

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en
la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del
Gobierno Regional de Pasco, 2024**

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Eliseo Roger AMARO PORTILLO

Bach. Erick Jhair TAQUIRE CONCHA

Asesor:

Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ

Cerro de Pasco - Perú - 2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



T E S I S

**Clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en
la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del
Gobierno Regional de Pasco, 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Edgar CONDOR CAPCHA
PRESIDENTE

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
MIEMBRO

Mg. Kevin Lee FLORES BRAVO
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales
Unidad de Investigación



INFORME DE ORIGINALIDAD N° 060-2025-UI/FACE-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Eliseo Roger AMARO PORTILLO - Erick Jhair TAQUIRE CONCHA

Escuela de Formación Profesional

ADMINISTRACIÓN

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo

Clima Organizacional y el Rendimiento Laboral de los Servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024

Asesor:

Dr. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ

Índice de Similitud: **8%**

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 22 de Diciembre de 2025.



Firmado digitalmente por CARDENAS SINCHE Jose Antonio FAU
20154005046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.12.2025 16:29:13 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por darme la fortaleza para seguir. A mis padres por su amor incondicional y su ejemplo a seguir.

Eliseo Roger

A nuestro divino creador Dios. A mis padres por su ejemplo de sacrificio.

Erick Jhair

AGRADECIMIENTO

Agradecemos eternamente a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y a los docentes del Programa de Estudios de Administración que contribuyeron con sus conocimientos, orientación y dedicación a ser parte de nuestra formación profesional.

Extendemos nuestro sincero agradecimiento a los servidores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional, al habernos permitido aplicar el cuestionario de investigación y de esta forma obtener los datos que permitieron culminar con nuestro propósito.

Nuestro agradecimiento al Dr. Ygnacio Alfredo Paita Panez, quien nos brindó orientación, consejos y compartió sus conocimientos metodológicos para concluir nuestra investigación. Gracias.

Eliseo Roger & Erick Jhair

RESUMEN

La investigación tiene como título “Clima Organizacional y el Rendimiento Laboral de los Servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024”. El estudio presenta como propósito determinar la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024. Se emplea como metodología el enfoque cuantitativo mediante la recolección de datos para luego probar las hipótesis, es de tipo básico, con un nivel de investigación descriptivo-correlacional, método deductivo, en cuanto al diseño fue no experimental, con una población de 24 y un muestreo no probabilístico con abordaje censal. Los resultados señalan la relación entre las variables clima organizacional y el rendimiento laboral, con una correlación positiva media entre las variables de 0.547 y un nivel de significancia de 0.04. Por lo tanto, se concluye en la medida que el clima organizacional es más favorable entonces el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco tiende a aumentar.

Palabras clave: clima organizacional, ambiente laboral, estructura organizacional, percepciones individuales y rendimiento laboral.

Eliseo Roger & Erick Jhair

ABSTRACT

The research is entitled “Organizational Climate and Work Performance of Employees in the Regional Directorate of Energy, Mines, and Hydrocarbons of the Regional Government of Pasco, 2024.” The purpose of the study is to determine the relationship between organizational climate and work performance of employees in the Regional Directorate of Energy, Mines, and Hydrocarbons of the Regional Government of Pasco, 2024. The methodology used is a quantitative approach involving data collection to test hypotheses. It is basic in nature, with a descriptive-correlational level of research and a deductive method. The design was non-experimental, with a population of 24 and a non-probabilistic sample using a census approach. The results indicate a relationship between the variables of organizational climate and work performance, with a mean positive correlation between the variables of 0.547 and a significance level of 0.04. Therefore, it is concluded that as the organizational climate becomes more favorable, the work performance of employees in the Regional Directorate of Energy, Mines, and Hydrocarbons of the Regional Government of Pasco tends to increase.

Keywords: organizational climate, work environment, organizational structure, individual perceptions, and work performance.

Eliseo Roger & Erick Jhair

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024. La Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos esta encargada de fiscalizar la políticas energéticas y meras regionales, busca promover la inversión y el desarrollo económico sostenible.

El clima organizacional viene a ser el conjunto de percepciones y emociones que los trabajadores experimentan en su lugar de trabajo. Incluye las características medibles del entorno laboral, tanto físicas como sociales, que los servidores perciben de manera directa o indirecta. Estas percepciones compartidas influyen en la motivación, el comportamiento y la forma en que se desarrollan las relaciones interpersonales, así como en cómo se aplican las normas formales e informales dentro de la organización.

El rendimiento laboral es el valor que la empresa espera obtener del trabajo que realiza cada servidor en un tiempo específico. Está asociado con la eficiencia y la productividad, y depende en gran medida de factores como los incentivos, la capacitación y las estrategias orientadas al bienestar y la comodidad de los servidores.

El desarrollo de la investigación, para una mejor ilustración esta divide en capítulos, compuesta de la forma siguiente:

El capítulo I, presenta el problema de investigación. Contiene información en cuanto a la identificación y determinación del problema, delimitamos el estudio, formulamos los problemas y objetivos, presentamos la justificación y limitación de nuestro estudio.

En cuanto al capítulo II, trata sobre el marco teórico. Realizamos una búsqueda de la información para plasmarlos en los antecedentes de la investigación, las bases científicas y definición de términos básicos. Se formula las hipótesis como respuesta al problema de investigación, a continuación, identificamos las variables, para luego diseñar la matriz de operacionalización de las variables e indicadores.

Referente al capítulo III, abarca la metodología y técnicas de investigación. Se precisa el tipo de investigación y nivel de investigación, se plantea el método y diseño de la investigación, acto seguido determinamos la población y la muestra de estudio. También señalamos las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de datos, así mismo se presenta el tratamiento estadístico y la orientación ética.

Finalmente, el capítulo IV hace referencia a los resultados y discusión de la investigación. Para ello se pone énfasis en el trabajo de campo, se presenta los resultados descriptivos cada tabla con el análisis según las dimensiones, también efectuamos la prueba de hipótesis, terminando en la discusión de los resultados.

Eliseo Roger & Erick Jhair

ÍNDICE

Página

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema	1
1.2.	Delimitación de la investigación	3
1.3.	Formulación del problema	3
	1.3.1. Problema general	3
	1.3.2. Problemas específicos	3
1.4.	Formulación de objetivos	4
	1.4.1. Objetivo general	4
	1.4.2. Objetivos específicos	4
1.5.	Justificación de la investigación	4
1.6.	Limitaciones de la investigación	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del estudio	6
2.2.	Bases teóricas – científicas	9
	2.2.1. Clima organizacional	9
	2.2.2. Rendimiento laboral	13
2.3.	Definición de términos básicos	15
2.4.	Formulación de hipótesis	16
	2.4.1. Hipótesis general	16
	2.4.2. Hipótesis específicas	16
2.5.	Identificación de Variables	17
2.6.	Definición Operacional de variables e indicadores	17

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	19
3.2.	Nivel de investigación	19

3.3.	Métodos de investigación	19
3.4.	Diseño de investigación	20
3.5.	Población y muestra	20
	3.5.1. Población de la investigación.....	20
	3.5.2. Muestra de la investigación.....	20
3.6.	Técnicas e instrumento de recolección de datos	21
	3.6.1. Técnicas de recolección de datos	21
	3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	21
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	21
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	22
3.9.	Tratamiento estadístico	22
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	23

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	24
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	24
4.3.	Prueba de hipótesis	32
4.4.	Discusión de resultados.....	38

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Clima organizacional.....	24
Tabla 2 Ambiente laboral.....	25
Tabla 3 Estructura organizacional.....	26
Tabla 4 Percepciones individuales.....	27
Tabla 5 Rendimiento laboral.....	28
Tabla 6 Capacidad en el puesto de trabajo.....	29
Tabla 7 Cumplimiento de normas.....	30
Tabla 8 Productividad laboral.....	31
Tabla 9 Pruebas de normalidad.....	33
Tabla 10 Valor de coeficiente.....	34
Tabla 11 Correlaciones entre clima organizacional y el rendimiento laboral.....	34
Tabla 12 Correlaciones entre ambiente laboral y rendimiento laboral.....	35
Tabla 13 Correlaciones entre estructura organizacional y rendimiento laboral.....	36
Tabla 14 Correlaciones entre percepciones individuales y rendimiento laboral.....	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Página
Gráfico 1 Clima organizacional	25
Gráfico 2 Ambiente laboral.....	26
Gráfico 3 Estructura organizacional	27
Gráfico 4 Percepciones individuales	28
Gráfico 5 Rendimiento laboral.....	29
Gráfico 6 Capacidad en el puesto de trabajo	30
Gráfico 7 Cumplimiento de normas	31
Gráfico 8 Productividad laboral	32

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2024), señala que un buen clima organizacional se considera de mucha importancia para que los trabajadores cumplan con los objetivos de la empresa, debido a que la motivación incrementa la eficiencia y la calidad de trabajo, resultando en una mayor productividad. Esto, permite lograr las metas y objetivos de la empresa.

En los estudios realizados por González, et al. (2021), sobre clima organizacional en el sector público Latinoamericano, sostienen que existe similitud en cuanto al clima organizacional; vale mencionar, a nivel de Latinoamérica en todas las instituciones hay problemas de insatisfacción, escasa comunicación entre colaboradores, falta de incentivos por parte de los directivos; solo en algunas instituciones el clima es regular (p. 318).

Los servidores en una entidad perciben un clima organizacional agradable o desagradable, presentando consecuencias positivas como la satisfacción en el puesto de trabajo, la eficiencia en el trabajo, adaptación a los cambios, baja rotación, participación activa e identificación con los objetivos. De otro lado, las consecuencias negativas inciden en la disminución de la productividad, aumento de ausentismo laboral, alta rotación y escasa participación de los servidores (Resolución Ministerial

Nro 623-2008/MINSA, 2009, p. 20).

