UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2022.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ASTRID CAROLAIN VÁSQUEZ MACEDO

CLERIS MELISSA TELLO HUANCHI

Pucallpa- Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 5:00 horas del día martes 20 de junio del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dra. Leydi Perez Guimaraez (Presidente), Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro), y Mg. Roger Lozano Ruiz (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2022",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Astrid Carolain Vasquez Macedo y Cleris Melissa Tello Huanchi, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por mayoría

Siendo las 6:30 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dra. Leydi Perez Guimaraez

Presidente

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga

Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz

Miembro

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa

Asesor

Bach. Astrid Carolain Vasquez Macedo

Tesista

Bach. Cleris Melissa Tello Huanchi

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº **V/0012-2023.**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:
"INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2022"

Autor(es) : **VÁSQUEZ MACEDO, ASTRID CAROLAIN**
TELLO HUANCHI, CLERIS MELISSA TELLO

Facultad : **CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela : **ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a) : **Dr. PALOMINO OCHOA, JUAN JOSÉ**

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un porcentaje de similitud **4%**.
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: **24/01/2023**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI Dirección General de Producción Intelectual

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Astrid Carolain Vasquez Macedo

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Juan Jose Palomino Ochoa

En la Facultad: Cs. Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 01 / 08 / 2023

Email: carolainmacedo.20.96@gmail.com Firma:

Teléfono: 935593892 DNI: 75939011

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
OEByP - REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACION DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Cleris Melissa Tello Huanchi

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2022

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Juan Jose Palomino Ochoa

En la Facultad: Cs. Económicas, Administrativas y Contables

Escuela profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 01 / 08 / 2023

Email: CLERISTELLOH@GMAIL.COM
Teléfono: 992472398

Firma:
DNI: 71048439

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

Dedicamos con todo nuestro amor a nuestros amados padres

AGRADECIMIENTO

A la institución académica de mayor trayectoria en la Amazonia la Universidad Nacional de Ucayali.

Agradecimiento a nuestro guía y asesor de la tesis

RESUMEN

Objetivo: Estudiar y conocer la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali;

La autonomía influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali; el factor humano en las entidades estatales ha venido siendo la clave para armonizar y generar productividad, donde se perciba un ambiente positivo de trabajo, el cual incrementa y genera espacios de actitud positiva con trabajo en equipo para un adecuado desempeño de los trabajadores, siendo importante un ambiente físico y cultural acompañado de una fluida comunicación que influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Metodología: Investigación objetiva porque mide empleando instrumentos sobre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali; descriptiva de tipo básica no experimental, muestra no probabilística de aleatorio simple.

Resultados: Los resultados de la prueba de chi-cuadrada muestran una relación significativa entre las variables con un grado de significancia de 0.000<0.05, es decir que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Conclusiones: el clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Palabras clave: Ambiente físico; comunicación; Desempeño de trabajadores.

ABSTRACT

Objective: To study and understand the influence of the organizational climate on the performance of workers at the National University of Ucayali;

Autonomy significantly influences the performance of workers at the National University of Ucayali; the human factor in state entities has been the key to harmonize and generate productivity, where a positive work environment is perceived, which increases and generates spaces of positive attitude with teamwork for an adequate performance of workers, being important a physical and cultural environment accompanied by fluid communication that significantly influences the performance of the workers of the National University of Ucayali.

Methodology: Objective research because it measures using instruments on the organizational climate and the performance of the workers of the National University of Ucayali; descriptive non-experimental basic type, simple random non-probabilistic sample.

Results: The results of the chi-square test show a significant relationship between the variables with a degree of significance of 0.000<0.05, that is, the organizational climate significantly influences the performance of the workers of the National University of Ucayali.

Conclusions: the organizational climate significantly influences the performance of workers at the National University of Ucayali.

Keywords: Physical environment; communication; Worker performance.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral en la actualidad es tratado de manera permanente por las entidades estatales a fin de mejorar los resultados de sus recursos humanos, que requieren una atención de manera especializada a fin de potenciar sus capacidades, en ese sentido la investigación sobre el clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Otro de los aspectos que preocupa a la gestión estatal es que la gestión humana sea cada más especializada a fin de mantener un desempeño de los trabajadores de manera sostenida en el tiempo, tal como se requiere en la Universidad Nacional de Ucayali.

La investigación cuenta con la siguiente estructura:

Primer capítulo:

Se describe la problemática, identificando el problema principal, causas, efectos, se formulan los problemas; objetivos, hipótesis, justificación e importancia de la investigación, viabilidad y limitaciones del estudio.

Segundo capítulo:

En este capítulo se presentan los antecedentes del marco teórico desde el ámbito internacional, nacional, por otra parte, se encuentran las bases teóricas de la investigación de cada una de las variables y la definiciones conceptuales del estudio.

Tercer capítulo:

En este capítulo se encuentras los tipos, enfoque, alcance del estudio adoptado, la población y muestra, así también se precisan las técnicas e instrumentos utilizados en el estudio.

Cuarto capítulo:

Se presentan los resultados obtenidos de la investigación.

Conclusiones del estudio

Sugerencias de la investigación

Anexos

ÍNDICE

DEDICATORIA vii

AGRADECIMIENTO viii

RESUMEN ix

ABSTRACT x

INTRODUCCIÓN xi

ÍNDICE DE TABLAS xv

ÍNDICE DE FIGURAS xvi

CAPÍTULO I 17

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 17

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA 17

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 18

1.2.1 Problema general 18

1.2.2 Problemas específicos 18

1.3 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS 19

1.3.1 Objetivo general 19

1.3.2 Objetivos específicos 19

1.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS 19

1.4.1 Hipótesis general 19

1.4.2 Hipótesis específicas 19

1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 20

1.5.1 Variable independiente: (x) 20

1.5.2 Variable dependiente: (y).....20
1.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....20
1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO 21
1.8 VIABILIDAD DEL ESTUDIO 21
CAPÍTULO II 22
MARCO TEÓRICO 22
2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA 22
2.1.1 Internacionales.....22
2.1.2 Nacionales 25
2.2 BASES TEÓRICAS.....30
2.2.1 Clima organizacional.....30
2.2.2 Desempeño de los trabajadores.....31
2.3 DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS.....33
CAPÍTULO III 36
MARCO METODOLÓGICO.....36
3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....36
3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....36
3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 37
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....37
3.5 TRATAMIENTO DE LOS DATOS 37
CAPÍTULO IV.....38
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....38
4.1 RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO 38

4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS 62

4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS 72

CONCLUSIONES 73

SUGERENCIAS 74

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Autonomía – I	38
Tabla 2	Autonomía – II	39
Tabla 3	Trabajo en equipo – I	41
Tabla 4	Trabajo en equipo – II	42
Tabla 5	Ambiente físico y cultural – I	44
Tabla 6	Ambiente físico y cultural – II	45
Tabla 7	Comunicación – I	47
Tabla 8	Comunicación – II	48
Tabla 9	Equidad – I	50
Tabla 10	Equidad – II	51
Tabla 11	Motivación Intrínseca – I	53
Tabla 12	Motivación Intrínseca – II	54
Tabla 13	Mejoramiento – I	56
Tabla 14	Mejoramiento – II	57
Tabla 15	Percepción – I	59
Tabla 16	Percepción – II	60
Tabla 17	Tabla de contingencia Clima Organizacional	62
Tabla 18	Pruebas de chi-cuadrado	63
Tabla 19	Tabla de contingencia Autonomía	64
Tabla 20	Pruebas de chi-cuadrado	65
Tabla 21	Tabla de contingencia Autonomía	66
Tabla 22	Pruebas de chi-cuadrado	67
Tabla 23	Tabla de contingencia Autonomía	68
Tabla 24	Pruebas de chi-cuadrado	69
Tabla 25	Tabla de contingencia Autonomía	70
Tabla 26	Pruebas de chi-cuadrado	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Autonomía – I	38
Figura 2	Autonomía – II	40
Figura 3	Trabajo en equipo – I	41
Figura 4	Trabajo en equipo – II	43
Figura 5	Ambiente físico y cultural – I	44
Figura 6	Ambiente físico y cultural – II	46
Figura 7	Comunicación – I	47
Figura 8	Comunicación – II	49
Figura 9	Equidad – I	50
Figura 10	Equidad – II	52
Figura 11	Motivación Intrínseca – I	53
Figura 12	Motivación Intrínseca – II	55
Figura 13	Mejoramiento – I	56
Figura 14	Mejoramiento – II	58
Figura 15	Percepción – I	59
Figura 16	Percepción – II	61

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El clima organizacional en la actualidad es tan importante en las entidades estatales, porque identifica el modelo de trabajo que se realiza bajo niveles, en el que el grado de conflictividad se reducen de manera significativa, para ello es necesario de un liderazgo con un gerenciamiento moderno, es por ello que las instituciones gubernamentales tienen en cuenta esta filosofía que le da valor institucional, por otro lado la generación de eficacia en la productividad que tanta falta hace en el sector gubernamental.

Las instituciones públicas recurren a políticas de buen gobierno, en el que se destaque la eficiencia en los servicios que brindan, en este sentido las entidades de educación superior universitarias incorporan como filosofía de gestión un clima organizacional que coadyuve en el desempeño laboral de sus recursos humanos, por ello que resulta imprescindible un grado de motivación de los trabajadores, que genere una actitud positiva y sobre todo satisfacción, esta práctica es una tendencia en las universidades de América Latina.

El clima organización ha sido integrado por múltiples universidades en el país, en el que la estructura organizativa es elemental para su valoración institucional, donde se avizora que un ambiente cómodo, contribuye a que los trabajadores pueden comunicarse de manera fluida con los niveles jerárquicos, en el que incrementa el interés por la resolución de problemas que puedan presentarse en la entidad, de allí que uno de los pilares del clima organizacional es la satisfacción laboral, en un ambiente cómodo, relajado, potenciando un clima laboral positivo.

El desempeño laboral resulta como consecuencia de un favorable clima organizacional, sin embargo también existe falencias en su concepción del clima organizacional, tal como ocurre en la Universidad Nacional de Ucayali, donde existe una escuela profesional de Administración, en el que se forman profesionales para contribuir con una adecuada gestión en base a las herramientas gerenciales, sin embargo esta filosofía no

ha sido incorporado en la práctica, donde los ambientes de trabajo no son los adecuados, por lo que la motivación está ausente en sus integrantes, de allí que se percibe grado de conflictividad, carencia de una estructura de la autoridad, la carencia de estilos de liderazgo por falta de un clima organizacional.

Las consecuencias de la falta de un clima organizacional se traducen en un deficiente desempeño de los trabajadores, por la falta de capacidad para resolver problemas, desconocimiento de políticas internas de trabajo, donde se puede observar que existe un bajo rendimiento laboral, carencia de eficacia, calidad en los servicios y sobre todo la ineficiencia de servicios a los usuarios; estas se pueden atribuir a varios factores como un al grado de estrés, hostigamiento de los superiores, por tanto la falta de motivación genera un desinterés y como consecuencia se provoca la falta de compromiso.

En ese sentido se requiere que las autoridades universitarias opten por analizar y evaluar si existe un clima organizacional, donde se destaca como resultado un aceptable rendimiento laboral, con un clima laboral positiva, capacitación permanente, conocimiento de las normas internas, el respeto de los derechos laborales de los trabajadores con autonomía, bajo un clima laboral, que integra y mejora la productividad laboral.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera la autonomía influye en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali?
- ¿De qué manera el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali?
- ¿De qué manera un ambiente físico y cultural influye en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali?

- ¿De qué manera la comunicación influye en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali?

1.3 FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo general

Determinar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la autonomía y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Determinar el trabajo en equipo y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Determinar el ambiente físico y cultural, y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Determinar la comunicación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.4 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

1.4.1 Hipótesis general

El clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.4.2 Hipótesis específicas

- La autonomía influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Un ambiente físico y cultural influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

- La comunicación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

1.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

1.5.1 Variable independiente: (x)

Clima Organizacional

Indicadores:

X1: Autonomía.

