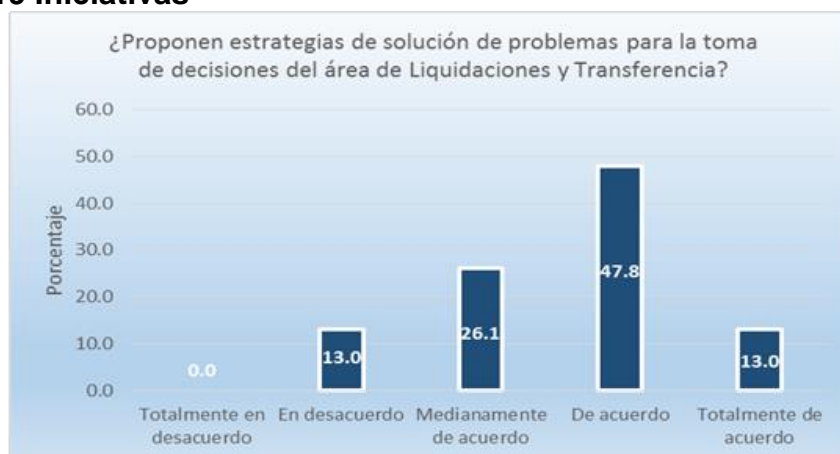
INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Se involucran en el trabajo colaborativo programado en la Sub Gerencia de Liquidaciones? El jefe inmediato responde que en un 60,9% está totalmente de acuerdo; 34,8% de acuerdo en lo que concierne a que si el personal se involucra en el trabajo colaborativo programado. Asimismo, en su menor porcentaje respondió en un 4,3% totalmente en desacuerdo, por lo que se ve en la respuesta del jefe inmediato que si el personal si se involucra en el trabajo colaborativo programado en la sub gerencia.

Tabla 21 Iniciativas

| Iniciativas | | | | |
|--|-------------------|------------|-----------------|--------------------|
| ¿Proponen estrategias de solución de problemas para la toma de decisiones del área de Liquidaciones y Transferencia? | | | | |
| Descripción de Valoración | Frecuencia | % | % válido | % acumulado |
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| En desacuerdo | 3 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| Medianamente de acuerdo | 6 | 26.1 | 26.1 | 26.1 |
| De acuerdo | 11 | 47.8 | 47.8 | 47.8 |
| Totalmente de acuerdo | 3 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| Total | 23 | 100 | 100 | |

Fuente: Encuesta,2022
Elaboración: La tesista

Figura 19 Iniciativas



Fuente: Tabla 21
Elaboración: La tesista

INTERPRETACIÓN: Ante la pregunta ¿Proponen estrategias de solución de problemas para la toma de decisiones del área de Liquidaciones y Transferencia? El jefe inmediato responde que en un 47,8% está de acuerdo; en lo que concierne a que si el personal propone estrategias de solución para mejorar la toma de dediciones. Asimismo, en su menor porcentaje respondió en un 26,1% medianamente de acuerdo, 13,0% totalmente de acuerdo y 13,0% en desacuerdo, por lo que se ve en la respuesta del jefe inmediato que si el personal si proponen estrategias de solución ante los problemas que puedan surgir.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

La hipótesis general formulada fue: “El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022”.

Para la prueba de hipótesis, se confeccionan supuestos o tan bien llamados hipótesis de investigación, ya sea para las hipótesis generales como para las específicas, para luego obtener el factor de correlación de Spearman (r) mediante el SPSS (VERSIÓN 24) que se digitalizaron: clima organizacional y desempeño laboral. En la siguiente tabla se visualiza los rangos de aprobación para su interpretación:

Tabla 22 Correlación

| VALOR O GRADO | INTERPRETACIÓN |
|----------------------------|--|
| ± 1.00 | Correlación perfecta |
| De ± 0.90 a ± 0.99 | Correlación muy alta |
| De ± 0.70 a ± 0.89 | Correlación alta |
| De ± 0.40 a ± 0.69 | Correlación moderada |
| De ± 0.20 a ± 0.39 | Correlación baja |
| De ± 0.01 a ± 0.19 | Correlación muy baja |
| 0.00 | Correlación nula (no existe correlación) |

Fuente: elaboración propia
Elaboración: el investigador

Spearman es un tipo de prueba de correlación no paramétrica, el cual se utiliza cuando el nivel de significancia es menor de 0.05, ya que dicha prueba dio que los datos no son normales y por lo tanto se aplicara las pruebas Spearman.