Dentro del clima organizacional existen diferentes causas que ocasionan este problema la falta de motivación, capacitación, comunicación, liderazgo, se debe prestar mayor atención a las relaciones interpersonales de los trabajadores (Moncayo, Alvarado y Soto, 2015). “Agregan los autores que un clima organizacional sano tiene beneficios, como: satisfacción, adaptación, afiliación, actitudes laborales positivas, conductas constructivas, ideas creativas para la mejora, alta productividad, logro de resultados, baja rotación”.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, es el órgano encargado de gestionar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Destaca su rol, al promover la gestión del proceso de cultura y clima organizacional. Para lograr ello, SERVIR ha publicado la guía, mediante la cual se busca fomentar la gestión del clima organizacional en las entidades públicas. El objetivo es alinear a los servidores públicos con los objetivos estratégicos y los valores de las entidades, buscando su compromiso y contribución para lograr los objetivos (Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro 150-2017-SERVIR-PE, 2017).

La Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos de Pasco enfrenta una serie de desafíos que afectan el rendimiento laboral de los servidores y la calidad de su servicio. Estos desafíos incluyen una infraestructura inadecuada y la falta de remodelación de ambientes, una recepción ineficiente a falta de personal capacitado para recibir a los usuarios, escasez de personal capacitado en áreas específicas para atender a los usuarios. A ello se agrega la contratación de profesionales sin experiencia en el área debido a consideraciones políticas. En conjunto, estos problemas están obstaculizando la eficiencia operativa y la capacidad de proporcionar un servicio de calidad en la organización.

Bajo este panorama, buscamos identificar la relación entre Clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco.

1.2. Delimitación de la investigación

Establecemos hasta donde abarcara la investigación, con el propósito de precisar los alcances y tener un enfoque más preciso, a continuación, detallamos los aspectos a abordar:

a) Delimitación temporal

El periodo de investigación considera al primer trimestre del año 2024.

b) Delimitación espacial

La investigación se localiza en el distrito de Yanacancha de la provincia y región de Pasco.

c) Delimitación social

En el estudio toma en cuenta a los servidores que laboran en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- a)** ¿Cuál es la relación entre ambiente laboral y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024?
- b)** ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024?
- c)** ¿Cuál es la relación entre percepciones individuales y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Conocer la relación entre ambiente laboral y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.
- b) Identificar la relación entre estructura organizacional y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.
- c) Establecer la relación entre percepciones individuales y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

1.5. Justificación de la investigación

Consideramos importante el estudio, para ello presentamos, la justificación de nuestra investigación considerando los criterios siguientes:

a) Justificación social

La Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, supervisa las actividades de la pequeña minería y la minería artesanal y la explotación de los recursos mineros con arreglo a ley, también impulsa la generación de energía y electrificación, así mismo supervisa el programa de adecuación y manejo ambiental (PAMA). La investigación permite conocer la importancia del clima organizacional y qué relación tiene con el rendimiento laboral. Permittiéndonos entender, que un adecuado ambiente laboral optimizara la supervisión de las actividades en minería, electrificación y manejo ambiental.

b) Justificación teórica

Desde la orientación teórica, la investigación aborda el clima organizacional y el rendimiento laboral, tomando en cuenta los estudios de diversos autores. Méndez (2006) afirma que el clima organizacional tiene sus orígenes en la sociología y es el resultado de la interacción social, donde los procesos están sostenidos por los valores, actitudes y creencias de los integrantes de una organización. En tanto el rendimiento laboral, busca obtener resultados mediante la combinación de acciones y comportamientos en el cumplimiento de las responsabilidades laborales. Entonces, mencionamos que teóricamente el clima laboral afecta positivamente o negativamente el comportamiento de los servidores en el trabajo. En consecuencia, el estudio es fundamental para comprender como el clima organizacional afecta a los servidores en una organización.

1.6. Limitaciones de la investigación

En esta etapa establecemos los límites de nuestra investigación, con la finalidad de encontrar resultados de relevancia:

- a) La investigación se limita a estudiar el clima organizacional y el rendimiento laboral en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco.
- b) Fijamos como población objetivo a los servidores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco.
- c) También consideramos como limitación la escasa investigación realizada en Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco referente a clima organizacional y rendimiento laboral.
- d) Resaltamos la falta de oportunidad laboral, lo que limita desarrollarse profesionalmente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

Trujillo (2023) en su tesis denominado ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023. Se propuso establecer la incidencia que tuvo el ambiente laboral en el rendimiento laboral, de una empresa pastelera, Comas, 2023. La investigación adopta un enfoque cuantitativo, de método aplicado, así mismo, se enfoca en una investigación descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental y acompaña una muestra tipo censo de 45 trabajadores. Trujillo tiene como conclusiones: existe influencia del ambiente de trabajo en el desempeño laboral. Lo que explica que el entorno físico, social y cultural tienen presencia en el desempeño laboral.

Como plantean Ramírez y Cobeñas (2022) en su artículo científico clima organizacional en las instituciones gubernamentales. Presenta como objetivo diagnosticar el clima organizacional en las instituciones gubernamentales del municipio de Chiclayo. Para lograr el propósito aborda una metodología de naturaleza cuantitativa, de acuerdo al nivel consideran exploratoria, con un diseño no experimental de tipo descriptivo. Concluyen: la situación del clima organizacional es regular, existiendo la necesidad de fortalecer la gestión administrativa y organizacional. En cuanto a la dimensión espacios físicos encontraron que los

inapropiados espacios físicos limitan ofrecer un servicio eficiente en ese orden las instalaciones dificultan dinamizar la información y atención oportuna generando malestar en los usuarios. En tanto, en la dimensión estructura orgánica la evaluación es regular, dificultando la comunicación, con un liderazgo autocrático que limita el desempeño laboral. El ambiente socioafectivo, refleja un ambiente regular en la práctica de las actitudes interpersonales, asertivas y solidarias, prevaleciendo el interés personal limitando el logro de las expectativas organizaciones.

Acevedo y Félix (2021) en su investigación denominada Rendimiento laboral de los trabajadores de la Clínica Jesús del Norte S.A.C. Lima. Su objetivo general fue describir el rendimiento laboral de los trabajadores de la clínica Jesús del Norte – Lima. Considera como tipo de investigación básica, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental y utilizo una muestra censal con 93 trabajadores. Concluye: que el rendimiento laboral es adecuado. El rendimiento laboral adecuado se caracteriza por la motivación, por la ejecución de las tareas y el compromiso con el desarrollo del trabajo. Los empleados muestran una disposición activa para escuchar y mantienen una comunicación fluida con colegas y superiores. Además, cumplen con los objetivos de productividad al realizar sus tareas en la jornada laboral de trabajo, demostrando dedicación y logrando alcanzar los objetivos laborales establecidos.

En la investigación realizada por Aguilar (2021) sobre el clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos de la oficina de finanzas de un organismo gubernamental peruano en el periodo 2019. La investigación busca determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Oficina de Finanzas de un Organismo Gubernamental Peruano, en el periodo 2019. Desarrolla una investigación aplicada, con un método hipotético deductivo, de diseño no experimental, con un alcance descriptivo - correlacional. En la investigación concluye: que el adecuado clima organizacional percibido por los colaboradores se relaciona con el buen desempeño laboral en la Oficina de Finanzas, es decir un buen desempeño laboral está asociado al

reconocimiento de las funciones y responsabilidades.

En la tesis de Cristóbal (2021), sobre Clima organizacional y rendimiento laboral en el personal del centro de salud La Libertad 2020. Presenta como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en el personal del Centro de Salud La Libertad 2020. Considera como método de investigación el método científico, la investigación fue de tipo básica, de alcance correlacional, de diseño no experimental y una muestra de 70 trabajadores. Arriba a las conclusiones: que existe relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en los trabajadores del centro de salud la Libertad, con un coeficiente de correlación de 0,319. Sostiene que el clima organizacional es bueno, permitiendo aumentar los niveles de productividad con trabajadores eficientes. Sin embargo, existe debilidades en la ejecución de las tareas, toma de decisiones, niveles de conocimientos y la realización de los trámites para tener un mejor clima organizacional.

Carhuayal (2020), en su artículo científico el clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. Su objetivo fue conocer la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores que laboran dentro de una empresa familiar, donde los dueños de las empresas tienen algún tipo de vínculo familiar con los demás trabajadores. Presenta un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, de diseño no experimental, para obtener la información realiza un censo con 25 trabajadores. Concluye: que existe una relación directa entre ambas variables, clima organizacional y rendimiento laboral. Toda vez que, los elementos estructurales como controles, trámites, procedimientos, reglas y otros están directamente relacionados con rendimiento del servidor. Igualmente, el manejo de conflictos entre los trabajadores y el dueño de la empresa influye considerablemente en el rendimiento del trabajador.

González (2020) en su trabajo de investigación clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. Tiene

como objetivo general determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. En cuanto a la metodología usa el enfoque cuantitativo, de nivel exploratorio, para medir las variables empleó una investigación correlacional. El autor concluye: que existe una relación directa, fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Es decir, la mayoría de constantes del clima organizacional como la delegación de funciones, comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento y entorno físico, tienen una asociación estadísticamente significativa con el desempeño laboral.

Ibárcena (2020) en su tesis relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma – 2019. Cuyo objetivo general fue establecer la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Caylloma, Arequipa – 2019. Presenta una investigación correlacional, de nivel no experimental y con una muestra de 99 trabajadores. Concluye: existe una correlación significativa de R de Pearson igual a 0.429 entre clima organizacional y la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Caylloma, es decir si se propicia un buen clima organizacional se incrementará la producción en la entidad.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Clima organizacional

González, et, al. (2021) consideran que el clima organizacional es el “conjunto de percepciones globales basada en emociones que presenta el trabajador en su puesto de trabajo” (p. 1).