X2: Trabajo en equipo

X3: Ambiente físico y cultural

X4: Comunicación

Dimensiones:

- Planeación estratégica

1.5.2 Variable dependiente: (y)

Desempeño laboral de los servidores públicos

Indicadores:

Y1: Equidad

Y2: Motivación Intrínseca

Y3: Mejoramiento

Y4: Percepción

Dimensiones:

- Desarrollo institucional.

1.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre el clima organizacional en la Universidad Nacional de Ucayali, desde el contexto teórico adquiere importancia porque la mejora de la productividad laboral es inherente del clima organizacional, donde es trascendental el clima laboral con un ambiente adecuado donde la comunicación pueda fluir en todos los niveles jerárquicos,

propiciando una satisfacción laboral en los trabajadores, incrementando el interés y compromiso institucional.

La importancia de la investigación sobre clima organizacional y desempeño laboral es que posibilita que la universidad pueda a partir de la investigación mejorar sus niveles jerárquicos, la valoración institucional, la satisfacción de sus colaboradores y sobre todo encontrar un clima laboral optimo.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

La investigación sobre clima organización y productividad laboral se realiza con los métodos, técnicas e instrumentos que no presentan limitaciones en su desarrollo.

1.8 VIABILIDAD DEL ESTUDIO

El ámbito de estudio hace factible el desarrollo de la investigación, teniendo en cuenta las variables y dimensiones de estudio bajo un rigor científico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1 Internacionales

Según Sumba-Bustamante, Moreno Gonzabay, & Villafuerte Peñafiel (2022). El presente trabajo investigativo está enmarcado en el clima organizacional como factor del desempeño laboral fue realizado por el interés al observar que ambientes laborales inadecuados afectan el desempeño de los colaboradores, su compromiso, satisfacción e identidad pues no se cumple con las expectativas de los mismos hacia la institución, lo cual llevo a plantear el objetivo de determinar de qué manera el clima organizacional incide en el desempeño laboral en los trabajadores de las mipymes ecuatorianas. Se desarrolló con metodología basada en investigación bibliográfica y exploratoria, con enfoque cualitativo que permitió determinar las características de dicho problema, optando por los métodos inductivo, deductivo y la técnica que se utilizo fue la ficha bibliográfica en la que se identificaron fuentes secundarias provenientes de bases científicas reconocidas son: Scielo, Doaj, Google académico, Dialnet, Redalcyc. Se concluye que es importante tener en cuenta que el clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador se deben tomar en cuenta la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, evaluación de desempeño, entre otros influye directamente en la creación de clima organizacional en una institución.

Según Rojas Sánchez, Rosas González, Xéque-Morales, García Rodríguez, & Padrón Méndez (2022). Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. Las organizaciones de salud en México han sufrido transformaciones, estas condiciones han hecho que los profesionales de enfermería que laboran en ellas se enfrenten a diferentes necesidades, en donde a diario se interactúa con varios de estilos y adaptabilidad de liderazgos, los cuales, interfieren

en el ambiente laboral. Objetivo: Determinar la relación entre estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. Metodología: Estudio cuantitativo, correlacional y analítico. Se aplicaron 138 cuestionarios al personal de enfermería, con un año de antigüedad, se eliminaron cuestionarios incompletos, previa firma de consentimiento informado. Se utilizaron los instrumentos: Liderazgo situacional y el test de Clima organizacional con alfa de Cronbach de 0.92. Para el análisis estadístico se utilizó Rho de Spearman, mediante el programa SPSS versión 25. Resultados: fueron 80% mujeres, 72% reportó estudios de licenciatura, con más de un año de antigüedad laboral, en asignación de puesto 89% eran operativas y 11% supervisoras. El liderazgo participativo fue el que predominó en la institución con 46%, la adaptabilidad del estilo del liderazgo en 61% fue bajo, el clima organizacional fue adecuado en todas sus dimensiones, no se encontró relación estadística significativa entre estilos y adaptabilidad de liderazgo con clima organizacional. Conclusiones: La baja adaptabilidad a los estilos de liderazgo puede afectar el cumplimiento de las tareas, los objetivos y una equivocada apreciación del entorno de trabajo, interfiriendo en los equipos de trabajo y afectando la calidad de los servicios.

Según Alegría Zebadúa (2022). Habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias en el estado de Nuevo León, México. El objetivo de la presente investigación es analizar la relación de las habilidades gerenciales, motivación, solución de problemas, trabajo en equipo, comunicación efectiva y manejo de conflictos laborales con el clima organizacional de los Bancos de Nuevo León, México. Se clasifica como cuantitativa, correlacional y explicativa. Es de tipo no experimental y transversal. Se utilizaron la técnica documental y la bibliográfica; la recolección de datos fue bajo la técnica de campo. El instrumento de medición utilizado fue un cuestionario de 46 ítems aplicado a 52 mandos gerenciales de los Bancos. El análisis se realizó a través de ecuaciones estructurales. Los resultados muestran que las habilidades gerenciales bajo estudio explican 74.5% del clima organizacional. Las variables motivación con coeficiente

Path de 0.415, trabajo en equipo con 0.325 y manejo de conflictos laborales con 0.338, mostraron significancia con respecto a clima organizacional. Las variables solución de problemas y comunicación efectiva no fueron significativas. Los resultados de la presente investigación pueden ser de utilidad para las empresas cuando aborden temas relacionados con el capital humano y su clima organizacional.

Según Atavallo Pullopaxi & Valiente Pilaguano (2022). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la asistente ejecutiva y analista administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi, sede la matriz, periodo 2022. El clima organizacional en las instituciones públicas como la Universidad Técnica de Cotopaxi, ha tomado una gran importancia, debido a que se busca determinar la incidencia de este en el desempeño laboral de cada uno de quienes conforman esta institución, siendo que está estrechamente ligado con los factores motivacionales en su ambiente de trabajo. El objetivo de la investigación es determinar la incidencia en el clima organizacional del desempeño laboral de los colaboradores, para lo cual se analizaron las dimensiones como las relaciones interpersonales (compañerismo y colaboración), relaciones interpersonales (comunicación), cohesión de grupo(trabajo en equipo), Calidad de vida Laboral (bienestar y salud física), Calidad de vida Laboral (condiciones de trabajo) Motivación (satisfacción laboral), Políticas y Reglamentos (derechos y obligaciones), que son pilares fundamentales para la institución. El método investigativo por aplicar es desde el enfoque de la investigación cuantitativa de tipo no experimental con el nivel descriptivo, que se empleó la técnica de la encuesta y cuyo instrumento avalado fue el de la medición del clima organizacional de los autores V. Aiken y Alfa de Cronbach además se trabajó con la evaluación del desempeño laboral con indicadores que midan su rendimiento en el trabajo. La población objeto de estudio fue de 17 personas como son: asistentes ejecutivas y analistas administrativos. El resultado que se obtuvo de este estudio es de un coeficiente de correlación que se considera como una relación positiva, esto significa que las variables clima organizacional en el desempeño laboral se relacionan de manera directa e indirecta. La investigación generó en la Universidad Técnica de Cotopaxi, un

impacto técnico a partir de la presente se contará con un instrumento que le permita tomar en consideración el clima organizacional. En cuanto a la percepción del clima organizacional se puede observar que los colaboradores mantienen un clima adecuado dentro del área asistente ejecutiva y analista administrativo tomar en cuenta las estrategias dadas entre las cuales ya se establecieron en la propuesta dada así aplicar de manera satisfactoria las estrategias planteadas, ya que de esto depende el éxito de este.

2.1.2 Nacionales

Según Cordova Meza (2022). Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una universidad privada. Lima - Perú 2022. En la presente investigación tuvo objetivo Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de una Universidad Privada de Lima - Perú 2022, en el cual se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, y de diseño de investigación no experimental, tuvo como resultado El valor de Chi-cuadrado calculado es $X^2 = 24,729$ y el valor de tabla o valor tabular $X^2T = 16.9190$, con el 95% de confianza y 9 grado de libertad (Day free), entonces si cumple la relación en la cual X^2 es mayor que el X^2T (x tabular), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, se indica que si hay una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022. Con un criterio de Significación: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P−valor = 0,00 < 0.05, con nivel de significación $\alpha = 0.05$, llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

Según Miranda Vargas & Palacios Cansinos (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Empresa “INVERSIONES MUYA S.A.C” de la Ciudad del Cusco- Perú 2022. La presente investigación titulada “ Clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa “inversiones Muya S.A.C” de la ciudad

del Cusco- Perú 2022", el cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa Inversiones Muya S.A.C" de la ciudad del Cusco, año 2022, la hipótesis planteada fue existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inversiones Muya S.A.C" de la ciudad del Cusco, año 2022. La investigación fue descriptiva de enfoque cuantitativo de nivel correlacional, la muestra fue de 50 trabajadores, aplicándose un cuestionario de 50 ítems para la variable clima organizacional y 40 ítems para la variable desempeño laboral con una validación de alfa de cronbach de 0.968 para la primera variable y 0.936 para la segunda variable. Los resultados se tabularon por medio tablas y gráficos procesados en el programa SPSS versión 24, llegando a las siguientes conclusiones: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la empresa "inversiones Muya S.A.C" de la ciudad del cusco- Perú 2022, es decir, se acepta la hipótesis alterna con un nivel de significancia de 0.000, que es menor al 0.05, por tanto se rechaza la hipótesis nula, ya que mientras mejor sea el clima organizacional de la empresa será mejor el desempeño laboral.

Según Pérez Ames (2022). Comunicación interna y clima organizacional del Instituto Geofísico del Perú en el marco del COVID-19, 2021. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la comunicación interna y el clima organizacional del Instituto Geofísico del Perú en el marco del Covid-19,2021. Para el cual se planteó el tipo de investigación básica con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo correlacional; con una muestra de 85 servidores y una población de 108. Para medir la variable comunicación interna se realizó 34 ítems y para la variable clima organizacional 50 ítems, con la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario de preguntas en una escala Likert. Los resultados de la investigación evidencian que existe una relación positiva entre ambas variables, esto según el nivel de confiabilidad realizado mediante el análisis de consistencia interna, donde el alfa de Cronbach para la comunicación interna es de 0.927 y del clima organizacional 0.972, obtenido mediante el SPSS Statistic v.23. Se concluye

la existencia de una relación positiva moderada entre las variables comunicación interna y clima organizacional, esto según el valor P (Sig. (Bilateral)) menor a 0,05 es decir “0,000;” donde el Rho de Spearman es de 0,629, que indica que la comunicación interna influye significativamente en la variable clima organizacional, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Según Seminario Serquen (2022). El clima organizacional en la facultad de ciencias empresariales de una universidad privada de Lambayeque, 2022. El presente trabajo tuvo como objetivo diagnosticar el Clima organizacional en Facultad de Ciencias Empresariales de Universidad Privada de Lambayeque 2022. Siendo una investigación de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo descriptiva, propositiva; su muestra fueron veinte colaboradores administrativos a quienes se les aplicó el cuestionario Clima Laboral – SPC conformada por cincuenta interrogantes distribuidas en cinco dimensiones que fueron la autorrealización, involucramiento del personal, supervisión, comunicación y condiciones laborales para llegar a la conclusión que se diagnosticó un nivel medio del clima organizacional con un 60% y en cuanto a sus dimensiones, se identificó un nivel bajo de autorrealización con el 70%; seguido, la dimensión involucramiento laboral ostentó un nivel bajo con el 50%; luego, la dimensión supervisión manifestó un nivel bajo con el 60%; por consiguiente, la dimensión comunicación ostentó un nivel bajo con el 65% y por último, la dimensión condiciones laborales registró un nivel alto con el 55% del total de docentes encuestados. A partir de estos resultados se elaboró a nivel de propuesta un programa motivacional para mejorar el clima organizacional.

Según Castillo Nuñez (2022). La satisfacción laboral y clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo 2022. La presente investigación, tuvo como objetivo establecer la relación de asociación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional de los colaboradores de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Antenor Orrego. La investigación concierne a un diseño descriptivo simple; asimismo la técnica es la encuesta y los instrumentos son el instrumento de clima organizacional de Allen y Meyer

(1991) conformado de 18 ítems y el instrumento de satisfacción laboral conformado de 26 ítems, aplicado a una muestra de 30 colaboradores de la Facultad de Medicina Humana, se aplicó un muestreo no probabilístico. De acuerdo con la hipótesis la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral es directa y positiva y se concluyó que: La Satisfacción Laboral influye de manera significativa en el Clima Organizacional de la Facultad de Medicina Humana; la mayoría de los trabajadores se sienten satisfechos de su trabajo; además de sentirse medianamente a gusto por el ambiente consideran tener jefes que son justos y valoran a sus subalternos.