PRUEBAS DE NORMALIDAD

Para aceptar la prueba de Spearman se efectuó una prueba de normalidad a través del SPSS dando como consecuencia en Kolmogórov Smirnov el nivel de significancia de 0.000 (tabla poner que numero de tabla será) este es bajo de 0.005, queriendo decir que los datos no son normales y se utilizó la prueba no paramétrica de Spearman.

Tabla 23 Pruebas de normalidad

| | Kolmogórov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|----|--------------------|-----|-------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| VI | ,207 | 384 | 0,025 | ,930 | 384 | ,025 |
| VD | ,287 | 384 | 0,025 | ,834 | 384 | ,025 |

Fuente: cuestionario

Elaboración: La tesista

Para el análisis de la prueba de normalidad en la Tabla N° 20 se estudió la variable independiente; factores de compra y la variable dependiente; decisión de compra, los cuales muestra que los datos no son una distribución normal, el tipo de prueba que se utilizará Rho Spearman por ser una prueba no paramétrica. Se elaboró a través de la prueba de normalidad en el aplicativo de SPSS en la tabla de datos verificar que tipo de prueba se utilizaría para hacer la contrastación de hipótesis.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

Ho: El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

Tabla 24 Correlación de hipótesis general

| | | Correlaciones | | |
|-------------------|----------------------|----------------------------|--------|--------|
| | | VI | VD | |
| Rho de Spearman | clima organizacional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,585** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 24 | 23 |
| Desempeño laboral | | Coeficiente de correlación | ,552** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 23 | |

Fuente: cuestionario

Elaboración: el investigador

INTERPRETACIÓN: Basado en el contraste de la hipótesis, puede decirse existente una correlación moderadamente positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con una correlación de 0.585 en este sentido, el primer supuesto se aprueba una vez que hay una correlación entre las variables en trabajadores en la Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICAS

HE1 RESPONSABILIDAD

H1: La responsabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

H0: La responsabilidad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

Tabla 25 Correlación de hipótesis específica 01

| Correlaciones | | | D1 | VD |
|-----------------|-------------------|----------------------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | Responsabilidad | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,457** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,030 |
| | | N | 24 | 24 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,457** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,030 | . |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: cuestionario

Elaboración: el investigador

INTERPRETACIÓN: Según las pruebas se puede decir que existe una correlación moderadamente positiva en responsabilidad y el desempeño laboral, con una correlación de 0.457 en este sentido, la premisa de indagación es aprobada una vez que hay una interacción entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco- 2022

HE2 COOPERACIÓN

H1: La cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

H0: La cooperación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

Tabla 26 Correlación de hipótesis específica 02

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|--------|--------|
| | | | D2 | VD |
| Rho de Spearman | Cooperación | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,519** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,030 |
| | | N | 24 | 24 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,519** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,030 | . |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: cuestionario

Elaboración: el investigador

INTERPRETACIÓN Según las pruebas se puede decir que existe una correlación moderadamente positiva entre la cooperación y el desempeño laboral, con una correlación de 0.519 en este sentido, la premisa de indagación es aprobada una vez que hay una interacción entre la cooperación y el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco- 2022.

HE3 CONFLICTOS

H1: El conflicto se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

H0: El conflicto no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.

Tabla 27 Correlación de hipótesis específica 03

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------------------|--------|--------|
| | | | D3 | VD |
| Rho de Spearman | conflictos | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,488** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 24 | 24 |
| | Desempeño laboral | Coefficiente de correlación | ,488** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 24 | 24 |

Fuente: cuestionario

Elaboración: el investigador

INTERPRETACIÓN: Según las pruebas se puede decir que existe una correlación moderadamente positiva entre el conflicto y el desempeño laboral, con una correlación de 0.488 en este sentido, la premisa de indagación es aprobada una vez que hay una interacción entre los conflictos y el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco- 2022.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

HG: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco, 2022, donde existe una correlación moderadamente positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con una correlación de 0.585 en este sentido, el primer supuesto se aprueba una vez que hay una correlación entre las variables.