El clima organizacional es el ambiente donde los trabajadores experimentan sensaciones de comodidad o incomodidad para desenvolverse en un puesto de trabajo, al respecto, Ramírez y Cobeñas (2022) define de la manera siguiente:

El clima organizacional es el conjunto de propiedades que son medibles acerca

del espacio de trabajo que se percibido, en forma directa o indirectamente, de aquellas personas que trabajan en un ambiente y éstos influyen en la motivación y el comportamiento en ese espacio laboral (p. 1).

De acuerdo a la Resolución Ministerial Nro 623-2008/MINSA (2009) el clima organizacional es definido como:

Las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (p. 16).

Brunet (1987) define el clima organizacional “como las percepciones del medio ambiente organizacional, constituido por valores, actitudes y opiniones de los colaboradores y que las variables consecuentes: satisfacción y productividad están influenciados por las variables personales y del medio” (como se citó en Ibárcena, 2020, p. 14).

Para Chiavenato (2000) el clima organizacional son las características o cualidades del ambiente laboral que son percibidos por los trabajadores de una empresa. En otros términos, el clima organizacional tiene que ver cómo se sienten y perciben los trabajadores los diversos atributos del entorno laboral, además de que manera estas percepciones afectan el comportamiento y el rendimiento en el trabajo (p. 86).

El clima organizacional de acuerdo a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2024), es definido como la “percepción de los empleados en diferentes niveles organizativos sobre distintos elementos importantes del entorno de trabajo, como hechos, procedimientos, normas y relaciones”.

Ambiente laboral

El ambiente es todo lo que nos rodea, como, por ejemplo, los espacios físicos, sociales, psicológicas, culturales y económicas.

Según señalado en el Diccionario Empresarial de Wolters Kluwer (2024), el ambiente de trabajo comprende todos los elementos que afectan el bienestar físico y mental de los trabajadores. El entorno laboral, viene a ser la combinación de factores técnico y sociales que permiten la realización del proceso de trabajo. Entonces, el ambiente de trabajo no sólo se ve afectado por el espacio físico, también por las relaciones interpersonales, culturales, emocionales, entre otros (como se citó en Hernández, 2020, p. 115).

Santana & Cabrera (2007) explican, que el clima organizacional es entendido como una percepción global y cambiante que tienen los profesionales al interior de una organización, es decir, del ambiente donde ejecutan sus labores (p. 299).

Salazar & Arias (2021), plantean que el “entorno de trabajo constituye el contexto donde los trabajadores llevan a cabo sus actividades de manera confiable y segura, promoviendo de esta manera su crecimiento personal” (como se citó en Trujillo, 2023, p. 1).

Guizar (2013), sostiene que un ambiente laboral más humano, se caracteriza al facilitar calidad de vida laboral que cubra las necesidades básicas del trabajador. Busca aprovechar y potenciar sus habilidades para su desarrollo personal y profesional (p. 155).

Estructura organizacional

Desde las palabras de Litwin y Stringer (1968), una de las propiedades, es la de estructura y sostiene que está “vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización” (p. 166).

Litwin y Stringer (1968) describen el clima organizacional desde una perspectiva estructural, clasificándolo en fenómenos objetivos tales como la estructura, el liderazgo y la toma de decisiones, considerando el clima como la percepción que tiene la persona de la organización.

El clima organizacional desde el enfoque estructural, según Acosta y Venegas (2010), “describen como el conjunto de características permanentes que definen a una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la conforman” (p. 164).

Tomando como referencia la Resolución Ministerial Nro 623-2008/MINSA (2009), se sostiene que el diseño organizacional es entendido, como “la coordinación consciente en la cual se incorporan cuatro denominadores comunes a todas las organizaciones: la coordinación de esfuerzos, un objetivo común, la división del trabajo y una jerarquía de autoridad, lo que generalmente denominan estructura de la organización” (p. 18).

En las palabras de Ucrós & Gamboa (2010) los factores organizacionales permiten entender el clima organizacional como “el conjunto de percepciones que el trabajador desarrolla sobre su trabajo y la empresa, las cuales están vinculadas con las políticas, prácticas y procedimientos tanto formales como informales al interior de la organización” (p. 185).

Percepciones individuales

La percepción es comprendida en la forma en que las personas comprenden e interpretan la información recepcionado a través de los diversos sentidos. En el ámbito cognitivo, específicamente en el uso del proceso de pensamiento, se refiere a como las personas organizan e interpretan la información que reciben del entorno que les rodea.

Domínguez, Ramírez y García (2013) manifiestan que el clima organizacional se basa en percepciones individuales como: “comportamientos, sentimientos y actitudes, las cuales son manipuladas por la gerencia con el fin de afectar directamente a los empleados” (como se citó en González, et, al., 2021, p. 5).

Ahora bien, Santana y Cabrera (2007), el entorno que rodea a los trabajadores se refiere a la interacción entre las personas y los grupos, como también el sistema social que se relaciona con la interacción de la cultura, la cual comprende las

creencias, los valores, estructuras cognitivas y de significado (como se citó en González, et, al., 2021, p. 301).

2.2.2. Rendimiento laboral

El concepto de rendimiento laboral, se entiende como el valor total que la empresa espera con respecto a las actividades individuales que un trabajador realiza en un periodo de tiempo determinado (Acevedo y Félix, 2021, p. 28). De igual modo, Motowidlo (2003), hace notar que el rendimiento laboral es la contribución que el trabajador realiza para alcanzar eficiencia en su organización (como se citó en Acebedo y Félix, 2021, p. 28).

Aguinis (2012), afirma que el rendimiento laboral se enfoca en la eficiencia en el trabajo y la productividad (como se citó en Cristóbal, 2021, p. 41). También hace énfasis “en los resultados obtenidos por el trabajador, vale mencionar en la cantidad de productos realizados” (Cristóbal, 2021, p. 42).

Cristóbal (2021), destaca que el rendimiento laboral se orientado a los comportamientos enfocados en la realización de una tarea, así como en las actividades orientadas al puesto de trabajo a desempeñar, también incluye el aspecto interpersonal (p. 31).

Espín, Lanchimba y Remache (2022), siguiereen que el rendimiento laboral está vinculado con la productividad y dependerá en gran medida por incentivos, programas de capacitaciones o diversas estrategias para propiciar el bienestar y la comodidad de los trabajadores.

Capacidad en el puesto de trabajo

En el rendimiento laboral una dimensión importante es la capacidad en el puesto de trabajo, que se encuentra inmerso en la ejecución de las funciones específicas y el cumplimiento de los deberes. La capacidad en el puesto de trabajo viene a ser la combinación de los conocimientos, las habilidades, destrezas, competencias y la experiencia laboral, que un trabajador realiza para llevar a cabo una determinada función.

El rendimiento del trabajador se aprecia cuando muestra capacidad en el puesto de trabajo, desarrolla sus destrezas en la ejecución de las tareas y emplea su conocimiento, conforme destaca Sandoval (2019), el rendimiento:

De un colaborador en el área de trabajo depende de varios factores, destacando las capacidades, habilidades, actitudes y competencias. De esta manera podrán realizar sus funciones de manera eficiente en un determinado tiempo, responsable en su gestión, se desarrolle desde lo más personal y objetiva. Cuya finalidad es producir resultados de calidad, usando racionalmente los recursos que están a su alcance, y contribuyendo positivamente a la eficiencia de la organización (p. 21).

Cumplimiento de normas

Conforme señala la Organizacional internacional del trabajo (2014), al referirse de estándares laborales en una empresa se debe tener en cuenta los derechos humanos y los derechos laborales en la empresa.

Efectivamente hace mención que existen dos niveles de desempeño laboral: el primero se refiere al cumplimiento o la adhesión a las leyes y regulaciones nacionales y a la normativa del trabajo adoptada por la OIT. El segundo peldaño del desempeño laboral son las buenas prácticas laborales e implementación de programas que trascienden los requisitos legales para con los trabajadores (p. 5).

Entonces el cumplimiento de normas es la adhesión a las reglas o leyes establecidas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y los sectores respectivos, respecto a las políticas internas referidas a la legislación laboral. Implica que deben acatar tanto los trabajadores, como los empleadores para un buen desenvolvimiento de manera ética, segura y de respeto a los derechos de la ciudadanía.

Productividad laboral

De acuerdo a Chiavenato (2000), la productividad es un efecto de una administración eficiente de todos los recursos que cuenta una empresa. En resumen,

la productividad es la relación cuantificable entre los productos obtenidos y los diversos recursos utilizados en la producción (p. 26).

La eficiencia en la producción está representada por el nivel de productividad laboral. Al hablar de productividad laboral se hace mención al rendimiento, en consecuencia, se considera productivo una persona cuando logra obtener la máxima cantidad de productos empleando una determinada cantidad de recursos durante un periodo de tiempo específico (Koontz, y Weihrich, 2004, p. 142).

Conforme plantea Shimizu et al. (2001), la productividad laboral es la distribución del valor que añade cada trabajador de manera personal a la empresa. Depende de varios elementos como, la motivación, el entorno laboral, la remuneración, entre otros (como se citó en Acevedo y Félix, p. 29).

2.3. Definición de términos básicos

- **Ambiente laboral.** Es el conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales que perciben los trabajadores del entorno de trabajo.
- **Actividades.** Es el conjunto de operaciones o tareas propias de una persona (Real Academia Española, 2014).
- **Capacidad.** Se refiere a las actitudes que tiene una persona para llevar a cabo una determinada tarea (Real Academia Española, 2014).
- **Cumplimiento de normas.** Implica obedecer y acatar las leyes reguladas por el gobierno y el congreso.
- **Clima organizacional.** Sandoval, (2004), “es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (citado en Esquivel, Martínez y Silva, 2004, p. 74).
- **Eficiencia.** “Capacidad de lograr los resultados deseados con el mínimo posible de recursos” (Real Academia Española, 2014).
- **Estructura organizacional.** Es la forma como se asignan las funciones y

responsabilidades que deben cumplir los trabajadores en una organización con el propósito de alcanzar los objetivos (Quiroa, 2020).