Según Cruz Rojas (2022). Clima organizacional y desempeño docente en la I.E N° 89506 del distrito de Coishco, 2022. En el presente informe de tesis se tuvo como propósito determinar qué relación existe entre clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, 2022.vEl estudio correspondió a un enfoque de investigación positivista, así también fue de un tipo de investigación cuantitativo y un diseño de investigación descriptivo correlacional bivariado, que de acuerdo a lo que sostiene Hernández (2018), tiene como propósito conocer el nivel de asociación o relación existente entre dos o más variables, fenómenos o categorías. La población la conformó 27 docentes que laboran en la Institución Educativa N° 89506 del Distrito de Coishco, quienes respondieron a 2 cuestionarios conformadas por 20 y 17 ítems que midieron ambas variables. Se concluyó entonces que, el clima organizacional en la institución educativa en estudio, de acuerdo con más de la mitad de los docentes (63%), la calificó en un nivel medio, mientras tanto, el desempeño docente en la institución educativa en estudio, un significativo número de docentes representado por el 77.80%, obtuvo un nivel medio en su desempeño. Se determinó que, con un valor $r_{xy}=+0,230$, se permite inferir que se rechaza Ho y por tanto se acepta la hipótesis general de la investigación, entonces se demuestra una correlación de pobre a regular, además de ser positiva y directa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa en estudio; aunado a ello, se tuvo un $t_{cal}=1,19<t_{tab}=2,056$, demostrándose una correlación no significativa.

Según Vergara Heredia (2022). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de la Empresa PERUPETRO S.A. Lima, 2022. Puesto que el capital humano es hoy en día el factor más importante para alcanzar las metas u objetivos de la organización es por ello por lo que se desarrolla la presente tesis, la cual tiene como objetivo determinar la influencia del Clima organizacional en la satisfacción laboral de la Empresa PERUPETRO S.A. Lima, 2022. La tesis es de tipo básica que a su vez tiene un enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva correlacional y siendo de naturaleza no experimental. Esto se debe al estudio de las variables en una situación donde no son manipuladas. La población consistió en 58 colaboradores de la organización, donde para utilizar la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Hubo un cuestionario por cada variable el cual constaba de 10 preguntas cada uno, dicho instrumento contaba con la escala de respuestas tipo Likert, además que obtuvieron validez aplicando el juicio de expertos y siendo revisados por 3 profesionales en el tema. Para finalizar, los resultados hallados en la presente tesis arrojaron un coeficiente de correlación de Spearman es 0.644 lo cual hace afirmar que existe una correlación directa entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, al ser menor al 0.7, esta es moderada, por lo que la hipótesis planteada sería aceptada. Es decir, en la empresa PERUPETRO S.A. existe una influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral, lo cual muestra la importancia de contar con un buen clima laboral y poner énfasis en este aspecto, así como elaborar estrategias para la mejora de la organización.

Según Romero Huaman (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022. La presente tesis se desarrolló en la línea de investigación reforma y modernización del estado. El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022. La investigación fue de tipo básica, con diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población estuvo conformada por los trabajadores de una entidad pública de Huarmaca, 2022. La

muestra fue a nivel censal y estuvo conformada por 38 trabajadores. La técnica utilizada para el recojo de la información fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. El cuestionario estuvo conformado por 15 ítems para para medir la variable clima organizacional y el cuestionario para medir la variable desempeño laboral por 15 ítems. Para procesar los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 24. Los resultados de la investigación contrastaron que la variable clima organizacional no se relaciona significativamente con la variable desempeño laboral, con un p_valor calculado de 0.738 lo que permitió la comprobación de la hipótesis científica planteada concluyendo que no existe relación entre las variables.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Clima organizacional

Según Uribe Prado (2015). El personal que percibe tener un jefe que tiene mala capacidad para delegar las actividades, no mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas con el trabajo, no reconoce las fortalezas que tienen sus empleados, es un mal líder, dirige las actividades de manera deficiente, influye de forma negativa en la manera de realizar las actividades, no es sensible a las necesidades del personal, no se preocupa por respetar los derechos, da un trato deshonesto e incorrecto y por lo regular, es descortés; por lo que los trabajadores, subordinados de dicho “jefe”, manifiestan problemas de salud como lo son desgaste ocupacional, bajo nivel de bienestar emocional y trastornos de sueño. (p.144).

Según Gan & Triginé (2012), el “clima laboral” es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones. Por razones evidentes, el clima laboral es un indicador fundamental de la vida de la empresa, condicionado por múltiples cuestiones: desde las normas internas de funcionamiento, las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y equipamientos, pasando por las actitudes de las personas que integran el equipo, los estilos de dirección de líderes y jefes, los salarios y remuneraciones, hasta la identificación de satisfacción

de cada persona con la labor que realiza… sin agotar ni muchísimo menos la larga lista de factores que inciden y focalizan el clima o ambiente laboral.

Según Piñeyro Prins & Aragón (2018). En el nivel de los valores, mientras tanto, se da un proceso de transformación cognitiva en el que las ideas transmitidas por los líderes de la organización son puestos a prueba frente a una situación problemática. Esta dinámica lleva a que esos valores sean poco a poco incorporados por otros miembros de manera colectiva. Con el transcurso del tiempo, se van convirtiendo en creencias y éstas en presunciones. Este proceso se da con un alto grado de conciencia, debido a que los valores establecen en buena medida cómo deben ser las cosas en la organización y cómo se debe actuar. Sirven como la guía de comportamiento en que apoyarse a la hora de tomar decisiones.

Según García Solarte (2009). El clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización. Por lo anterior, en el presente documento se realiza una aproximación conceptual desde diferentes autores, que ayuda a evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales. De igual forma, se exponen las diferentes herramientas que se pueden emplear para su medición y diagnóstico y que consideran numerosas variables que giran en torno a los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas empresariales, para esclarecer las causas de la satisfacción de insatisfacción en el trabajo, y su incidencia en los cambios organizacionales.

2.2.2 Desempeño de los trabajadores

Según Méndez Cruz (2009). Cabe resaltar que la obligación de uno es el derecho de otro, es decir, si el patrón tiene obligaciones, éstas se traducen en derechos para el trabajador, y las obligaciones de los trabajadores son derechos del patrón. En el ámbito del derecho laboral, las obligaciones para ambos elementos (patrones y trabajadores) pueden ser originadas por el contrato de trabajo, pero recordemos que la falta de este no

es condicionante para la no existencia de la relación de trabajo, por lo tanto, debe haber otra fuente de obligaciones para ambos. (p.43).

El desempeño laboral de los trabajadores está sujeto a condiciones básicas de atención, capacitación, motivación en el área donde se desempeña, siendo importante el trato adecuado, mantener un clima laboral optimo que contribuya a la satisfacción laboral del trabajador; estos elementos permiten que los trabajadores tengan un rendimiento adecuado en la institución, ya que el trabajador está en la obligación de cumplir con el trabajo indicado y cumplir con las horas por estar sujeto a una subordinación.

Según (Grisolia, 2015). En sentido amplio se puede definir el trabajo humano como toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar la realidad. En cambio, para el derecho del trabajo el concepto es más estricto. Se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro —persona físicao jurídica (empleador individual o empresa)— a cambio de una remuneración: el derecho del trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano sino sólo del trabajo en relación de dependencia. El trabajo humano no es un mero instrumento al servicio del interés particular de otro, ni una mercancía, tal como se presentaba en la esclavitud. Se trata de una actividad creadora de utilidad que tiene valor social. Constituye el lazo de unión entre el hombre y la sociedad: trabajares crear utilidad; el producto del trabajo realizado sirve a otros: es un servicio social, un acto de solidaridad humana. El trabajo está hecho para el hombre, pero éste no ha sido creado exclusivamente para el trabajo; primero, porque el trabajo no es todo, sino una parte de su vida y, en segundo término, porque no es un fin en sí mismo, sino sólo un medio, ya que le sirve al hombre para obtener otras cosas. (p.11).

Según Vallecilla Baena & et al. (2018). Por otro lado, se entiende que, verificada la existencia de la actividad personal y de la subordinación, el trabajador adquiere el derecho a que se le pague un salario como retribución y todas las obligaciones prestacionales subyacentes, configurándose así el contrato de trabajo. (p.49).

2.3 DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

Según Ardila Vera (2009) define los términos de la siguiente manera:

2.3.1 Alta rotación: Es de vital importancia conocer las causas por las que el personal decide terminar una relación de trabajo, con frecuencia es debido a la falta de satisfacción del personal hacia la empresa por no cumplir con sus expectativas laborales.

2.3.2 Calor: En regiones en las cuales la temperatura es inferior a la del ser humano, el intercambio de calor entre el medio ambiente y el cuerpo se lleva a cabo sin dificultad (luego se verá que esto se cumple siempre que la humedad relativa del aire no llegue a ciertos límites que varían con la temperatura).

2.3.3 Clima: proponen el clima como un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones).

2.3.4 Clima Laboral: El "clima laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

2.3.5 Compensación: El término compensación se utiliza para "designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo" como empleados de una empresa. Del monto total, una parte muy importante lo constituyen el sueldo, los incentivos, cuando los hay, y las prestaciones y la otra parte corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su trabajo y de las condiciones en que éste se realiza.

2.3.6 Desempeño: Se considera que el desempeño del empleado es una consecuencia muy directa de la habilidad de este y de su motivación para realizar el trabajo.

2.3.7 Eficiencia: La eficiencia se refiere a la relación entre esfuerzos y resultados. Si obtienes más resultados de un esfuerzo determinado, habrá incrementado tu eficiencia. Asimismo, si puedes obtener el mismo resultado con menos esfuerzo, habrás incrementado tu eficiencia. En otras palabras, consiste en realizar un trabajo o una actividad al menor costo posible y en el menor tiempo.

2.3.8 El lugar de trabajo: Como tercer elemento de organización del trabajo está el lugar en donde este trabajo debe cumplirse, incluye los medios físicos, y el ambiente en general, el local, los materiales, los implementos, muebles, etc. El ambiente o clima de trabajo lo constituyen las actitudes, el espíritu general de afectividad y de respeto, estos aspectos influyen decididamente en los resultados del trabajo.

2.3.9 Espacio Físico: El estudio del espacio físico busca contribuir al incremento de la eficiencia de las actividades que realizan las unidades que conforman la organización; así como también proporcionar a los directivos y empleados el espacio suficiente, adecuado y necesario para desarrollar sus funciones de manera eficiente y eficaz, y al mismo tiempo permitir a los clientes de la organización obtener los servicios y productos que demandan bajo las mejores condiciones; y procurar que el arreglo del espacio facilite la circulación de las personas, la realización, supervisión y flujo racional del trabajo y además, el uso adecuado del elementos materiales y de ese modo reducir tiempo y costos para llevarlos a cabo.

2.3.10 Indisciplina: Que ocurre cuando las personas no siguen las reglas, ¿a qué se debe que no sigan las reglas establecidas? puede ser simplemente no respetar el horario de entrada hasta no cumplir adecuadamente con una tarea solicitada.

2.3.11 Motivación: La definición más completa de la motivación dice que es una serie de procesos individuales que estimula una conducta para beneficio propio, colectivo o laboral. La motivación puede ser tanto positiva como negativa y puede ser tanto personal como laboral y muchas veces una va de la mano de la otra.

2.3.12 Organización: es un sistema social, formado con el fin de alcanzar un mismo objetivo en común. Como todo sistema, éste puede contar con subsistemas internos, que tengan asignados tareas específicas.

2.3.13 Paros o huelgas: Es quizás la forma más determinante para demostrar que existe un grave conflicto entre la empresa y los trabajadores.