Antecedentes

Benavides (2017) en su trabajo titulado El Clima Organizacional y La Calidad De La Satisfacción Laboral de los docentes de la I.E.I.P. Von Neumann - Huánuco 2017 en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. año: 2018 concluyo que: Existe una correlación positiva fuerte, es decir que el nivel de dependencia entre estas dos variables, el clima organizacional y la satisfacción laboral, para el caso de la I.E.I.P. Von Neumann, es alta, la variación en una de ellas implica un cambio directo en la valoración de la otra variable, a lo largo del presente trabajo se indican cuáles son los ítems de la cultura organizacional y de la satisfacción laboral en los que se deben desplegar herramientas de gestión que permitan diseñar y ejecutar planes de mejora continua.

Marco teórico

(Gestion.Org, 2022) “El clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades”. El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. Relacionado con el clima organizacional, los factores internos y externos de la organización afectan el desempeño de los integrantes de la empresa. Esto es así porque las características del medio de trabajo que son percibidas por los trabajadores

de forma directa o indirecta influyendo en cierto modo en su comportamiento y rendimiento en el trabajo.

HE1: La responsabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022, donde existente una correlación moderadamente positiva en responsabilidad y el desempeño laboral, con una correlación de 0.457 en este sentido, la premisa de indagación es aprobada una vez que hay una interacción entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco- 2022.

Antecedentes

Espaderos (2019) realizó la investigación: "Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la municipalidad de santa lucía", semestre del año 2016.en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. La investigación llego a las siguientes conclusiones:

- Los colaboradores de la dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, manifestaron que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de $r= 0.1256$, lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficiencia, eficacia o pro actividad.
- El nivel de satisfacción laboral en los colaboradores se encuentra alto, es por ello que se caracterizan por tener actitudes tales como la dedicación al trabajo, compromiso organizacional y estado de ánimo en el trabajo.
- El nivel de desempeño laboral en los individuos se encuentra alto, por lo tanto, manifiestan actitudes tales como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo.

Marco teórico

La Responsabilidad. Conocida como 'empowerment', se refiere a la autonomía que tienen los colaboradores para la realización de sus actividades labores. Es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso para los resultados.

HE2: La cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco, dando que si existente una correlación moderadamente positiva entre la cooperación y el desempeño laboral, con una correlación de 0.519 en este sentido, la hipótesis es aprobada una vez que hay una correlación entre la cooperación y el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco- 2022.

Antecedentes

Rosas (2018) realizó la investigación: "Clima organizacional y su influencia en la calidad de servicio del personal de la agencia Huánuco de la cooperativa de ahorro y crédito San Francisco LTDA. 2017.", en la Universidad de Huánuco. La investigación llego a la siguiente conclusión: determinó que el Clima Organizacional si influye en la Calidad de Servicio del personal de la Agencia Huánuco de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. 2017, en base a los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a trabajadores y a clientes, se ha extraído de las tablas de resumen N° 31 y N° 32 los % más altos siendo estos los siguientes: para la Variable Independiente: Clima organizacional, la encuesta se aplicó a los trabajadores resaltando el indicador de motivación que en un 57 % en la pregunta N° 08 manifestaron que nunca son motivados por la organización con incentivos de ningún tipo, ante el esfuerzo de lograr sus metas, esto representa en el resumen el 44%, y para la encuesta aplicada a los clientes resalto el indicador de empatía y cooperación que en un 73% en la pregunta 19, los clientes consideran que NUNCA el personal de la cooperativa les brindan información de tipo

financiera, o si los mantienen al tanto de su situación como socios, esto representa en la tabla de resumen el 56%.

Marco teórico

Stinger (2019) dividen la organización en 9 dimensiones, el cual la cooperación es una de ellas, es esencia del apoyo oportuno y el sentimiento del equipo que contribuya para el logro de objetivos grupales en bien la organización empresarial.

HE3: El conflicto se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco y donde se comprobó que existente una correlación moderadamente positiva entre el conflicto y el desempeño laboral, con una correlación de 0.488 en este sentido, la premisa de indagación es aprobada una vez que hay una interacción entre los conflictos y el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco- 2022.