- **Estructura.** Acosta y Venegas (2010), considera que “está vinculada con las reglas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Es decir, se refiere a los canales formales dentro de la organización” (p. 166).
- **Normas.** “Regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc” (Real Academia Española, 2014).
- **Percepción.** “Es la capacidad para captar, procesar y dar sentido de forma activa a la información que alcanza nuestros sentidos” (Alonso, 2021).
- **Políticas.** Es un conjunto de acciones que abordan asuntos del estado, con la finalidad de ejercer autoridad y resolver conflictos.
- **Productividad laboral.** Es una medida de la eficiencia en el desempeño en el puesto de trabajo.
- **Problema.** Conjunto de hechos o circunstancias que dificultan la consecución de algún fin (Real Academia Española, 2014).
- **Rendimiento en la tarea.** Es el comportamiento en el desempeño de las tareas propias del puesto (Cristóbal, 2021, p. 51).
- **Rendimiento laboral.** Es como un trabajador desarrolla sus tareas y logra los objetivos establecidos en la empresa.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación positiva entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación positiva entre ambiente laboral y rendimiento laboral

de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

- b) Existe una relación positiva entre estructura organizacional y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.
- c) Existe una relación positiva entre percepciones individuales y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

2.5. Identificación de Variables

Basándonos en el problema formulado se identificó las variables siguientes:

Variable 1

Clima organizacional

Variable 2

Rendimiento laboral

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable 1	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima organizacional	Es el ambiente de trabajo percibido por los servidores y se ve influenciado en el comportamiento y desempeño de las personas (Sandobal)	<p>Ambiente laboral</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Percepciones individuales</p>	<p>Funcionamiento de equipos, espacio físico, materiales y equipos, ambiente de trabajo limpieza y seguridad</p> <p>Misión y visión, objetivos, estructura, políticas, eficiencia en los procesos</p> <p>Comunicación, clima de respeto, bienestar emocional, colaboración, resolución de conflictos.</p>	Ordinal

Variable 2	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Rendimiento laboral	Es la forma como el trabajador ejecuta sus tareas para lograr los objetivos establecidos.	Capacidad en el puesto de trabajo Cumplimiento de normas Productividad laboral	Desempeño, identifica problemas, cambios en el campo laboral, resultados, capacidad. Respeto a las políticas, procedimientos, normas vigentes, cumplimiento de disposiciones legales, documento gestión Entrega actividades, logra objetivos, muestra eficiencia, distribución de trabajo, equipos.	Ordinal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica. De acuerdo a Martínez (2012), la investigación básica “busca nuevos conocimientos con el objetivo de aumentar la teoría, despreocupándose de las aplicaciones prácticas que puede derivarse de ella” (p. 16).

La investigación presenta un enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

3.2. Nivel de investigación

El estudio se sitúa en el nivel descriptivo, según las palabras de Arroyo (2020), “busca caracterizar el comportamiento de las distintas variables de estudio” (p. 230).

La investigación es de nivel correlacional, para Arroyo (2020) “son estudios que tratan de establecer algún nivel de significatividad estadística en la relación entre dos o más variables” (p. 230).

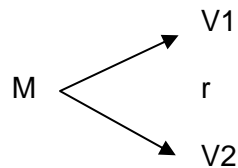
3.3. Métodos de investigación

En el estudio se empleó el método deductivo. Se fundamenta en la observación de hechos particulares para llegar a conclusiones (Arroyo, 2020).

3.4. Diseño de investigación

Respecto al diseño de investigación, hemos considerado no experimental. Tal como afirman Hernández, et, al. (2014), en este tipo de investigaciones las variables clima organizacional y rendimiento laboral se observan en su estado natural.

Para alcanzar el propósito se propone se propone esquema siguiente:



En la cual:

- M : Muestra
- V1 : Clima organizacional
- V2 : Rendimiento laboral
- r : Relación entre las variables

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población de la investigación

García (2016), afirma que la población “es el conjunto de elementos que tienen una característica común que es observable y acerca del cual queremos realizar determinados estudios” (p. 130). En la investigación se considera al total de servidores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, haciendo un total de 24 servidores.

3.5.2. Muestra de la investigación

La muestra “es un subconjunto de la población sobre la cual se realiza alguna medición que permitirá conclusiones generalizables a toda la población” (García, 2016, p. 130).

En el estudio la población es pequeña, razón por la cual se utiliza la técnica de muestreo intencional. Siendo la población estadísticamente pequeña efectuamos un

abordaje censal. Según lo señalado por Córdova (2009), el muestreo intencional “se utiliza para poblaciones homogéneas” (p. 32), además, es no probabilístico. La muestra queda establecida en 24 servidores.

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica para recabar los datos primarios es la encuesta. Conforme señala Arroyo (2020), la encuesta consiste en recopilar datos mediante preguntas previamente estructuradas.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento empleado para obtener los datos fue el cuestionario, según Arroyo (2020), el cuestionario está conformado por una serie de preguntas de acuerdo a las variables clima organizacional y rendimiento laboral. Elaboradas a partir de las variables, dimensiones e indicadores.

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

a) Evaluación del instrumento mediante juicio de experto

Los instrumentos de investigación fueron verificados a través de la evaluación de juicio de expertos, como se describe seguidamente.

Nro	Experto	Escala	Calificación
1	Hilario Cabello Ivette Zelle	90	Excelente
2	Romero López Gerson	88	Excelente
3	Berdabe Valerio Yanet Yesenia	92	Excelente
Valoración			90

Los instrumentos tienen una calificación de excelente (90), señalando que los cuestionarios son válidos para la investigación.

b) Confiabilidad de instrumento de investigación

La confiabilidad del instrumento se efectuó con el método de Alpha Cronbach, para el cuestionario clima organizacional, tenemos.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	15

Interpretación. El coeficiente resulto 0.732, siendo aceptable y es consiste. Por lo tanto, el instrumento es confiable para el uso en la investigación.

Resultados para el cuestionario rendimiento laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	15

Interpretación. El coeficiente resulto 0.773, siendo aceptable y es consiste. Por lo tanto, el instrumento es confiable para el uso en la investigación.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las respuestas acopiadas con la aplicación del instrumento de investigación se procesaron en software SPSS 25 para su estructuración y posterior interpretación. Se desarrolló siguiendo los pasos.

- a) Se establece la validez y confiabilidad del instrumento
- b) Se ordenó, clasifíco y numeraron las respuestas.
- c) Registro. Los datos del cuestionario se registraron en software SPSS versión 25.
- d) Procesamiento de datos. La información fue procesada y se presenta en tablas y gráficos.
- e) Se realiza un análisis del grado de correlación de las variables.

3.9. Tratamiento estadístico

Para el tratamiento estadístico empleamos la estadística descriptiva e inferencial. Mediante la estadística descriptiva se presenta las principales características de las variables de estudio. Y, con la estadística inferencial, realizamos generalizaciones a partir de la información obtenida utilizando la prueba de hipótesis.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

En el proceso de investigación, reconocemos y valoramos el aporte de los autores, para ello citamos y referenciamos los trabajos y autorías que nos permitieron de fuente para la investigación. De otro lado, la información obtenida mediante la encuesta y que quedó plasmada en el cuestionario, mantiene la reserva y confidencialidad en los resultados del estudio. También señalamos que los tópicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad nacional Daniel Alcides Carrión sirvieron de guía para presentar el informe final.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Para recabar los datos tuvimos en consideración el cuestionario elaborado para cada variable, al momento de aplicar se explicó los objetivos de la investigación. Luego se detalló los pasos para resolver cada pregunta, indicando que todas las respuestas deben ser contestadas. Seguidamente recabamos los cuestionarios debidamente resueltos, se verificó cada una de los instrumentos, para luego ordenarlos y registrarlos en el SPSS versión 27.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

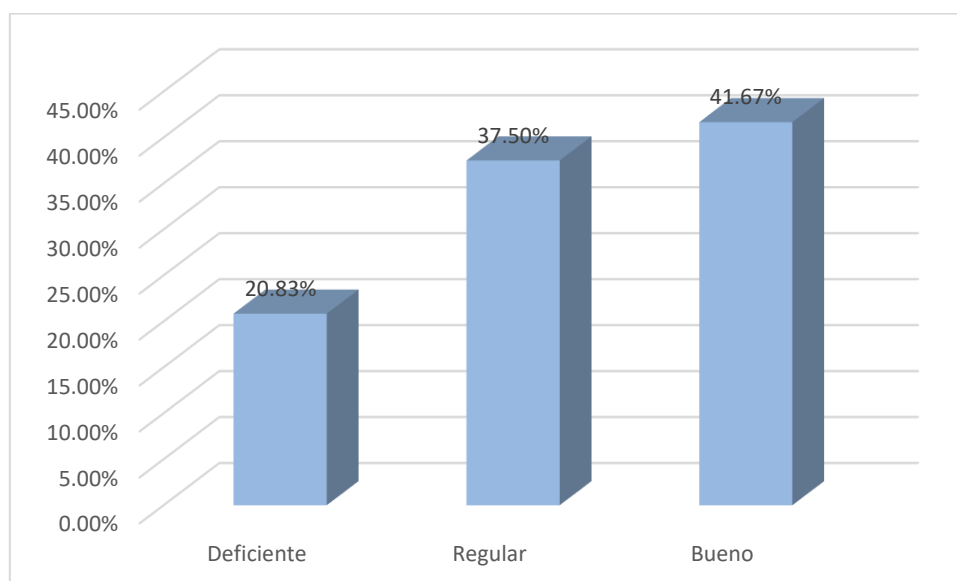
1. Resultados descriptivos de la variable clima organizacional

Tabla 1 Clima organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	20.83%
Regular	9	37,50%
Bueno	10	41.67%
Total	24	100,00%

Nota. Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Gráfico 1 *Clima organizacional*



Interpretación:

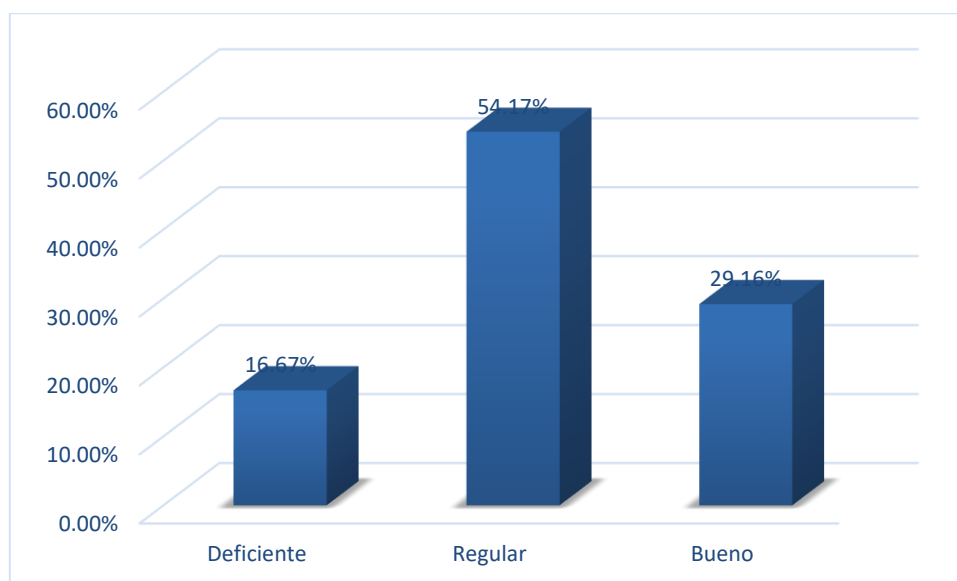
En la tabla 1 se observa que el 42% de los trabajadores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco perciben el clima organizacional como bueno, en tanto 38% consideran regular y 20% calificaron como deficiente. Podemos afirmar que el clima organizacional es moderadamente favorable, sin embargo, existen aspectos como las condiciones internas, establecimiento de objetivos, políticas, comunicación fluida, y la resolución de conflictos que requieren intervenir para generar un ambiente armonioso y motivador.

Tabla 2 *Ambiente laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	16.67%
Regular	13	54,17%
Bueno	7	29,16%
Total	24	100,00%

Nota. Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Gráfico 2 Ambiente laboral



Interpretación:

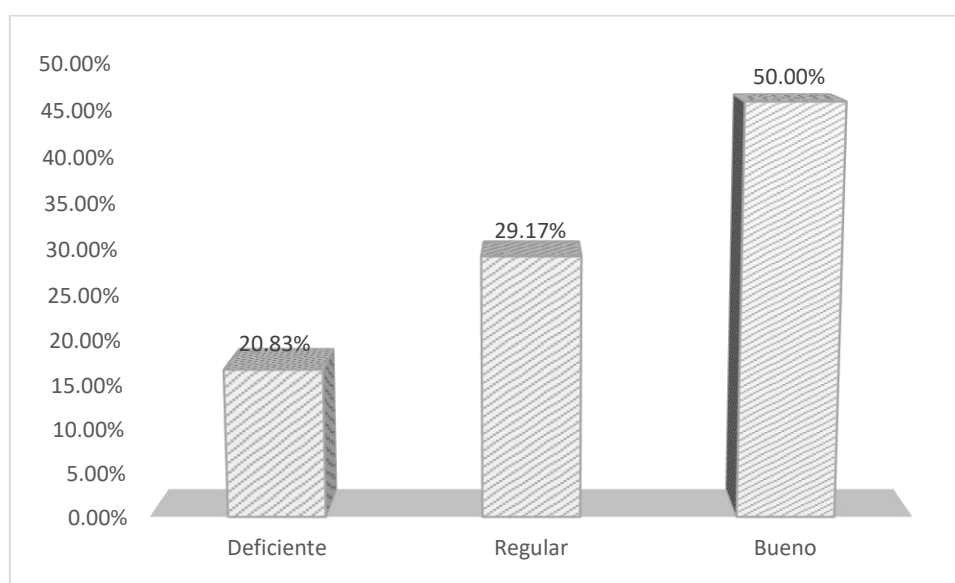
En la tabla 2 se observa que el 54% de los trabajadores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco respondieron que el ambiente laboral es regular, en tanto el 29% consideran bueno y el 17% estiman deficiente. Podemos afirmar que el ambiente laboral es regular, sin embargo, existen aspectos como el funcionamiento óptimo de los equipos, un adecuado espacio físico, y la entrega oportuna de materiales que se deben mejorar para garantizar un espacio armonioso para trabajar.

Tabla 3 Estructura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	20,83%
Regular	6	29,17%
Bueno	13	50,00%
Total	24	100,00%

Nota. Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Gráfico 3 Estructura organizacional



Interpretación:

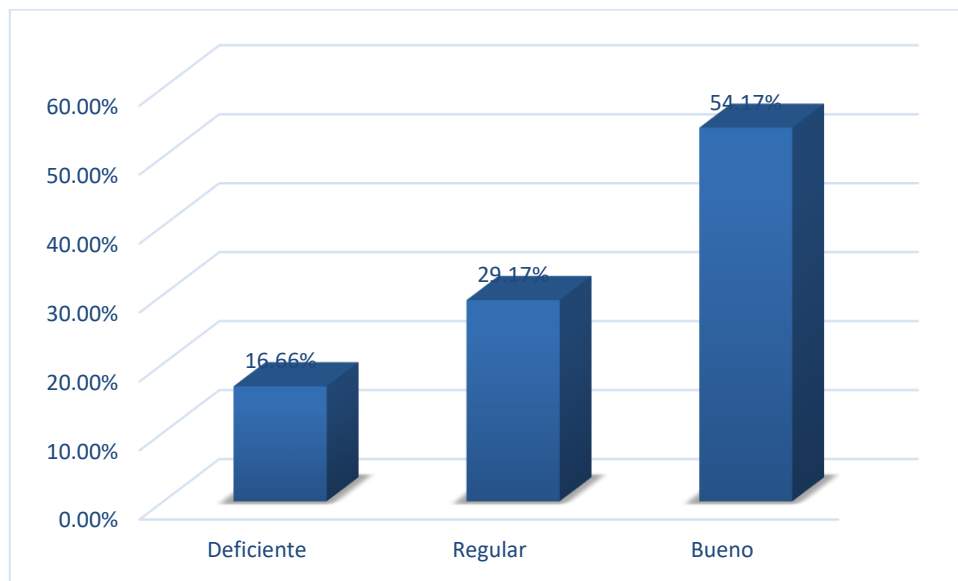
En la tabla 3 se observa que el 50% de los trabajadores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco respondieron que la estructura organizacional es buena, en tanto el 29% consideran regular y el 21% estiman deficiente. Podemos afirmar que la estructura organizacional es buena, pero existen aspectos como los objetivos que deben estar alineados a la misión y visión, como también una adecuada coordinación entre las áreas que permitan lograr la eficiencia en los diversos procesos.

Tabla 4 Percepciones individuales

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	16,66%
Regular	7	29,17%
Bueno	13	54,17%
Total	24	100,00%

Nota. Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Gráfico 4 Percepciones individuales



Interpretación:

En la tabla 4 se evidencia que el 54% de los trabajadores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco calificó las percepciones individuales como buena, en tanto un 29% indicó regular y un 17% manifestó como deficiente. Se afirma que las percepciones individuales como buena, sin embargo, se requiere promover un clima de respeto a los ciudadanos orientándolos y resolviendo los conflictos interpersonales.

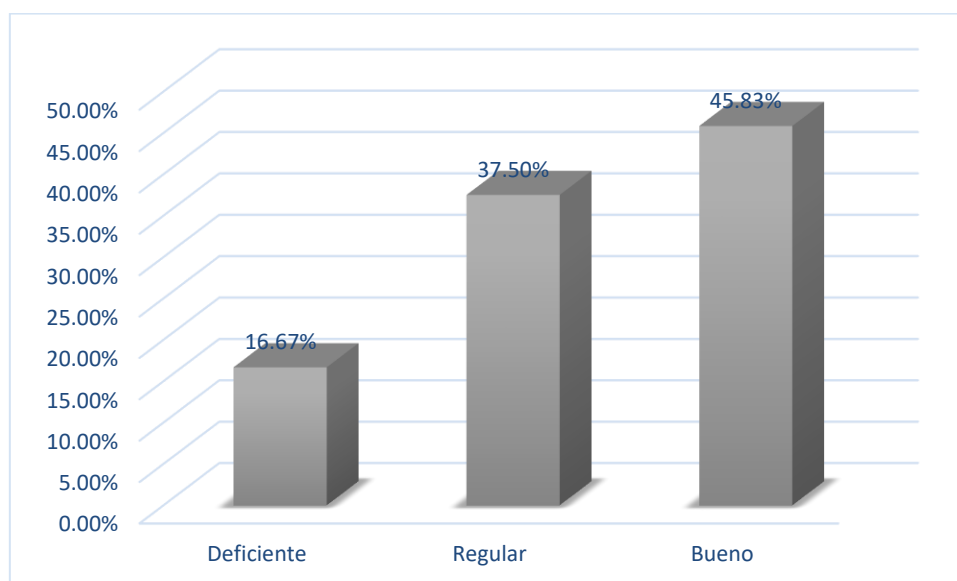
2. Resultados descriptivos de la variable rendimiento laboral

Tabla 5 Rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	16,67%
Regular	9	37,50%
Bueno	11	45,83%
Total	24	100,00%

Nota. Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Gráfico 5 Rendimiento laboral



Interpretación:

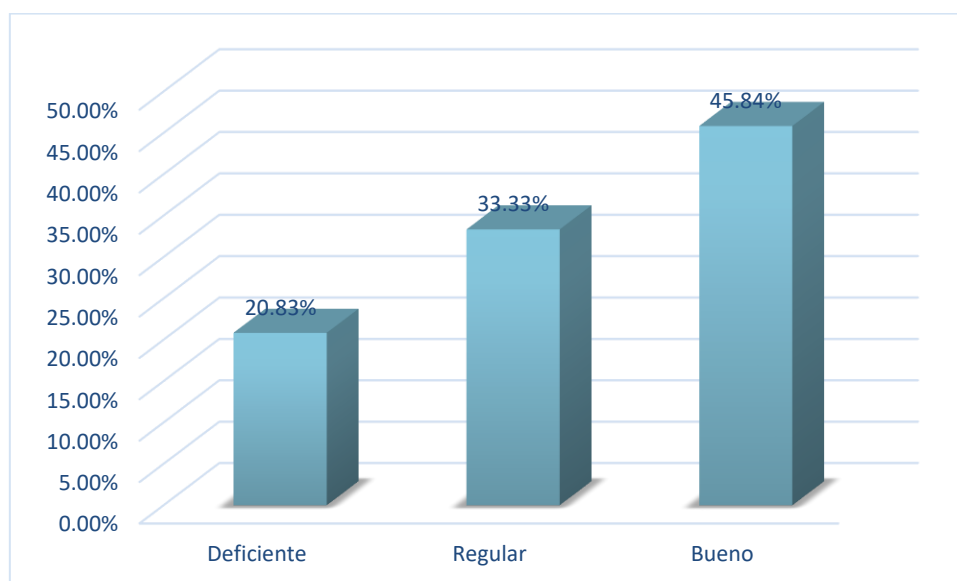
En la tabla 5 se evidencia que el 46% de los trabajadores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco calificó el rendimiento laboral como bueno, en tanto un 37% manifestó regular y el 17% consideró como deficiente. El rendimiento laboral es percibido como bueno, sin embargo, se requiere capacitar a los trabajadores en el puesto de trabajo, mantener actualizado las diversas normas con acceso oportuno y cumplir con el plan de trabajo para maximizar los resultados.

Tabla 6 Capacidad en el puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	20,83%
Regular	8	33,33%
Bueno	11	45,84%
Total	24	100.00%

Nota. Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Gráfico 6 Capacidad en el puesto de trabajo



Interpretación:

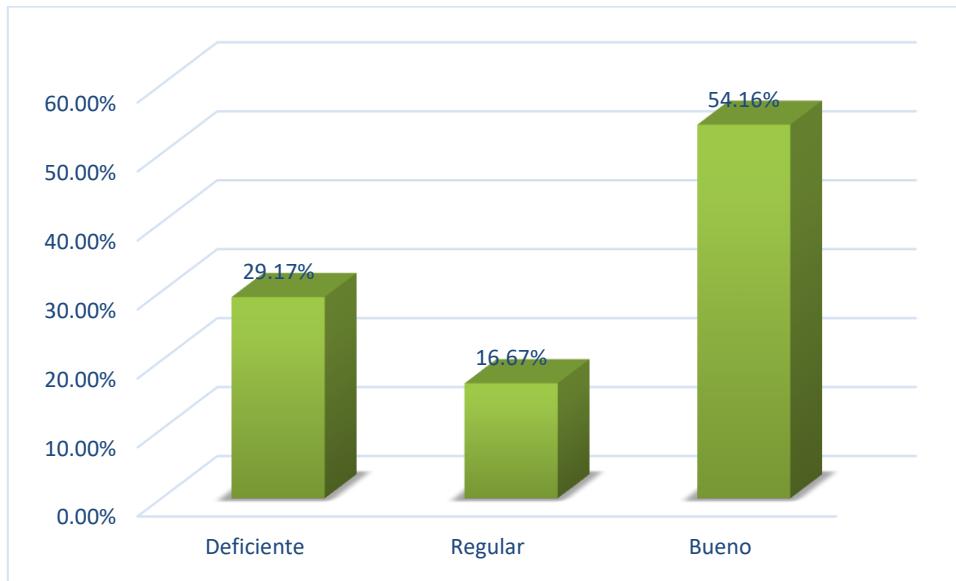
En la tabla 6 se observa que el 46% de los trabajadores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco calificó su capacidad en el puesto de trabajo como buena. Del mismo modo, el 33% evaluó como regular y el 21% afirmó como deficiente. Conforme a los resultados el desempeño es bueno, los servidores se sienten competentes y preparados para cumplir con sus funciones, en tanto existe una proporción de trabajadores que requiere atención mediante el acompañamiento, supervisión y capacitación para elevar el rendimiento de los trabajadores.

Tabla 7 Cumplimiento de normas

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	29,17%
Regular	4	16,67%
Bueno	13	54,16%
Total	24	100.00%

Nota. Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Gráfico 7 Cumplimiento de normas



Interpretación:

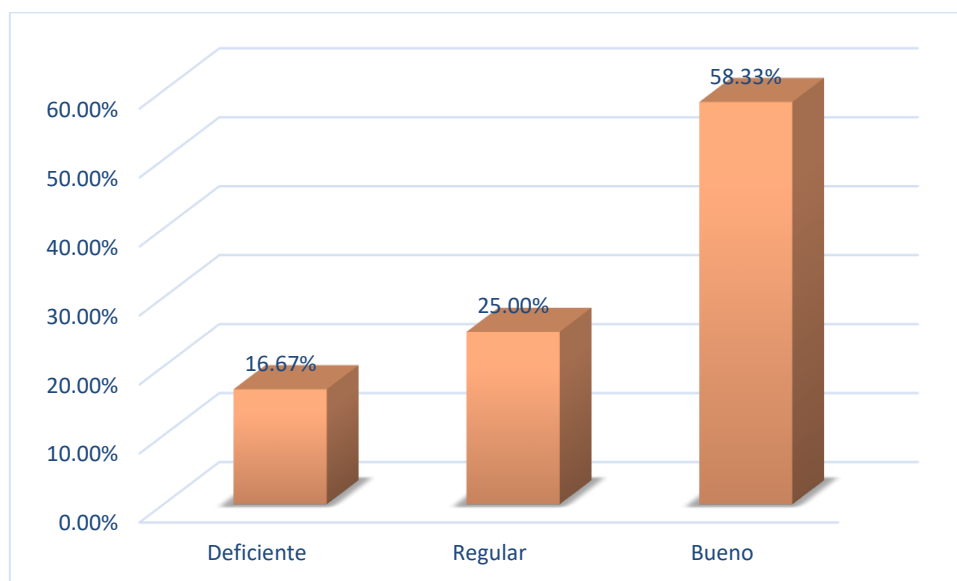
En la tabla 7 se aprecia que el 54% de los trabajadores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco percibe que el cumplimiento de normas es bueno, un 29% evalúa como deficiente y un 17% califica como regular. El resultado refleja que más de la mitad de los trabajadores están alineados a las disposiciones internas, que sin embargo un tercio de los servidores requieren estrategias para fortalecer el cumplimiento de las normas y evitar riesgos administrativos.

Tabla 8 Productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	16,67%
Regular	6	25,00%
Bueno	14	58,33%
Total	24	100.00%

Nota. Los datos fueron obtenidos de la aplicación del cuestionario.

Gráfico 8 Productividad laboral



Interpretación:

La tabla 8 muestra que el 58% de los trabajadores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco considera que la productividad laboral es buena. Sin embargo, un 25% califica como deficiente y el 17% valora como regular. La eficiencia en las tareas se desarrolla de manera adecuada, que sin embargo existen aspectos a mejorar como las condiciones de trabajo, optimizar los procesos y facilitar los recursos para un desempeño eficiente.

4.3. Prueba de hipótesis

Para establecer el estadístico de prueba, en primer orden efectuamos la prueba de normalidad. Precizando que para cada variable se define la hipótesis siendo esta H_0 (hipótesis nula): Los datos siguen una distribución normal y H_1 (hipótesis alternativa): Los datos no siguen una distribución normal. Con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$. a continuación tenemos la tabla de prueba de normalidad.

Tabla 9 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional (Agrupada)	,401	24	,000	,616	24	,000
Rendimiento laboral (Agrupada)	,464	24	,000	,542	24	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación. De acuerdo a la tabla de pruebas de normalidad y teniendo en consideración la muestra de 24 empleamos Shapiro–Wilk. De acuerdo a los resultados para las variables clima organizacional y rendimiento laboral los valores de significancia (Sig.) son de 0.000, menor a 0.05 lo que significa que no presenta una distribución normal, en consecuencia, emplearemos la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Para la prueba de hipótesis empleamos la prueba estadística del coeficiente de correlación Rho de Spearman, ya que es una prueba no paramétrica que permite medir la fuerza de la asociación entre las variables del estudio. Se tomó en cuenta el valor del coeficiente de correlación, que puede variar entre +1 y -1. A continuación detallamos las fases para la prueba de hipótesis.

Fase 1. Planteamiento de la hipótesis

- **Hipótesis nula (H₀):** viene a ser la afirmación que sometemos a prueba.
- **Hipótesis alternativa (H₁):** es la afirmación que queremos demostrar.

Fase 2. Establecemos el nivel de significancia (α)

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

Fase 3. Tipo de prueba

Empleamos la prueba no paramétrica Rho de Spearman y son de tipo ordinal.

Fase 4. Toma de decisión

- Si $p \leq \alpha$; rechazamos la hipótesis nula (H₀)

- Si $p > \alpha$; aceptamos la hipótesis alterna (H_1)

Fase 5. Valor de coeficiente

Tabla 10 Valor de coeficiente

Valor	Tipo de correlación
0.00	Sin correlación
+0.10	Positiva muy débil
+0.25	Positiva débil
+0.50	Positiva media
+0.75	Positiva considerable
+0.90	Positiva muy fuerte
+1.00	Positiva perfecta

Fuente: Hernández, R., & Fernández, C., & Baptista, P. (2014)

Teniendo en cuenta las fases de la prueba de hipótesis, seguidamente calculamos las hipótesis de la investigación.