2.3.14 Percepción: obedece a los estímulos cerebrales logrados a través de los 5 sentidos, vista, olfato, tacto, auditivo, gusto, los cuales dan una realidad física del entorno. Sin embargo, nuestros sentidos nos proporcionan datos crudos del mundo externo, a menos que esta información sensorial sea procesada en el cerebro para su interpretación.

2.3.15 Quejas: Las quejas se elevan cuando la relación laboral no satisface a trabajador, se debe estar atento para conocer la causa real de la queja, pero independientemente de la razón que la origina, para el clima laboral no es positivo.

2.3.16 Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

2.3.17 Satisfacción: Procurar la satisfacción de los intereses, metas, deseos y/o necesidades personales de los miembros de la organización. Facilitar a los integrantes de la empresa retro-información relacionada con la forma en que una persona hace las cosas en los diversos frentes en que se halla. Servir como indicador de la posición relativa que un individuo ocupa en la organización.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de investigación establecido está basado de acuerdo con los objetivos sobre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores en la Universidad Nacional de Ucayali.

Para el presente estudio se empleó el método deductivo de nivel descriptiva cuantitativa, que permite efectuar el análisis sobre el clima organizacional; por otro lado, el estudio es de corte transversal de diseño no aplicada.

Donde:

- **M :** Muestra.
- **O_1 :** Variable 1 que trata del clima organizacional.
- **i :** incidencia de la variable independiente en la variable dependiente.
- **O_2 :** Variable 2 que trata del desempeño de los trabajadores.

Tamaño de la muestra:

- Tamaño de la población : 233
- Nivel de confianza (%) : 95%
- Margen de error (%) : 5%
- Muestra : 146

3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 Población

La población de estudio está conformada por 233 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.2.2 Muestra

Con una muestra probabilística de 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La investigación utiliza técnicas e instrumentos que permitieron que los datos se recolectaran y aplicaran de acuerdo con los métodos, técnicas e instrumentos de estudio siendo registrados y presentados en cuadros, tablas y gráficas para el análisis e interpretación correspondiente.

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento llevado a cabo sobre el clima organizacional y desempeño laboral fueron el resultado de la aplicación de la Chi cuadrada, que después de un análisis de los datos se expusieron a través de gráficos y tablas.

3.5 TRATAMIENTO DE LOS DATOS

El tratamiento de los datos se realizó mediante soportes del Excel, SPSS 25; que contribuyen a desarrollar los resultados y discusión de resultados, mediante la prueba de hipótesis, el análisis inferencial y el uso de la Chi cuadrada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

4.1.1 Dimensión: Autonomía

Decido el modo en que ejecutare mi trabajo

Tabla 1.

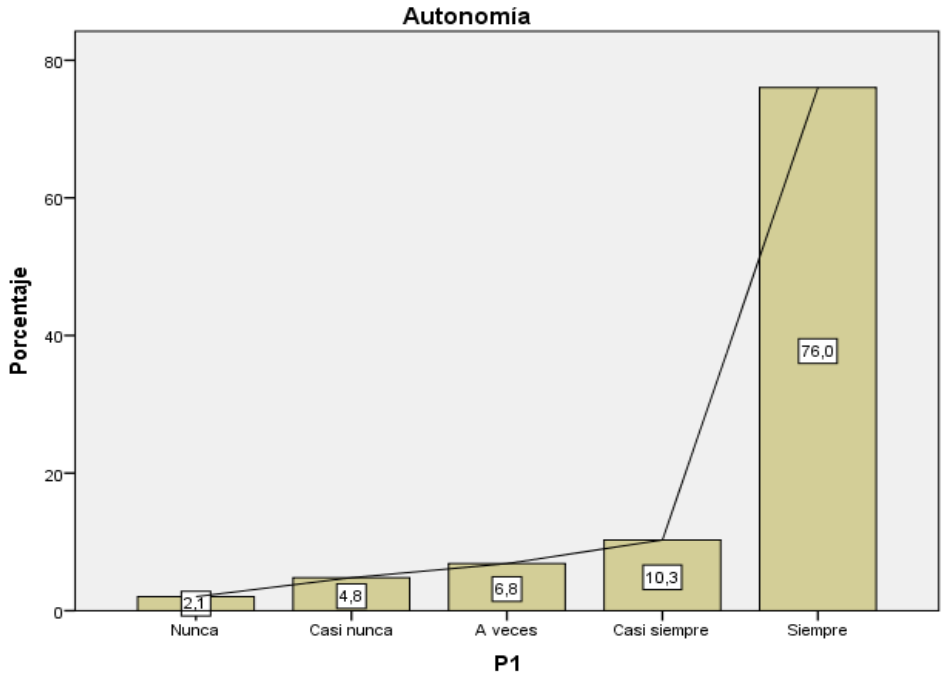
Autonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	2,1	2,1	2,1
	Casi nunca	7	4,8	4,8	6,8
	A veces	10	6,8	6,8	13,7
	Casi siempre	15	10,3	10,3	24,0
	Siempre	111	76,0	76,0	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia

Figura 1



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 76.0% de los servidores públicos siempre deciden el modo en que ejecutan su trabajo.

Los servidores públicos que casi siempre deciden el modo en que ejecutan su trabajo es del 10.3%.

Asimismo, el 6.8% de los servidores públicos respondieron que a veces deciden el modo en que ejecutan su trabajo.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 4.8% y 2.1% respectivamente.

4.1.2 Dimensión: Autonomía

Propongo mis propias actividades de trabajo

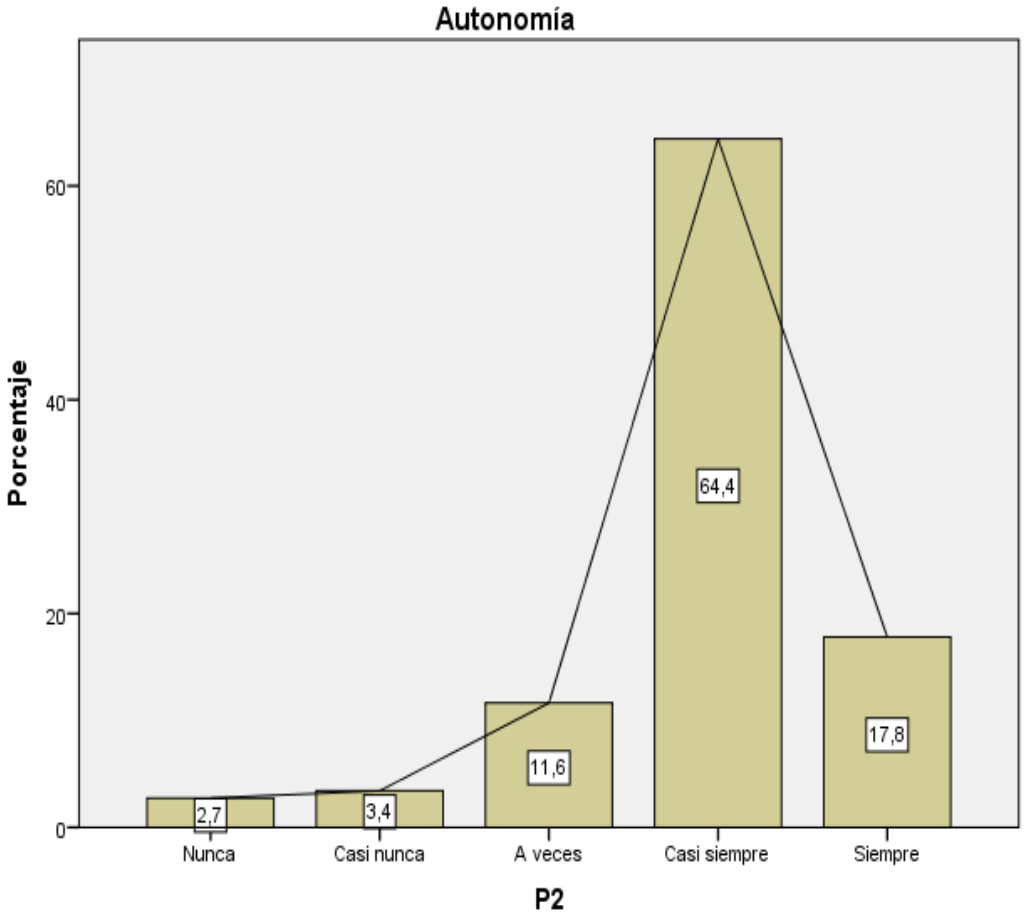
Tabla 2.

Autonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	2,7	2,7	2,7
	Casi nunca	5	3,4	3,4	6,2
	A veces	17	11,6	11,6	17,8
	Casi siempre	94	64,4	64,4	82,2
	Siempre	26	17,8	17,8	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Clima Organizacional
Fuente: Elaboración propia

Figura 2



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 17.8% de los servidores públicos siempre proponen sus propias actividades de trabajo.

Los servidores públicos que casi siempre proponen sus propias actividades de trabajo es del 64.4%.

Asimismo, el 11.6% de los servidores públicos respondieron que a veces proponen sus propias actividades de trabajo.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 3.4% y 2.7% respectivamente.

4.1.3 **Dimensión:** Trabajo en equipo

Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa

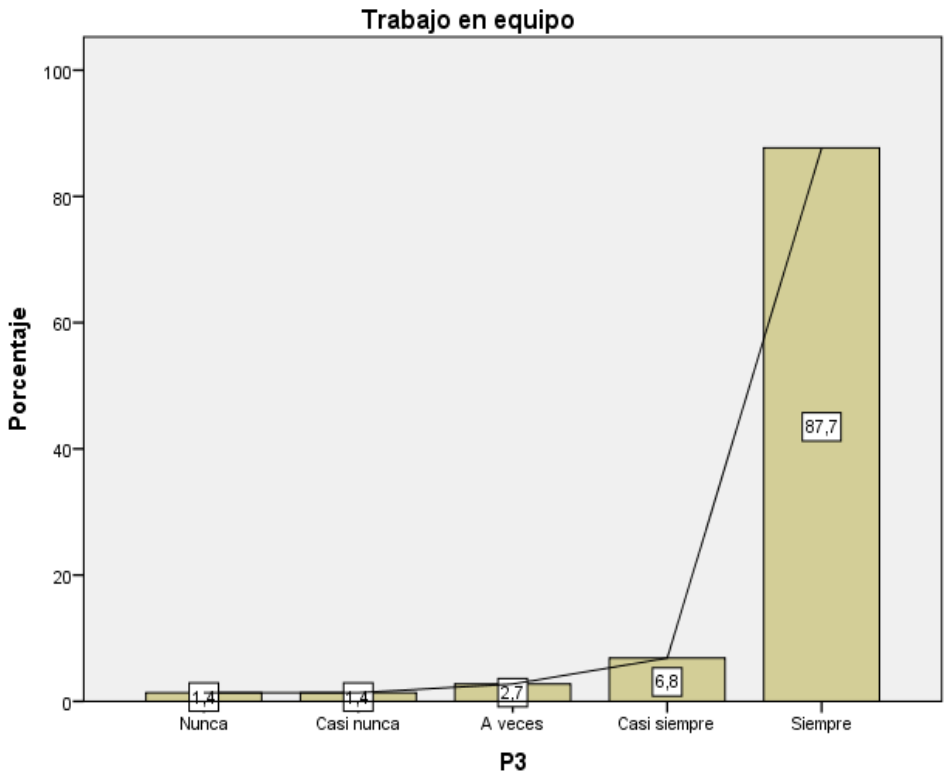
Tabla 3.

Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	2	1,4	1,4	2,7
	A veces	4	2,7	2,7	5,5
	Casi siempre	10	6,8	6,8	12,3
	Siempre	128	87,7	87,7	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Clima Organizacional
Fuente: Elaboración propia

Figura 3



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 87.7% de los servidores públicos respondieron que siempre existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la empresa.

Los servidores públicos respondieron que casi siempre existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la empresa es del 6.8%.

Asimismo, el 2.7% de los servidores públicos respondieron que a veces existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en la empresa.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 1.4% y 1.4% respectivamente.

4.1.4 **Dimensión:** Trabajo en equipo

En mi departamento nos mantenemos en contacto permanentemente.

Tabla 4.