Antecedentes

Guzmán (2018) realizó la investigación: "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global", en la Universidad Ricardo Palma. La investigación llego a las conclusiones de que los resultados que el involucramiento laboral no es apropiado, esto se relaciona con la falta de compromiso e identificación con los valores organizacionales que muestran los colaboradores de la empresa de carga internacional, características que se relacionan de manera negativa con el grado de bienestar que experimentan en la organización. La supervisión es inapropiada debido a que los superiores no muestran su apoyo y orientación constante para con los colaboradores, estos al no sentirse totalmente respaldados disminuirán sus niveles de producción por lo tanto no se contará con empleados con un grado notable de satisfacción en el trabajo.

Marco teórico

Stinger (2019) manifiesta que, dentro de las 9 dimensiones dentro del clima laboral, el conflicto es la forma que los gerentes desafían los problemas y operan las discrepancias de opiniones generalizada que tienen los personales sobre el manejo de conflictos en la empresa.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que la variable de clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco 2022, luego de tener una función del coeficiente de Spearman, su valor es 0.585. Por tanto, se concluye que existe una relación moderadamente positiva entre estas variables (Tabla N°24).
2. Se determinó que la responsabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco, luego de someter al coeficiente de Spearman, el resultado arrojó un valor de 0.457, lo que muestra que existe una correlación positiva moderada (Tabla N°25). La autonomía es la principal influencia en la dimensión responsabilidad, como figura en la tabla N°03 donde los trabajadores afirman en un 53% que el gerente tiene autonomía en la toma de decisiones.
3. Se determina que la cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco, luego de presentar con el coeficiente de Spearman, el resultado es un valor de 0.519, lo que muestra que existe una correlación positiva moderada (Tabla N°26).
4. Se comprobó que el conflicto se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco luego de obtener una correlación moderadamente positiva entre el conflicto y el desempeño laboral, con valor de 0.488 en este sentido, la hipótesis inicial es confirmada la relación de dichas variables en discusión (Tabla N°27).

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia del gobierno Regional, considerar de importancia al clima organizacional con respecto al desempeño laboral en el entorno, implementar estrategias de mejora continua, así como la mejora de la sociabilización y así poder crear un clima adecuado dentro del trabajo y no afectar al desempeño de sus trabajadores.
2. Es necesario que la institución tenga en cuenta la responsabilidad con relación al desempeño de sus trabajadores, por lo tanto es recomendable a los altos funcionarios de la institución crear estrategias que generen el trabajo por competencias sembrando en ellos una cierta responsabilidad de entregar el trabajo eficiente y de manera responsable.
3. La gerencia de la empresa debe de considerar a la dimensión de cooperación con relación al desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional de Pasco, es recomendable que los jefes de cada área se encarguen de fomentar la cooperación entre compañeros de trabajos y de esta misma manera entre áreas, esto a través de capacitaciones de motivación, socialización e incluso de integración.
4. La gerencia debe de tener en consideración que los conflictos y el desempeño laboral es de causa y efecto ya que cuando hay una descoordinación o malestar dentro de los trabajadores su cumplimiento de sus labores es deficiente, se remendaría a la organización crear capacitaciones con psicólogos expertos que ayuden a los trabajadores a mantener su estrés en el trabajo y poder controlar sus temperamentos conflictivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Rodríguez T. (2019). Diseño de la Programación Didáctica para el Módulo “Aprovechamiento del Medio Natural” y de la Unidad de Trabajo “El corcho”, correspondiente al Ciclo Formativo de Grado Medio de “Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural” en el CIFP . Palencia, España. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/38551/TFM-L439.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Bonilla, C. (2018). BIZNEO. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Campos, J. (2019). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Clima_organizacional
- Cardenas, B. (2019). QUESTIONPRO. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Castro, J. (2017). Obtenido de <https://www.significados.com/clima-organizacional/>
- Hernández. (2014). Selección de la muestra. Obtenido de En Metodología de la Investigación (6ª ed., pp.): http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez J. (2020). Métodos de evaluación del desempeño. Libres Puebla, Estado de Puebla. <https://www.coursehero.com/file/67473286/METODOS-DE-EVALUACION-DE-DESEMPE%C3%91Odocx/>
- Morales A. (2017). ECURED. Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral.
- Melgar L. (2017). influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los instructores de senati del centro de formación profesional cerro de pasco. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4188>
- Pére, M. (2016). CCM. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2013/ccm133n.pdf>
- Rodrigo, P. (2020). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Rodríguez T. (2019). Diseño de la Programación Didáctica para el Módulo

“Aprovechamiento del Medio Natural” y de la Unidad de Trabajo “El corcho” , correspondiente al Ciclo Formativo de Grado Medio de “Técnico en Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural” en el CIFP . Palencia, España.