Prueba de hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe una relación positiva entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

H₁: Existe una relación positiva entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional.

b) Calculando el p – valor de la hipótesis general

Tabla 11 Correlaciones entre clima organizacional y el rendimiento laboral

			Clima organizacional (Agrupada)	Rendimiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Clima organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	24	24
	Rendimiento laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	24	24

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

Interpretación de la prueba de hipótesis

Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman evidencian una correlación positiva media entre las variables clima organizacional y rendimiento laboral ($r_s = 0.547$), siendo estadísticamente significativa ($0.04 < 0.05$). Esto indica, en la medida que el clima organizacional es más favorable entonces el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco tiende a aumentar.

Prueba de hipótesis específica a)

a. Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe una relación positiva entre ambiente laboral y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

H₁: Existe una relación positiva entre ambiente laboral y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

b. Calculando el p – valor de la hipótesis específica

Tabla 12 Correlaciones entre ambiente laboral y rendimiento laboral

			Ambiente laboral (Agrupada)	Rendimiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Ambiente laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,531**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	24	24
	Rendimiento laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,531**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	24	24

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

Interpretación de la prueba de hipótesis

Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman evidencian una correlación positiva media entre las variables ambiente laboral y rendimiento laboral ($r_s = 0.531$), siendo estadísticamente significativa ($0.03 < 0.05$). Esto indica, en la medida que el ambiente laboral sea más favorable entonces el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco tiende a incrementar.

Prueba de hipótesis específica b)

a) Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe una relación positiva entre estructura organizacional y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

H₁: Existe una relación positiva entre estructura organizacional y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

b) Calculando el p – valor de la hipótesis específica

Tabla 13 Correlaciones entre estructura organizacional y rendimiento laboral

			Estructura organizacional (Agrupada)	Rendimiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Estructura organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24
	Rendimiento laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	24	24

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

Interpretación de la prueba de hipótesis

Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman evidencian una correlación positiva considerable entre las variables estructura organizacional y rendimiento organizacional ($r_s = 0.778$), siendo estadísticamente significativa ($0.00 < 0.05$). Esto indica, en la medida que la estructura organizacional sea más favorable entonces el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco tiende a potenciarse.

Prueba de hipótesis específica c)

a) Planteamiento de la hipótesis

H₀: No existe una relación positiva entre percepciones individuales y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024

H₁: Existe una relación positiva entre percepciones individuales y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.

b) Calculando el p – valor de la hipótesis específica

Tabla 14 Correlaciones entre percepciones individuales y rendimiento laboral

			Percepciones individuales (Agrupada)	Rendimiento laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Percepciones individuales (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,404**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	24	24
	Rendimiento laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,404**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	24	24

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

Interpretación de la prueba de hipótesis

Los resultados obtenidos mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman evidencian una correlación positiva débil entre las variables percepciones individuales y rendimiento laboral ($r_s = 0.404$), siendo estadísticamente significativa ($0.01 < 0.05$). Esto indica, en la medida que las percepciones individuales sean más favorables entonces el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco tiende a reforzarse.

4.4. Discusión de resultados

De acuerdo a la hipótesis general afirmamos que existe una relación positiva entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024. Según el resultado se evidencian una correlación positiva media entre las variables clima organizacional y rendimiento laboral ($r_s = 0.547$), siendo estadísticamente significativa ($0.04 < 0.05$). Este hallazgo sugiere, que un clima organizacional agradable contribuye al mejor rendimiento laboral de los servidores. El resultado coincide con lo planteado por Ramírez y Cobeñas (2022), quien manifiesta, que los espacios físicos inapropiados limitan brindar una adecuada atención a los ciudadanos. Asimismo, este resultado se reafirma con Aguilar (2021), quien evidencia que el clima organizacional favorable percibido por los colaboradores guarda relación con el buen desempeño laboral en la Oficina de Finanzas, es decir, un desempeño laboral eficiente se encuentra vinculado con el reconocimiento claro de las funciones y responsabilidades delegadas.

Se estableció como primera hipótesis específica existe una relación positiva entre ambiente laboral y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024. Según los resultados señalamos la existencia de una correlación positiva media entre las variables ambiente laboral y rendimiento organizacional ($r_s = 0.531$), siendo

estadísticamente significativa ($0.03 < 0.05$). El resultado coincide con Trujillo (2023), quien sostiene que el entorno físico, social y cultural tienen presencia en el desempeño laboral. Se afirma con Ibárcena (2020), quien indica que el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores están relacionadas, es decir si se propicia un buen clima organizacional se incrementará la producción en la entidad.

En cuanto a la segunda hipótesis específica existe una relación positiva entre estructura organizacional y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024. Conforme a los resultados señalamos que se evidencian una correlación positiva considerable entre las variables estructura organizacional y rendimiento organizacional ($r_s = 0.778$), siendo estadísticamente significativa ($0.00 < 0.05$). El resultado coincide con Cristóbal (2021), que sostiene que el clima organizacional bueno permite aumentar los niveles de productividad. Se confirma con los hallazgos de Carhuayal (2020), que menciona que los elementos estructurales como controles, trámites, procedimientos, reglas y otros están directamente relacionados con rendimiento del servidor. Así mismo, estos resultados se confirman con la Resolución Ministerial Nro 623-2008/MINSA (2009), la coordinación de esfuerzos permite la división de trabajo de acuerdo a la estructura de la organización,

Y la última hipótesis específica señala existe una relación positiva entre percepciones individuales y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024. Los resultados nos permiten afirmar la evidencia de una correlación positiva débil entre las variables percepciones individuales y rendimiento laboral ($r_s = 0.404$), siendo estadísticamente significativa ($0.01 < 0.05$). Coincide este hallazgo con Gonzáles (2020), quien considera que la mayoría de constantes del clima organizacional como la delegación de funciones, comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento

y entorno físico, tienen una asociación estadísticamente significativa con el desempeño laboral.

CONCLUSIONES

1. Determinamos la relación entre las variables clima organizacional y el rendimiento laboral, con una correlación positiva media entre las variables de 0.547 y un nivel de significancia de 0.04. Esto indica, en la medida que el clima organizacional es más favorable entonces el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco tiende a aumentar.
2. Conocimos la relación entre ambiente laboral y rendimiento laboral, una correlación positiva media entre las variables de 0.531 y un nivel de significativa de 0.03. Esto nos señala, en la medida que el ambiente laboral sea más favorable entonces el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco tiende a mejorar.
3. Hemos identificado la relación entre estructura organizacional y rendimiento laboral, con una correlación positiva considerable entre las variables con un grado de relación de 0.778 y un nivel de significancia de 0.00. Esto evidencia, en la medida que la estructura organizacional sea más favorable entonces el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco tiende a potenciarse.
4. Se ha establecido la relación entre percepciones individuales y rendimiento laboral, con una correlación positiva débil entre las variables con un grado de relación de 0.404 y un nivel de significancia de 0.01. Esto indica, en la medida que las percepciones individuales sean más favorables entonces el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco tiende a reforzarse.

RECOMENDACIONES

- 1.** Evaluar periódicamente las condiciones físicas y ambientales del entorno laboral de trabajo con el propósito de asegurar un ambiente de trabajo seguro.
- 2.** Establecer los objetivos de manera participativa, teniendo en cuenta la misión y visión de la entidad.
- 3.** Diseñar canales de comunicación, claros oportunos entre los diversos niveles, mediante la cual se promueva la transparencia de la información.
- 4.** Establecer programas de formación basado en resultados y como respuesta al buen desempeño laboral.
- 5.** Implementar políticas que orienten al compromiso, puntualidad, responsabilidad y productividad mediante el reconocimiento de las labores. Y esta puede ser por áreas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la Investigación en Ciencias Empresariales*.
<http://repositorio.unsaac.edu.pe>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2024). *Clima organizacional*.
<https://osha.europa.eu/es/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/70200i>
- Alonso, D. (2021). *Percepción*.
<https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/19771/percepcion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Acosta, B. y Venegas C. (2010). *Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio*. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsiv13n1/a11.pdf>
- Acevedo, G. y Félix, J. (2021). *Rendimiento laboral de los trabajadores de la Clínica Jesús del Norte S.A.C. Lima*. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato].
- Aguilar, O. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en los servidores públicos de la oficina de finanzas de un organismo gubernamental peruano en el periodo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma].
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3972/ADM-T030_73046200_T%20%20%20AGUILAR%20DU%c3%81REZ%20OMAR%20JES%c3%9aS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Gestión del Tercer Milenio*, Vol. 23 (Nro 46), paginas 57 - 64.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19134/16069>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia. McGraw-Hill.
- Córdova, I. (2009). *Estadística aplicada a la investigación* (1ª ed.). Perú. Editorial San Marcos.
- Cristóbal, A. (2021). *Clima organizacional y rendimiento laboral en el personal del centro de salud La Libertad 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Peruana los Andes].
https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3468/T037_42053

151_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espín, A., Lanchimba, C. y Remache, F. (1 de junio de 2022) Factores que afectan la productividad de las empresas. Caso Ecuador. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, Vol. 16 (Nro 1), paginas 69-87. <https://rches.utem.cl/wp-content/uploads/sites/8/2022/08/04-revista-CHES-vol16-n1-2022-68-87.pdf>
- Esquivel, J., Martínez, G. y Silva, F. (01 de julio de 2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación* Vol. 6 Nro 2. Páginas 66 -77.
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. Colombia. Ediciones de la U. www.edicionesdelau.com
- González, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31523/1/06%20ADP.pdf>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N. y Palomino, G. (2021). *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano*. Vol 5 (Nro 1)
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Guizar, R. (2013). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones*. México Editorial McGraw-Hill Interamericana
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, N. (25 noviembre de 2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, Vol. 7 (Nro 1), paginas 114-119.
- Ibárcena, K. (2020). *Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma – 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santa María].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/87ed43a7-3f21-4a62-964c-296ccf5882ca/content>

- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press
- Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México. <http://latinoamerica.cengage.com>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. <https://repository.urosario.edu.co/items/8ccd1265-5d07-421f-bc4a-4c0f6582ce1a>
- Moncayo, D., Alvarado, P. y Soto, L. (setiembre de 2015): "El clima organizacional dentro de un empresa", *Revista Contribuciones a la Economía*. <https://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Organizacional internacional del trabajo (2014). Guía de diagnóstico empresarial. Conozca y mejore su cumplimiento laboral. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_622651.pdf
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global*. México, MX: McGraw-Hill
- Quiroa, M. (2020). *Estructura organizacional: definición, tipos y ejemplo*. <https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>
- Ramírez, R. y Cobeñas, C. (2022). Clima organizacional en las instituciones gubernamentales. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, Vol. 5 (11), página 11. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/599/59933365003/html/>
- Real Academia Española (2014). *Diccionario de la lengua española*. La 23.^a edición. <https://dle.rae.es/>
- Resolución Ministerial Nro 623-2008/MINSA. *Documento técnico: metodología para el estudio del clima organizacional*. (11 de setiembre del 2009). http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
- Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro 150-2017-SERVIR-PE. *Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de recursos Humanos*. (24 de agosto del 2017).