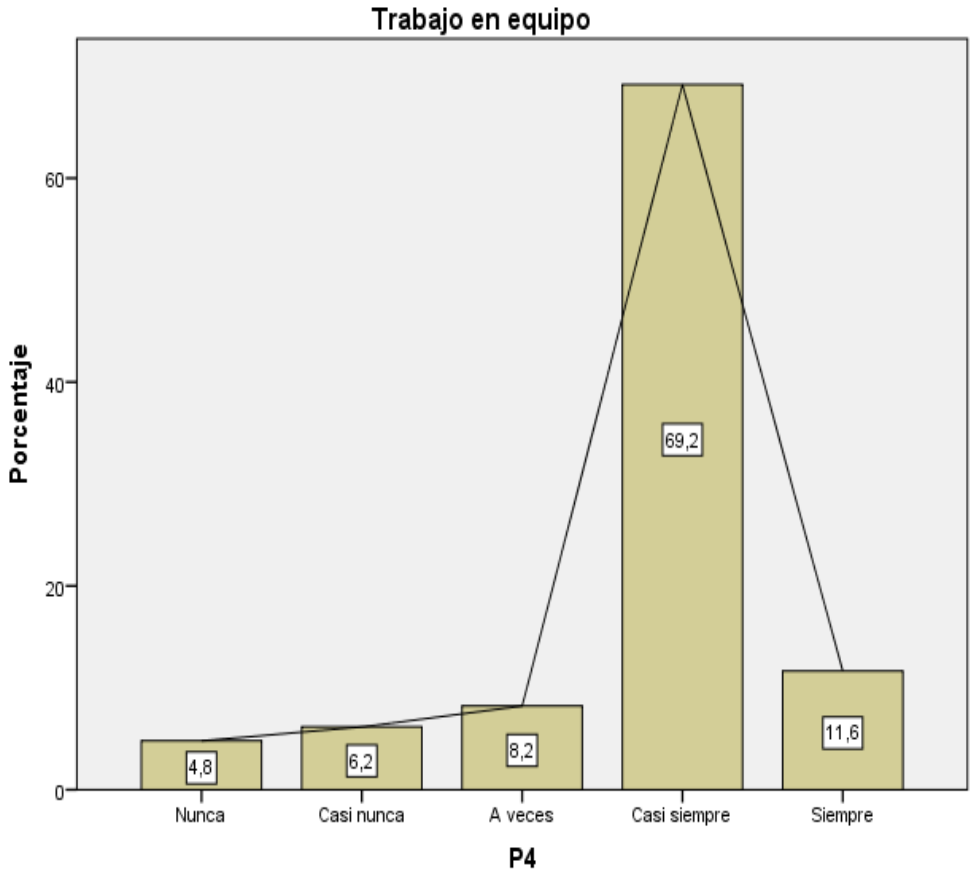
Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	9	6,2	6,2	11,0
	A veces	12	8,2	8,2	19,2
	Casi siempre	101	69,2	69,2	88,4
	Siempre	17	11,6	11,6	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia

Figura 4



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 11.6% de los servidores públicos respondieron que en el departamento siempre se mantienen en contacto permanente.

Los servidores públicos respondieron que en el departamento casi siempre se mantienen en contacto permanente es del 69.2%.

Asimismo, el 8.2% de los servidores públicos respondieron que en el departamento a veces se mantienen en contacto permanente.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 6.2% y 4.8% respectivamente.

4.1.5 **Dimensión:** Ambiente físico y cultural

El espacio físico en que laboro siempre es adecuado.

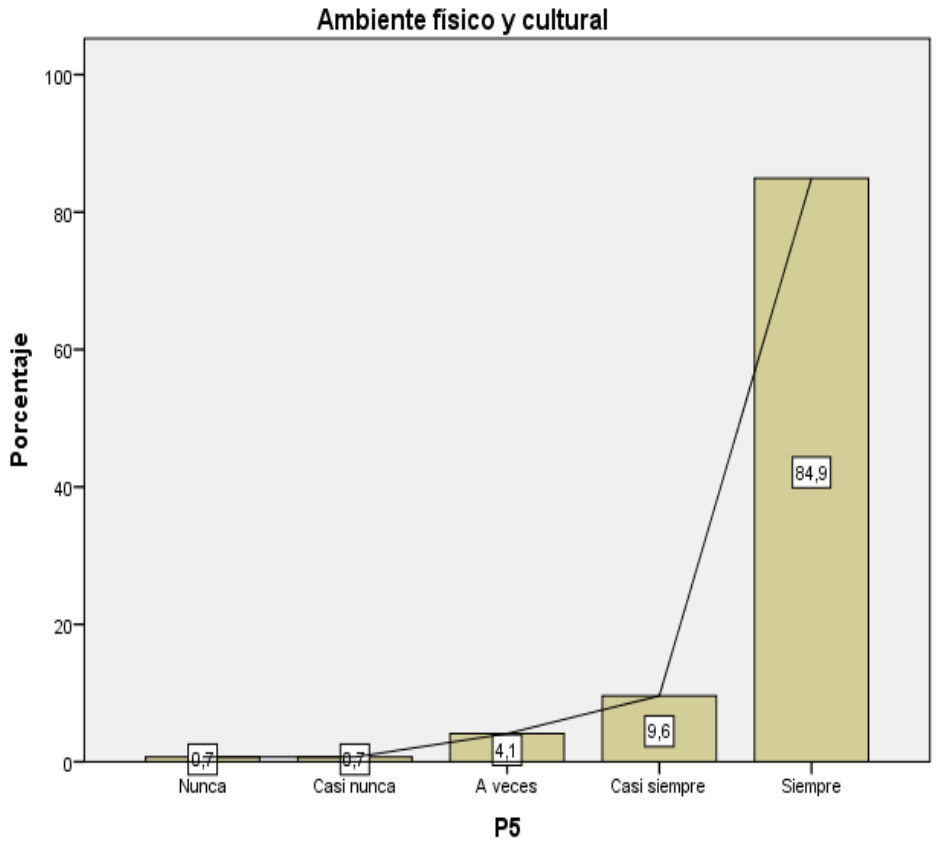
Tabla 5.

Ambiente físico y cultural

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	,7	,7	,7
	Casi nunca	1	,7	,7	1,4
	A veces	6	4,1	4,1	5,5
	Casi siempre	14	9,6	9,6	15,1
	Siempre	124	84,9	84,9	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Clima Organizacional
Fuente: Elaboración propia

Figura 5



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 84.9% de los servidores públicos respondieron que el espacio físico en que laboran siempre es adecuado.

Los servidores públicos respondieron que el espacio físico en que laboran casi siempre es adecuado es del 9.6%.

Asimismo, el 4.1% de los servidores públicos respondieron que el espacio físico en que laboran a veces es adecuado.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 0.7% y 0.7% respectivamente.

4.1.6 **Dimensión:** Ambiente físico y cultural

Los medios que tengo (equipos, materiales) para hacer mi trabajo son obsoletos y/o están en mal estado.

Tabla 6.

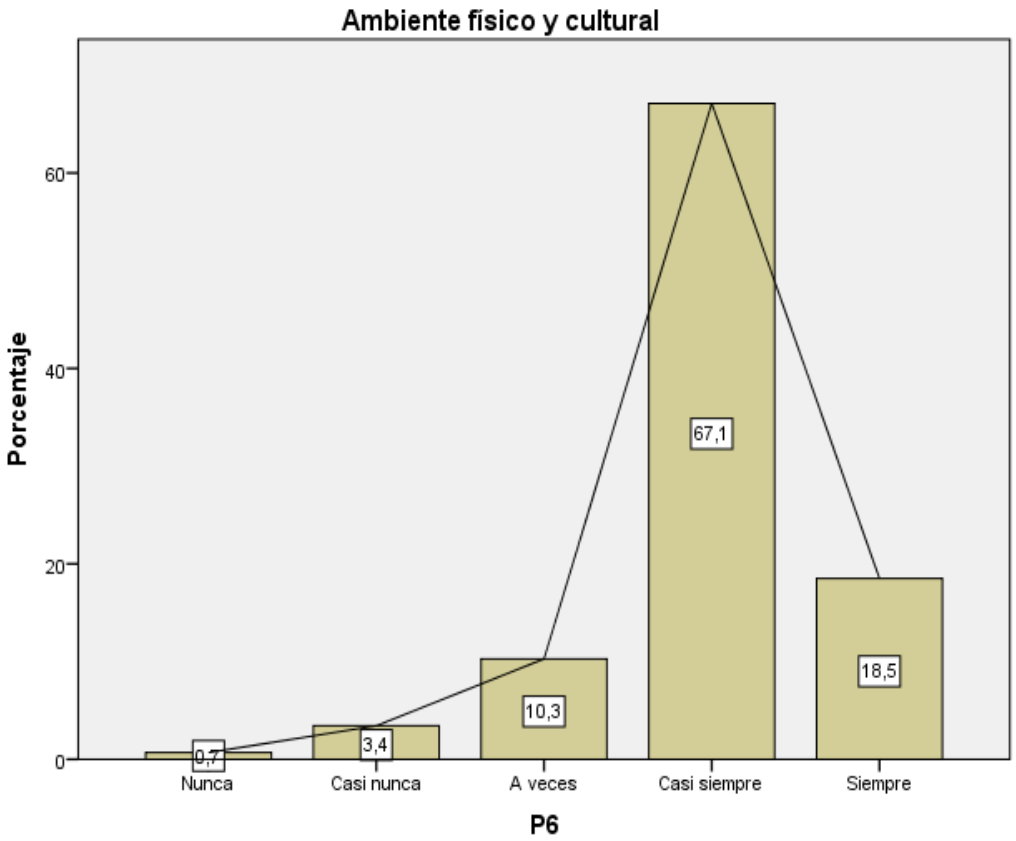
Ambiente físico y cultural

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	,7	,7	,7
	Casi nunca	5	3,4	3,4	4,1
	A veces	15	10,3	10,3	14,4
	Casi siempre	98	67,1	67,1	81,5
	Siempre	27	18,5	18,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia

Figura 6



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 18.5% de los servidores públicos respondieron que los medios con el que dispone para realizar sus actividades siempre son obsoletos y/o están en mal estado.

Los servidores públicos respondieron que los medios con el que dispone para realizar sus actividades casi siempre son obsoletos y/o están en mal estado es del 67.1%.

Asimismo, el 10.3% de los servidores públicos respondieron que los medios con el que dispone para realizar sus actividades a veces son obsoletos y/o están en mal estado.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 3.4% y 0.7% respectivamente.

4.1.7 **Dimensión:** Comunicación

En esta empresa se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados.

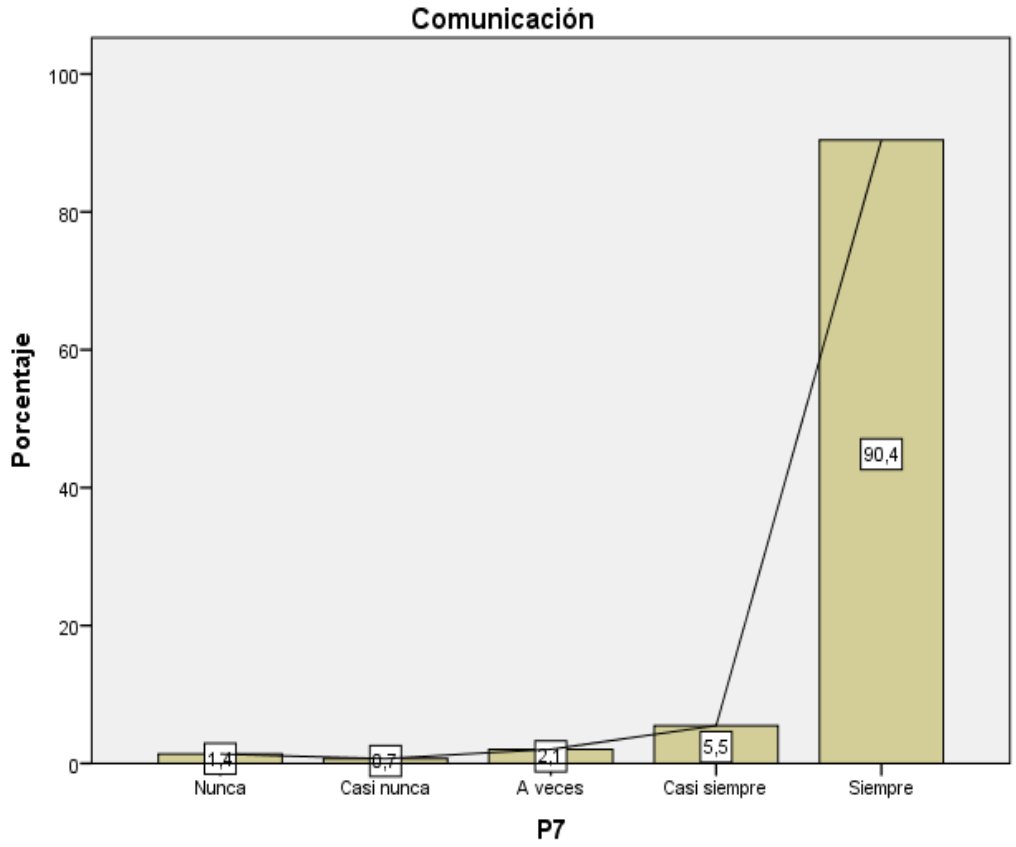
Tabla 7.

Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	1	,7	,7	2,1
	A veces	3	2,1	2,1	4,1
	Casi siempre	8	5,5	5,5	9,6
	Siempre	132	90,4	90,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Clima Organizacional
Fuente: Elaboración propia

Figura 7



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 90.4% de los servidores públicos respondieron que siempre en la empresa se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados.

Los servidores públicos respondieron que casi siempre en la empresa se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados es del 5.5%.

Asimismo, el 2.1% de los servidores públicos respondieron que a veces en la empresa se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 0.7% y 1.4% respectivamente.

4.1.8 **Dimensión:** Comunicación

Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.

Tabla 8.

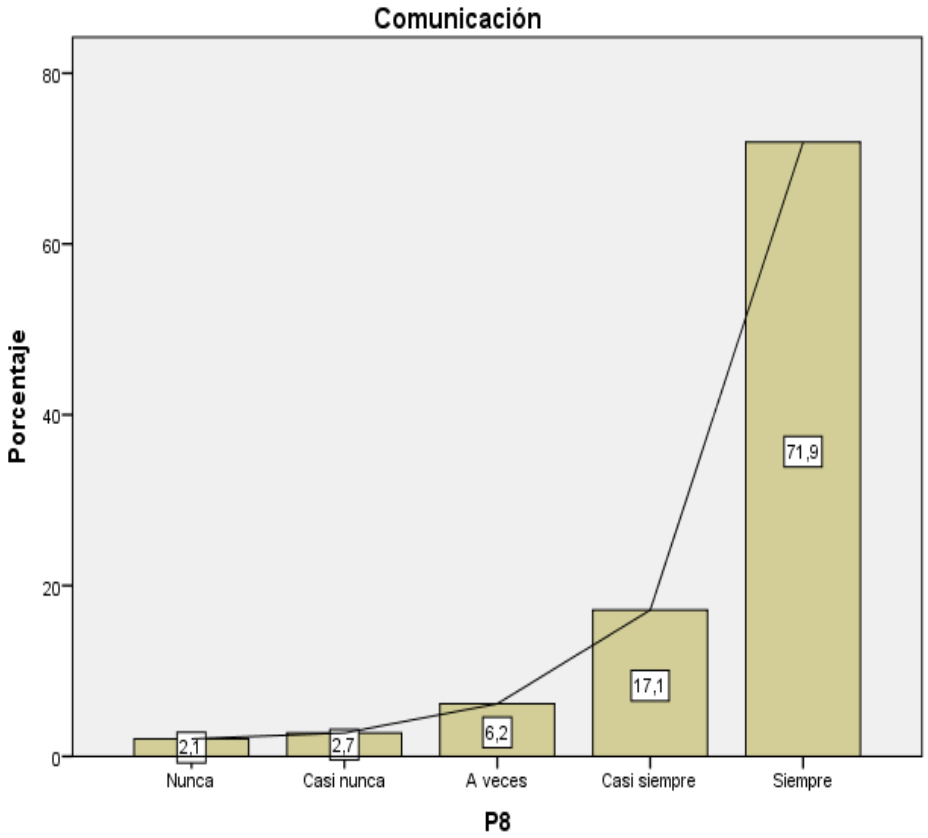
Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	2,1	2,1	2,1
	Casi nunca	4	2,7	2,7	4,8
	A veces	9	6,2	6,2	11,0
	Casi siempre	25	17,1	17,1	28,1
	Siempre	105	71,9	71,9	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Clima Organizacional

Fuente: Elaboración propia

Figura 8



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 71.9% de los servidores públicos respondieron que siempre se puede hablar abiertamente el trabajador con el jefe.

Los servidores públicos que respondieron que casi siempre se puede hablar abiertamente el trabajador con el jefe es del 17.1%.

Asimismo, el 6.2% de los servidores públicos respondieron que a veces se puede hablar abiertamente el trabajador con el jefe.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 2.7% y 2.1% respectivamente.

4.1.9 **Dimensión:** Equidad

Me da pena decir que trabajo en esta institución por la imagen negativa que ella tiene en la sociedad.

Tabla 9.

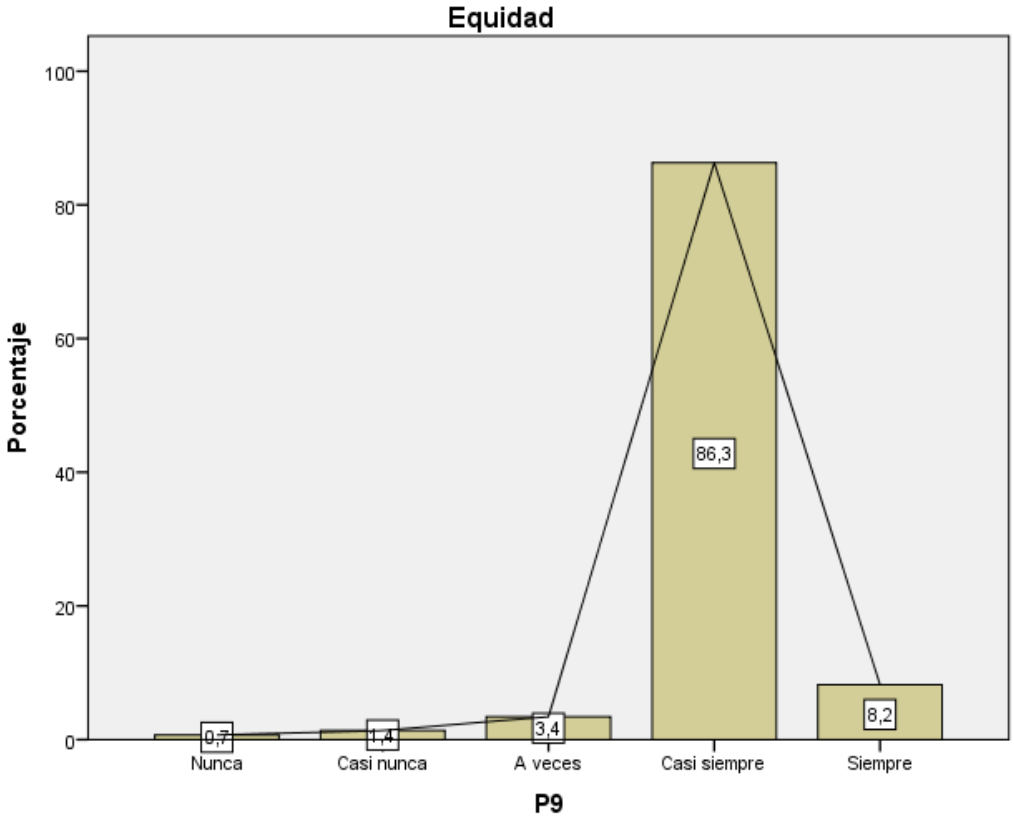
Equidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	,7	,7	,7
	Casi nunca	2	1,4	1,4	2,1
	A veces	5	3,4	3,4	5,5
	Casi siempre	126	86,3	86,3	91,8
	Siempre	12	8,2	8,2	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral de los servidores públicos

Fuente: Elaboración propia

Figura 9



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 8.2% de los servidores públicos respondieron que siempre me da pena decir que trabajo en esta institución por la imagen negativa que ella tiene en la sociedad.

Los servidores públicos que respondieron que casi siempre me da pena decir que trabajo en esta institución por la imagen negativa que ella tiene en la sociedad es del 86.3%.

Asimismo, el 3.4% de los servidores públicos respondieron que a veces me da pena decir que trabajo en esta institución por la imagen negativa que ella tiene en la sociedad.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 1.4% y 0.7% respectivamente.

4.1.10 **Dimensión:** Equidad

Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.

Tabla 10.

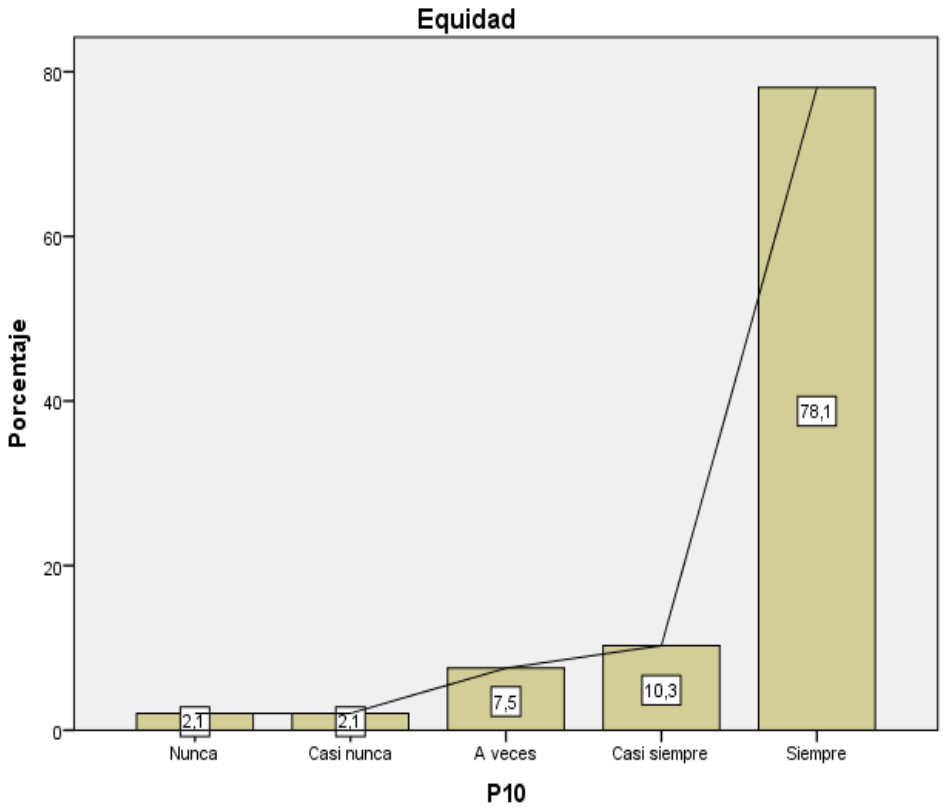
Equidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	2,1	2,1	2,1
	Casi nunca	3	2,1	2,1	4,1
	A veces	11	7,5	7,5	11,6
	Casi siempre	15	10,3	10,3	21,9
	Siempre	114	78,1	78,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral de los servidores públicos

Fuente: Elaboración propia

Figura 10



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 78.1% de los servidores públicos respondieron que siempre los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.

Los servidores públicos que respondieron que casi siempre los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables es del 10.3%.

Asimismo, el 7.5% de los servidores públicos respondieron que a veces los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 2.1% y 2.1% respectivamente.

4.1.11 **Dimensión:** Motivación intrínseca

En esta empresa, la mayoría de los trabajadores y empleados estamos muy comprometidos con nuestros trabajos.

Tabla 11.