- Areas A. (2013). Importancia del reconocimiento para fomentar el buen desempeño laboral. *Análisis Transaccional y Psicología Humanista*, 194. Obtenido de http://com.aespat.es/Revista/Revista_ATyPH_69.pdf#page=42
- Bautista R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aguilar, E. J. (2021). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Científica Valor agregado*, 117. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bonilla C. (2018). BIZNEO. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Bonilla G. (2019). Competencias laborales y clima organizacional como predictores del desempeño organizacional en una institución de educación superior privada. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2020/02/02CA201902.pdf>
- Campos, J. (2020). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Clima_organizacional
- Cardenas, B. (2019). QUESTIONPRO. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Castro, J. (11 de AGOSTO de 2017). Obtenido de <https://www.significados.com/clima-organizacional/>
- Chávez, R. M., Escudero Macluf, J., & Delfín Beltrán, L. A. (2016). el origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>.
- Stinger R. (2019). AMITAI E-Survey. Obtenido de <https://www.amitai.com/es/dimensiones-clima-organizacional/>
- Gestion.Org. (2022). Que es el Clima Organizacional. Obtenido de <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional/>
- Hernández. (2014). Selección de la muestra. Obtenido de *En Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp.): http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
la formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo. (2008). (s. tobón, trad.) guadalajara - mexico. Obtenido de https://www.academia.edu/36985125/Formaci%C3%B3n_basad

a_en_competencias_Sergio_Tob%C3%B3n_pdf?auto=download
&email_work_card=download-paper

- Martínez J. (2020). Métodos de evaluación del desempeño. Libres Puebla, Estado de Puebla.
- Melgar, F. L. (2017). influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los instructores de senati del centro de formación profesional cerro de pasco. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4188>
- Morales A. (2017). ECURED. Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Ñaupas H., Valdivia D, Palacios V, & Romero D (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: De la U
- Pérez, A. M. (2016). CCM. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2013/ccm133n.pdf>
- Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864662013000200017&script=sci_arttext&tlng=en
- Quispe S. (2020). Importancia de la evaluación del desempeño laboral. 10. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14901>
- Real Academia Española, E. (2022). definición de Conflicto . Obtenido de <https://dle.rae.es/conflicto>
- Real Academia, E. (s.f.). Definición de conflicto. Obtenido de <https://dle.rae.es/conflicto>
- Rodrigo, P. (2020). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
- Ruiz, L. (s.f.). Psicología y Mente. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/personalidad/que-es-personalidad>
- Torres E., & Zegarra U. (2015). clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad puno - 2014 – Perú. comunicacion, 2. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES E INDICADORES | METODOLOGÍA |
|---|---|---|---|---|---|
| <p>General P1 ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño de los trabajadores de la Sub Gerencia de liquidación y transferencia del gobierno regional de Pasco – 2022?</p> | <p>General O1. Determinar qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de liquidaciones y transferencia del gobierno regional de Pasco – 2022.</p> | <p>General H1. El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.</p> | <p style="text-align: center;"><u>DEPENDIENE</u></p> <p>Clima organizacional</p> | <p><u>Dimensión: 1</u> responsabilidad</p> <p><u>Dimensión: 2</u> cooperación</p> <p><u>Dimensión: 3</u> Conflicto</p> | <p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: Población: 24 Muestra: 24</p> <p>Técnicas e instrumentos: Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Técnicas de Procesamiento de datos (Excel estadístico).</p> |

| | | | | | |
|--|--|---|---|---|--|
| <p>Específico P1. • ¿De qué manera la responsabilidad se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022? P2. ¿De qué manera la cooperación se relaciona en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022? P3. ¿De qué manera el conflicto se relaciona el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022?</p> | <p>Específico O1. Determinar la responsabilidad y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022. O2. Determinar la cooperación y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022. O3• Determinar los conflictos y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores en la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.</p> | <p>Específico H1 La responsabilidad se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022. H2. La cooperación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022. H3. Los conflictos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional de Pasco – 2022.</p> | <p><u>INDEPENDIENTE</u></p> <p>Desempeño laboral</p> | <p><u>Dimensión: 1</u> Habilidad <u>Dimensión: 2</u> Conocimiento <u>Dimensión: 3</u> Personalidad <u>Dimensión: 4</u> Expectativas</p> | |
|--|--|---|---|---|--|



CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Buen día, se está realizando un trabajo de investigación titulado “**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUB GERENCIA DE LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO- 2022**”, que es muy importante medir para efectos de la presente investigación, por lo cual solicito responda a las preguntas con sinceridad:

Instrucciones: Por favor lea la pregunta y marque la respuesta que crea conveniente, utilizando la siguiente escala de valoración:

Marca con una **X** su respuesta:

| | | | | | |
|---|----|---|----|---|--------|
| 1 | SI | 2 | NO | 3 | AVECES |
|---|----|---|----|---|--------|

| N° | Descripción de ITEM | Valoración | | |
|----|--|------------|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 |
| 01 | ¿Usted en la sub gerencia tiene autonomía en la toma de decisiones? | | | |
| 02 | ¿Su jefe inmediato confía en su trabajo? | | | |
| 03 | ¿Para el desarrollo de sus actividades encuentra apoyo y confianza en sus superiores? | | | |
| 04 | ¿Los compañeros de trabajo ayudan a solucionar los problemas laborales? | | | |
| 05 | ¿Existen espacios en el horario de trabajo en los cuales se comparte temas de interés con el grupo de trabajo? | | | |
| 06 | ¿Tu jefe inmediato acepta tus opiniones, aunque discrepen? | | | |
| 07 | ¿El Sub gerente evalúa el desempeño laboral de todo el personal? | | | |
| 08 | ¿ Cree usted que se siente identificado y comprometido con la sub gerencia de liquidaciones y transferencia? | | | |
| 09 | ¿ Considera usted que las recompensas e incentivos motivan a mejorar su desempeño laboral? | | | |



ANEXO N° 03 CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Buen día, se está realizando un trabajo de investigación titulado “**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUB GERENCIA DE LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO- 2022p**”, que es muy importante medir para efectos de la presente investigación, por lo cual solicito responda a las preguntas con sinceridad:

Instrucciones: Por favor lea la pregunta y marque la respuesta que crea conveniente, utilizando la siguiente escala de valoración:

Marca con una **X** su respuesta:

| | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|---|---------------|---|-----------------------------|---|------------|---|-----------------------|
| 1 | Totalmente en desacuerdo | 2 | En desacuerdo | 3 | Ni de acuerdo ni desacuerdo | 4 | De acuerdo | 5 | Totalmente de acuerdo |
|---|--------------------------|---|---------------|---|-----------------------------|---|------------|---|-----------------------|

| | |
|------------------------------|--|
| I. DATOS DEL EVALUADO | |
| APELLIDOS Y NOMBRES: | |
| CARGO | |
| II. DATOS DEL EVALUADO | relación con el evaluado (marca con una x) |
| JEFE INMEDIATO | |

| III. indicadores de gestión (marque con una x) | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| N° | Descripción de ITEM | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01 | ¿Cumplen con sus actividades asignadas a tiempo? | | | | | |
| 02 | ¿Demuestran iniciativas y aportan ideas de solución a los problemas que se presentan durante su desempeño? | | | | | |
| 03 | ¿Invierten tiempo en estudios de actualizaciones para mejorar y perfeccionar en la ejecución de sus labores? | | | | | |
| 04 | ¿Presentan nuevas estrategias y formas de trabajo? | | | | | |
| 05 | ¿Están dispuestos aprender el manejo de nuevos equipos tecnológicos? | | | | | |
| 06 | ¿Cumplen con los procedimientos establecidos por su área durante el desempeño laboral de sus actividades? | | | | | |
| 07 | ¿Presentan estrategias de mejora en los procedimientos de trabajo en el área que se desempeñan? | | | | | |
| 08 | ¿Brindan apoyo a sus colegas de trabajo en la utilización de equipos de cómputo durante el trabajo remoto COVID 19? | | | | | |
| 09 | ¿Se comunican asertivamente con sus colegas y demás personas de su entorno laboral? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | ¿Se involucran en el trabajo colaborativo programado en la Sub Gerencia de Liquidaciones? | | | | | |
| 11 | ¿Proponen estrategias de solución de problemas para la toma de decisiones del área de Liquidaciones y Transferencia? | | | | | |



BICENTENARIO
PERÚ 2021

GOBIERNO
REGIONAL PASCO

GOBERNADOR
REGIONAL

GERENCIA
GENERAL

GERENCIA REGIONAL
DE INFRAESTRUCTURA

SUB GERENCIA
LIQUIDACIONES



CALIDAD DE
Vida

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

INFORME N° 01780 – 2021- GRP-GGR – GRI / SGLT.