<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2017/Res150-2017-SERVIR-PE.pdf>

Sandoval, E. (2019). *Rendimiento laboral y la excelencia de servicio en el área de operaciones de la Empresa BGM S.A.C – LIMA, 2018 – Perú*. [Trabajo de grado, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6254/Sandoval%20Alayo%20Edward%20Ricardo.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Santana y Araujo (2007). *Clima y cultura organizacional: ¿dos constructos para explicar un mismo fenómeno?* file:///D:/Downloads/Documat-ClimaYCulturaOrganizacional-2486886.pdf

Trujillo, N. (2023). *Ambiente laboral y su incidencia en el rendimiento laboral de una empresa pastelera, Comas, 2023*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134941/Trujillo_VN-W-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ucrós, M., y Gamboa, T. (2010). *Clima Organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos*. *Visión gerencial*, 9 (1), 179-190.

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545883013.pdf>

ANEXOS

Anexo 1:
Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario de clima organizacional

Estimado trabajador le pedimos por favor que evalúe el clima organizacional de Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco. Para cuyo efecto marcar con una (X) la respuesta que más se acerca a su percepción personal.

1. Deficiente
2. Regular
3. Bueno

Clima organizacional						
Ambiente laboral						
1	Que nos señala en cuanto al funcionamiento de los equipos	1	2	3	4	5
2	Como considera el espacio físico de la entidad					
3	Los materiales y equipos le permiten realizar su trabajo					
4	Como se siente con el ambiente de trabajo					
5	Que nos indica respecto a la limpieza y seguridad en el lugar de trabajo					
Estructura organizacional						
6	Respecto a la misión y visión que nos indica					
7	Los objetivos están correctamente definidos					
8	La estructura de la entidad permite coordinar entre las áreas					
9	Las políticas de la entidad permiten el equilibrio entre la vida laboral y personal					
10	Con la estructura organizativa se logra la eficiencia en los procesos					
Percepciones individuales						
11	Cómo considera la comunicación entre los colegas y directivos					
12	Se promueve un clima de respeto en el trabajo					
13	Cuál es tu apreciación respecto al cuidado del bienestar emocional					
14	De qué manera se manifiesta la colaboración entre los servidores					
15	Como se manifiesta la resolución de conflictos interpersonales					

Cuestionario de rendimiento laboral

Estimado trabajador le pedimos por favor que evalúe el clima organizacional de Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco. Para cuyo efecto marcar con una (X) la respuesta que más se acerca a su percepción personal.

1. Deficiente
2. Regular
3. Bueno

Rendimiento laboral						
Capacidad en el puesto de trabajo		1	2	3	4	5
1	Se desempeña adecuadamente en su puesto de trabajo					
2	Identifica problemas y propone soluciones					
3	Para desempeñarse de manera efectiva está al tanto de los cambios en su campo laboral					
4	Se enfoca en su trabajo para alcanzar los resultados					
5	Demuestra capacidad en las funciones asignadas					
Cumplimiento de normas		1	2	3	4	5
6	En la entidad se respetan las políticas					
7	Se cumple los procedimientos establecidos					
8	Esta informado sobre las normas vigentes para ejecutar sus funciones					
9	Su jefe le orienta para cumplir a cabalidad las disposiciones legales					
10	Su rendimiento laboral es consistente conforme a los documentos de gestión.					
Productividad laboral		1	2	3	4	5
11	Entrega sus actividades dentro de las horas de trabajo					
12	Logra los objetivos establecidos en el plan de trabajo					
13	Muestra eficiencia en el desempeño de sus funciones					
14	En las diferentes áreas se distribuye equitativamente la carga de trabajo					
15	Los equipos asignados le permiten maximizar los resultados					

Anexo 2:

Procedimiento de validación y confiabilidad del instrumento de investigación

Procedimiento de validación de instrumento de investigación


**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO**

TESIS: "Clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024"

INVESTIGADORES: Bach Eliseo Roger AMARO PORTILLO & Bach. Erick Jhair TAQUIRE CONCHA

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado				61	
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable				61	
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación			41		
Organización	Existe una organización lógica			41		
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados		21			
Consistencia	Emplea Teorías Científicas			41		
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables				61	
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo			41		
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable			41		
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable				61	
Sub totales						
Puntaje Total:						
Opinión de aplicabilidad						

Puntuación			
00-20	Deficiente	61-80	Muy bueno
21-40	Regular	81-100	Excelente
41-60	Buena		

<i>JIVENE ZEUG HILARIO CABELLO</i>	<i>Ing. GEOLOGO</i>	
Apellidos y nombres del Experto	Profesión	Firma del Experto DNI N° 04071723

Cerro de Pasco, julio de 2024


**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO**

TESIS: "Clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024"

INVESTIGADORES: Bach Eliseo Roger AMARO PORTILLO & Bach. Erick Jhair TAQUIRE CONCHA

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado				80	
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable				80	
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación				80	
Organización	Existe una organización lógica			60		
Suficiencia	Los items son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados				79	
Consistencia	Emplea Teorías Científicas			41		
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables			41		
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo			60		
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable			60		
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable				80	
Sub totales						
Puntaje Total:						
Opinión de aplicabilidad						

Puntuación			
00-20	Deficiente	61-80	Muy bueno
21-40	Regular	81-100	Excelente
41-60	Buena		

Gerson Romero Lopez	Administrador	
Apellidos y nombres del Experto	Profesión	Firma del Experto DNI N° 72546573

Cerro de Pasco, julio de 2024


**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO**

TESIS: "Clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024"

INVESTIGADORES: Bach Eliseo Roger AMARO PORTILLO & Bach. Erick Jhair TAQUIRE CONCHA

Indicadores	Criterios	Deficiente 10 - 20	Regular 21-40	Buena 41 - 60	Muy Buena 61 - 80	Excelente 81 - 100
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					99
Objetividad	Esta expresado en capacidad observable					95
Actualidad	Adecuado a la Autoevaluación					100
Organización	Existe una organización lógica					97
Suficiencia	Los ítems son suficientes y necesarios para evaluar los indicadores precisados					99
Consistencia	Emplea Teorías Científicas					98
Coherencia	Existe correlación entre indicadores y variables					100
Metodología	La estrategia corresponde al propósito descriptivo					100
Intencionalidad	Adecuado para valorar la variable					96
Pertinencia	Los indicadores están en relación a cada variable					100
Sub totales						
Puntaje Total:						
Opinión de aplicabilidad						

Puntuación			
00-20	Deficiente	61-80	Muy bueno
21-40	Regular	81-100	Excelente
41-60	Buena		

<i>Bernabe Valerio Yanet Yesenia</i>	<i>Ing. Ambiental</i>	
Apellidos y nombres del Experto	Profesión	Firma del Experto DNI N° 70926678

Cerro de Pasco, julio de 2024

Procedimiento de confiabilidad del instrumento clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	15

Procedimiento de confiabilidad del instrumento rendimiento laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	15

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
Problema General	Objetivos General	Hipótesis General			
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024?	Determinar la relación entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.	Existe una relación positiva entre clima organizacional y el rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.	Clima organizacional	Funcionamiento de equipos, espacio físico, materiales y equipos, ambiente de trabajo limpieza y seguridad Misión y visión, objetivos, estructura, políticas, eficiencia en los procesos Comunicación, clima de respeto, bienestar emocional, colaboración, resolución de conflictos.	Tipo investigación: básica y cuantitativa Nivel investigación: descriptivo, correlacional
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
a) ¿Cuál es la relación entre ambiente laboral y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del	a) Conocer la relación entre ambiente laboral y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del	a) Existe una relación positiva entre ambiente laboral y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e			Método de investigación: deductivo. Diseño de investigación: no experimental

Gobierno Regional de Pasco, 2024?	Gobierno Regional de Pasco, 2024.	Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.			
b) ¿Cuál es la relación entre estructura organizacional y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024?	b) Identificar la relación entre estructura organizacional y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.	b) Existe una relación positiva entre estructura organizacional y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.	Rendimiento laboral	Desempeño, identifica problemas, cambios en el campo laboral, resultados, capacidad. Respeto a las políticas, procedimientos, normas vigentes, cumplimiento de disposiciones legales, documento gestión	Población: 24 trabajadores
c) ¿Cuál es la relación entre percepciones individuales y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024?	c) Establecer la relación entre percepciones individuales y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.	c) Existe una relación positiva entre percepciones individuales y rendimiento laboral de los servidores en la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Pasco, 2024.			Muestra: 24
					Muestreo: no probabilístico
					Instrumento: Cuestionario

Anexo 4:

Trabajo de campo

Evidencia para la recolección de los datos