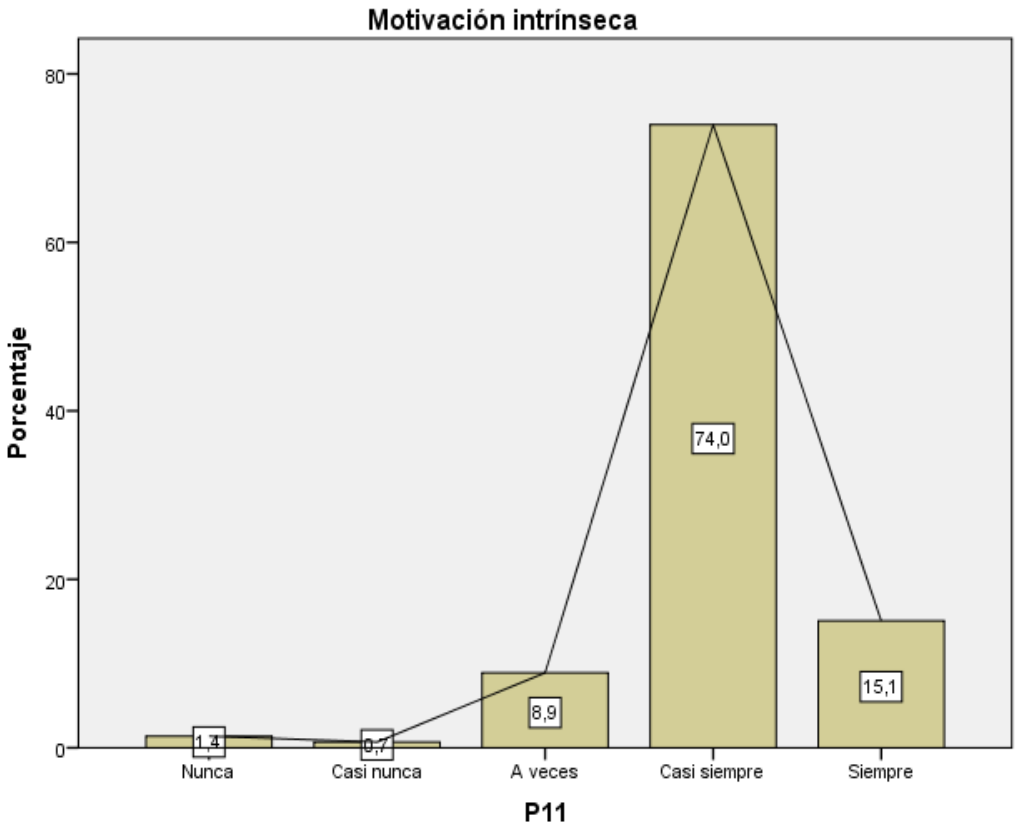
Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	1	,7	,7	2,1
	A veces	13	8,9	8,9	11,0
	Casi siempre	108	74,0	74,0	84,9
	Siempre	22	15,1	15,1	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral de los servidores públicos

Fuente: Elaboración propia

Figura 11



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 15.1% de los servidores públicos respondieron que siempre en esta empresa, la mayoría de los trabajadores y empleados estamos muy comprometidos con nuestros trabajos.

Los servidores públicos que respondieron que casi siempre en esta empresa, la mayoría de los trabajadores y empleados estamos muy comprometidos con nuestros trabajos es del 74.0%.

Asimismo, el 8.9% de los servidores públicos respondieron que a veces en esta empresa, la mayoría de los trabajadores y empleados estamos muy comprometidos con nuestros trabajos.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 0.7% y 1.4% respectivamente.

4.1.12 **Dimensión:** Motivación intrínseca

En esta empresa mis compañeros y yo hacemos nuestro mejor esfuerzo por que el trabajo siga bien.

Tabla 12.

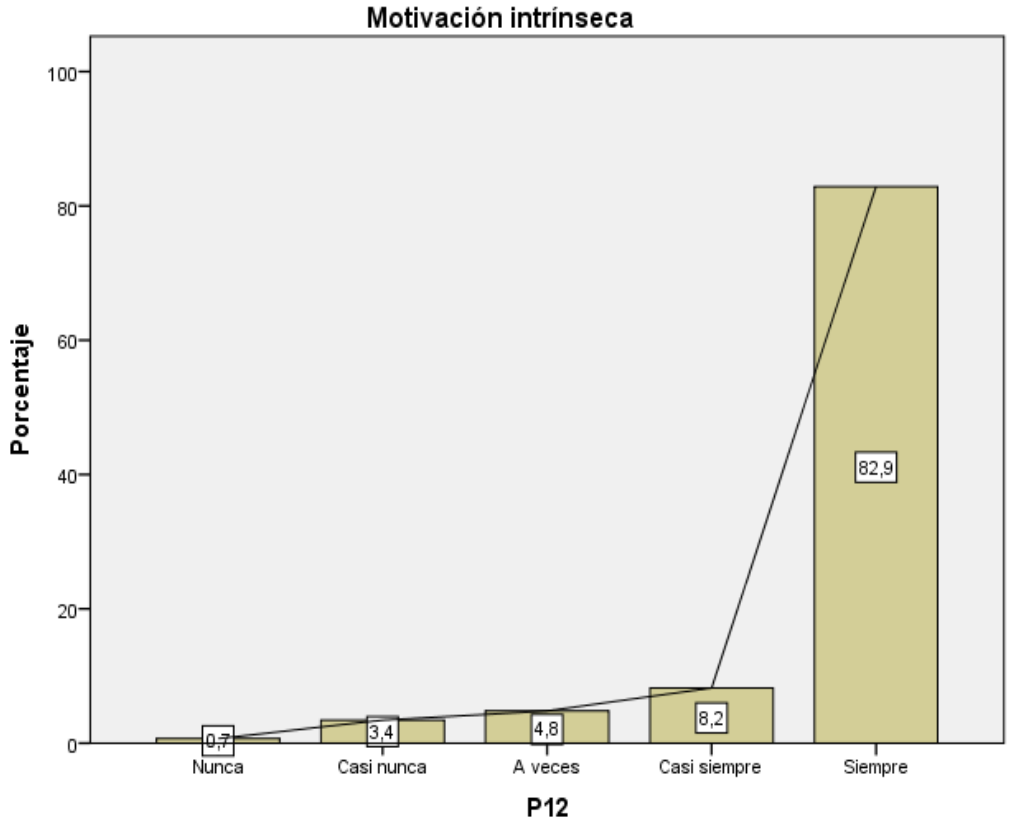
Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	,7	,7	,7
	Casi nunca	5	3,4	3,4	4,1
	A veces	7	4,8	4,8	8,9
	Casi siempre	12	8,2	8,2	17,1
	Siempre	121	82,9	82,9	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral de los servidores públicos

Fuente: Elaboración propia

Figura 12



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 82.9% de los servidores públicos respondieron que siempre en esta empresa mis compañeros y yo hacemos nuestro mejor esfuerzo por que el trabajo siga bien.

Los servidores públicos que respondieron que casi siempre en esta empresa mis compañeros y yo hacemos nuestro mejor esfuerzo por que el trabajo siga bien es del 8.2%.

Asimismo, el 4.8% de los servidores públicos respondieron que a veces en esta empresa mis compañeros y yo hacemos nuestro mejor esfuerzo por que el trabajo siga bien.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 3.4% y 0.7% respectivamente.

4.1.13 **Dimensión:** Mejoramiento

Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.

Tabla 13.

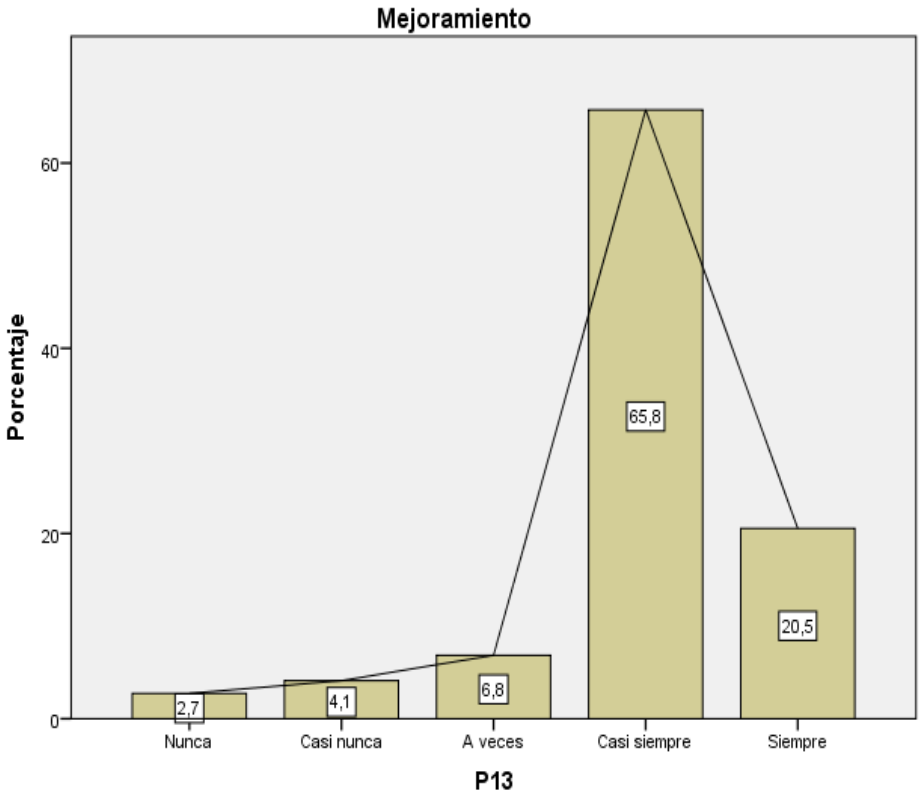
Mejoramiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	2,7	2,7	2,7
	Casi nunca	6	4,1	4,1	6,8
	A veces	10	6,8	6,8	13,7
	Casi siempre	96	65,8	65,8	79,5
	Siempre	30	20,5	20,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral de los servidores públicos

Fuente: Elaboración propia

Figura 13



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 20.5% de los servidores públicos respondieron que siempre mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.

Los servidores públicos que respondieron que casi siempre mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar es del 65.8%.

Asimismo, el 6.8% de los servidores públicos respondieron que a veces mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 4.1% y 2.7% respectivamente.

4.1.14 **Dimensión:** Mejoramiento

La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.

Tabla 14.

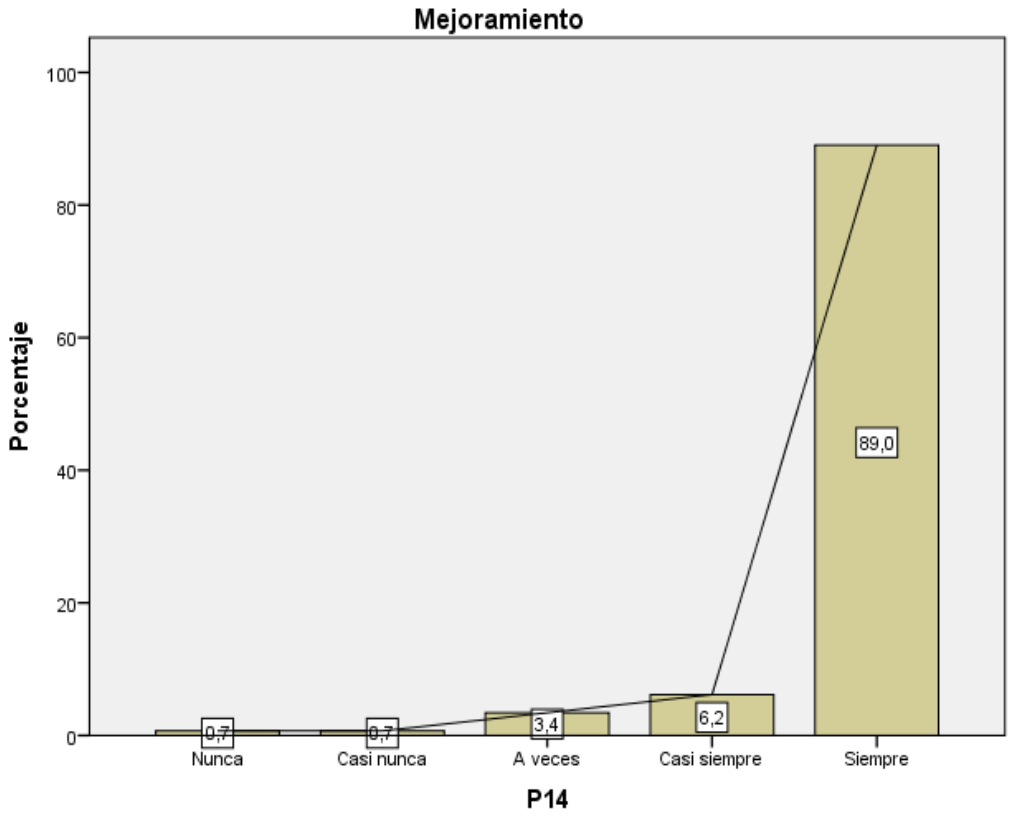
Mejoramiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	,7	,7	,7
	Casi nunca	1	,7	,7	1,4
	A veces	5	3,4	3,4	4,8
	Casi siempre	9	6,2	6,2	11,0
	Siempre	130	89,0	89,0	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral de los servidores públicos

Fuente: Elaboración propia

Figura 14



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 89.0% de los servidores públicos respondieron que siempre la única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.