A : BACH. ARACELY YULISA VILLOGAS QUISPE
DE : ING. JOIRZINHO JERSON ESCALANTE ATENCIO
Sub Gerencia De Liquidaciones Y Transferencias
ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN
FECHA : CERRO DE PASCO, 15 DE DICIEMBRE DEL 2021

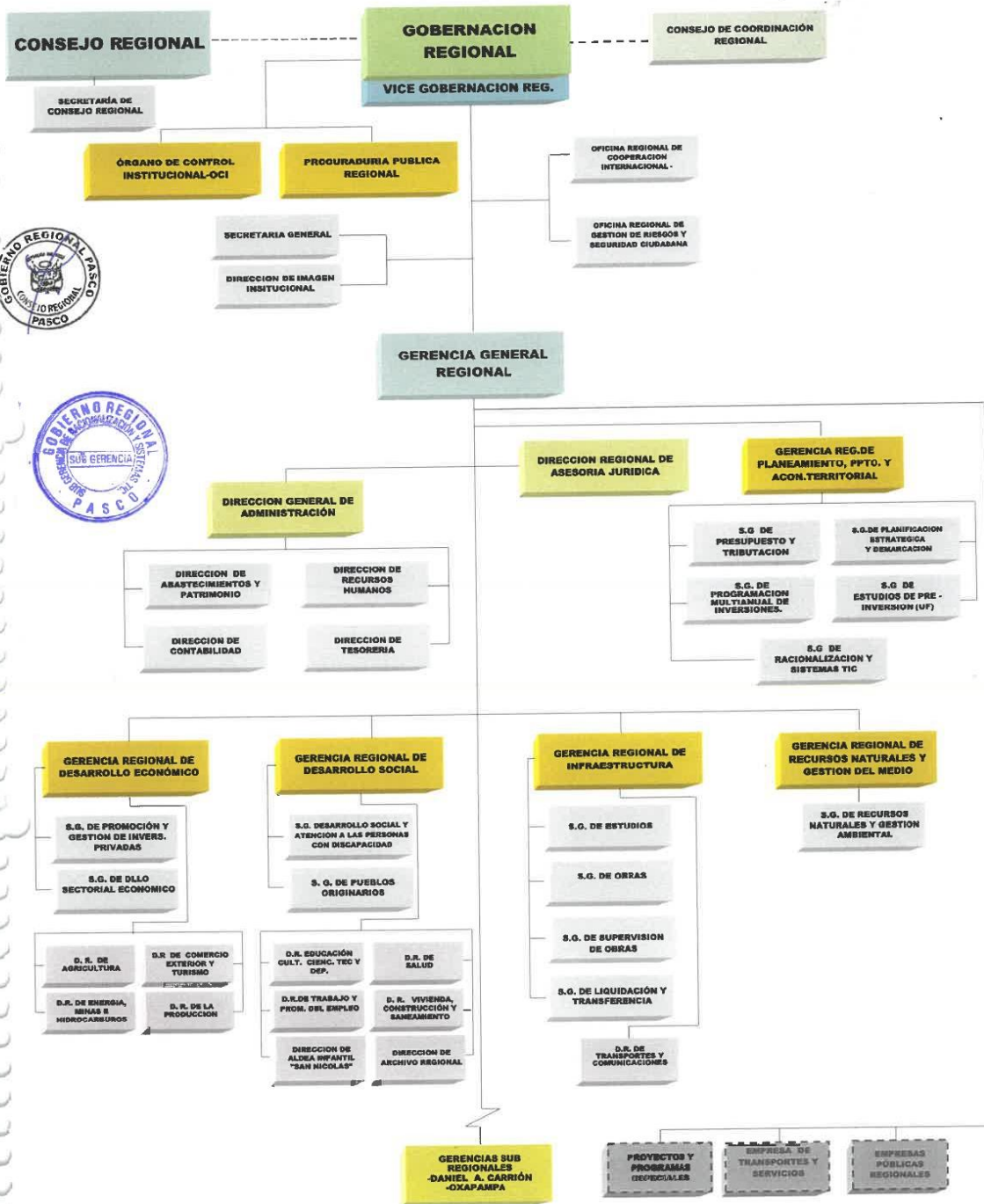
Mediante el presente es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente a nombre de la Sub Gerencia de Liquidaciones y Transferencia del Gobierno Regional Pasco, asimismo; en atención a la **SOLICITUD** presentada por la **BACH. ARACELY YULISA, VILLOGAS QUISPE**, se **AUTORIZA** a realizar la investigación en la SUB GERENCIA DE LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO con el tema: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA SUB GERENCIA DE LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA DEL GOBIERNO REGIONAL DE PASCO- 2022"

Es cuanto informo a usted, para su conocimiento y atención.

Atentamente;

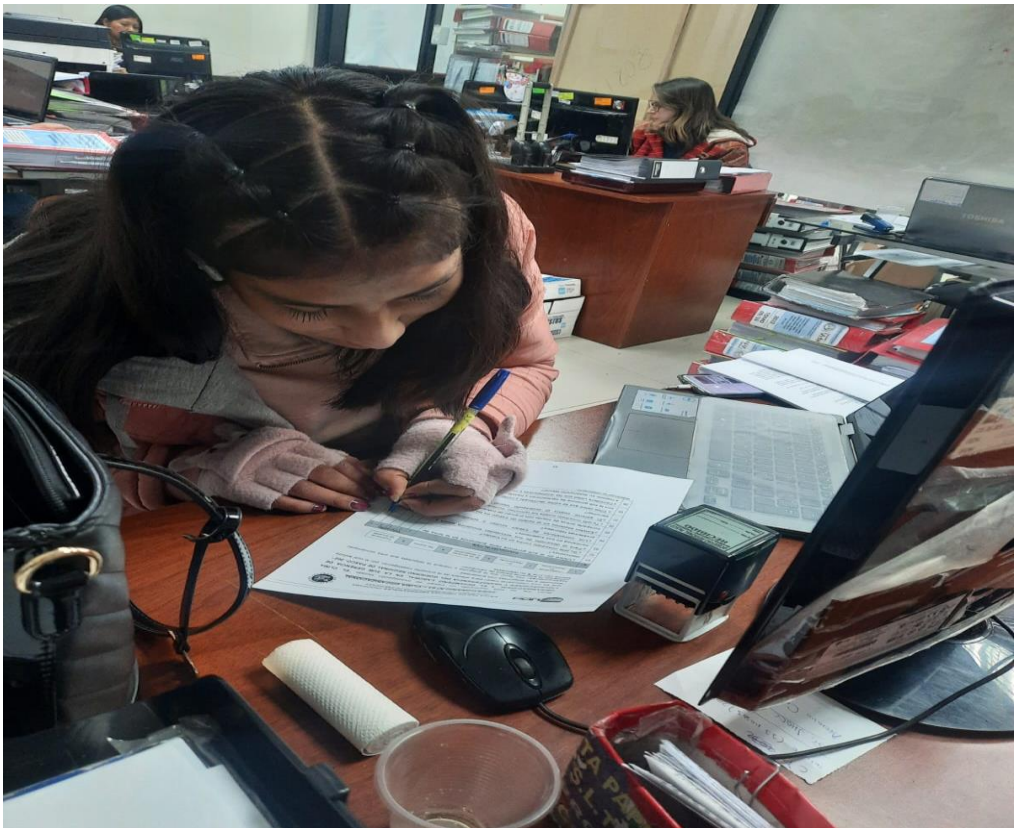
ESTRUCTURA ORGANICA DEL GOBIERNO REGIONAL PASCO 2017

00001



EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

PERSONAL DE LA SUB GERENCIA DE LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA.



**ASISTENTES ADMINISTRATIVOS DE ARCHIVO DE LA SUB
GERENCIA DE LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA.**



**ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO DE LA SUB GERENCIA DE
LIQUIDACIONES Y TRANSFERENCIA.**