Los servidores públicos que respondieron que casi siempre la única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error es del 6.2%.

Asimismo, el 3.4% de los servidores públicos respondieron que a veces la única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 0.7% y 0.7% respectivamente.

4.1.15 **Dimensión:** Percepción

No me siento identificado con los valores de la institución.

Tabla 15.

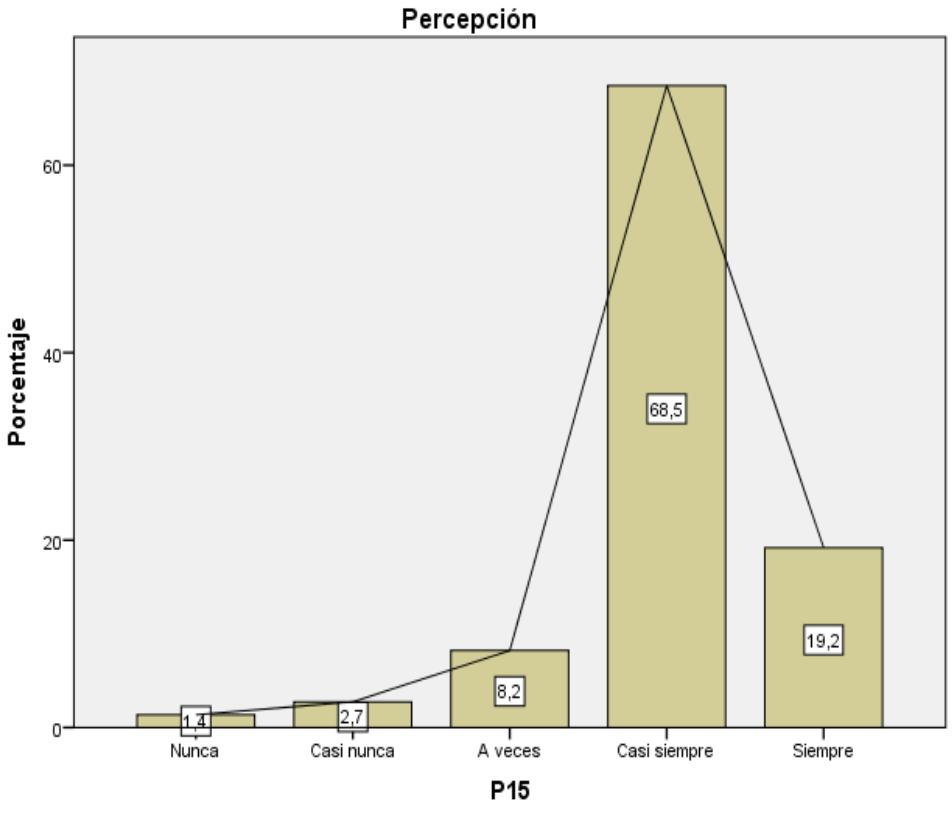
Percepción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	1,4	1,4	1,4
	Casi nunca	4	2,7	2,7	4,1
	A veces	12	8,2	8,2	12,3
	Casi siempre	100	68,5	68,5	80,8
	Siempre	28	19,2	19,2	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral de los servidores públicos

Fuente: Elaboración propia

Figura 15



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 19.2% de los servidores públicos respondieron como opción siempre a la pregunta.

Los servidores públicos que respondieron que casi siempre no se sienten identificados con los valores de la institución es del 68.5%.

Asimismo, el 8.2% de los servidores públicos respondieron que a veces no se sienten identificados con los valores de la institución.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 2.7% y 1.4% respectivamente.

4.1.16 **Dimensión:** Percepción

Me siento muy apenado de trabajar en una institución que tiene muchos conflictos internos.

Tabla 16.

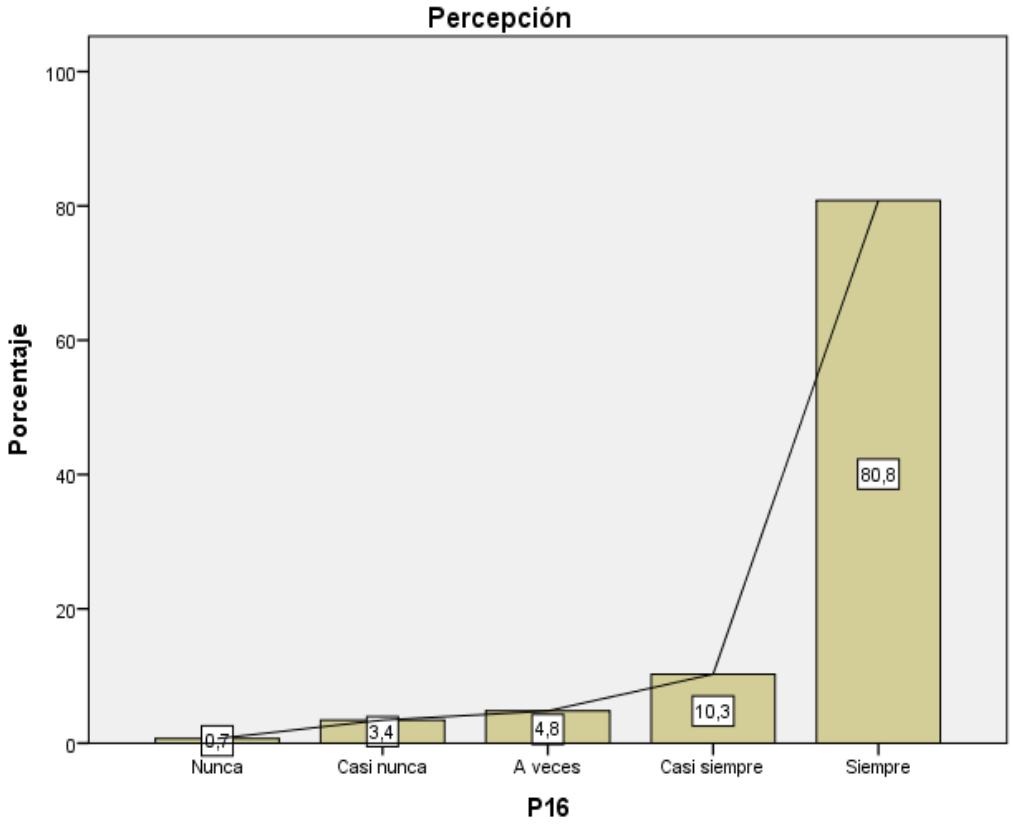
Percepción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	1	,7	,7	,7
	Casi nunca	5	3,4	3,4	4,1
	A veces	7	4,8	4,8	8,9
	Casi siempre	15	10,3	10,3	19,2
	Siempre	118	80,8	80,8	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable desempeño laboral de los servidores públicos

Fuente: Elaboración propia

Figura 16



Análisis:

La muestra de estudio está conformada por 146 servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, de los cuales el 80.8% de los servidores públicos respondieron que siempre me siento muy apenado de trabajar en una institución que tiene muchos conflictos internos.

Los servidores públicos que respondieron que casi siempre me siento muy apenado de trabajar en una institución que tiene muchos conflictos internos es del 10.3%.

Asimismo, el 4.8% de los servidores públicos respondieron que a veces me siento muy apenado de trabajar en una institución que tiene muchos conflictos internos.

Finalmente, los servidores públicos que marcaron las opciones casi nunca y nunca son del 3.4% y 0.7% respectivamente.

4.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis general

H1: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

H0: El clima organizacional no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Tabla 17

Tabla de contingencia Clima Organizacional * Desempeño laboral de los servidores públicos

			Desempeño laboral de los servidores públicos			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Clima Organizacional	A veces	Recuento	6	0	0	6
		Frecuencia esperada	,2	2,0	3,8	6,0
		% del total	4,1%	0,0%	0,0%	4,1%
	Casi siempre	Recuento	0	27	28	55
		Frecuencia esperada	2,3	18,1	34,7	55,0
		% del total	0,0%	18,5%	19,2%	37,7%
	Siempre	Recuento	0	21	64	85
		Frecuencia esperada	3,5	27,9	53,6	85,0
		% del total	0,0%	14,4%	43,8%	58,2%
Total		Recuento	6	48	92	146
		Frecuencia esperada	6,0	48,0	92,0	146,0
		% del total	4,1%	32,9%	63,0%	100,0%

Tabla 18

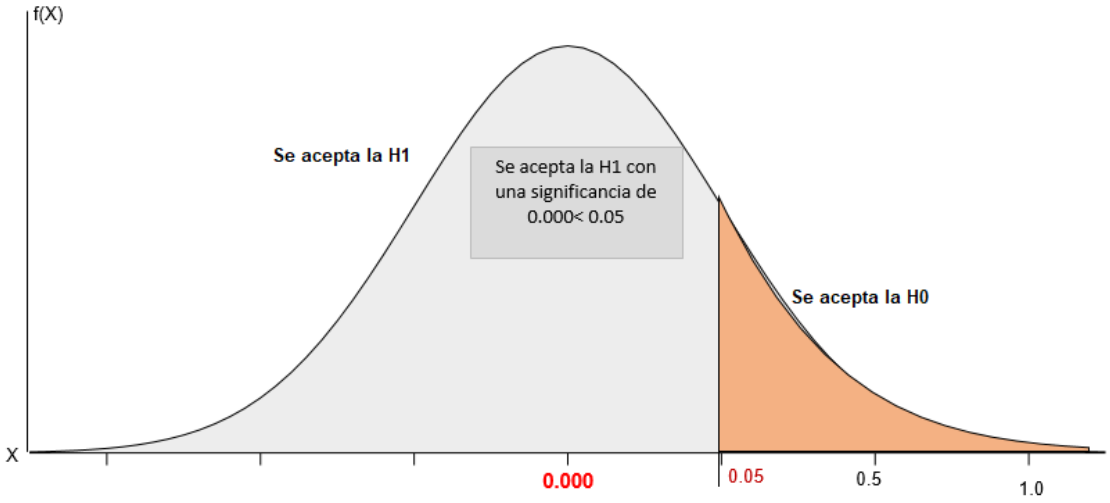
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	155,191[a]	4	,000
Razón de verosimilitudes	58,796	4	,000
Asociación lineal por lineal	34,951	1	,000
N de casos válidos	146		

INTERPRETACIÓN

Los resultados de la prueba de chi-cuadrada muestran una relación significativa entre las variables con un grado de significancia de 0.000<0.05, es decir que el clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA I

H1: La autonomía influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

H0: La autonomía no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Tabla 19

Tabla de contingencia Autonomía * Desempeño laboral de los servidores públicos

			Desempeño laboral de los servidores públicos			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Autonomía	A veces	Recuento	4	7	3	14
		Frecuencia esperada	,6	4,6	8,8	14,0
		% del total	2,7%	4,8%	2,1%	9,6%
	Casi siempre	Recuento	2	20	25	47
		Frecuencia esperada	1,9	15,5	29,6	47,0
		% del total	1,4%	13,7%	17,1%	32,2%
	Siempre	Recuento	0	21	64	85
		Frecuencia esperada	3,5	27,9	53,6	85,0
		% del total	0,0%	14,4%	43,8%	58,2%
Total		Recuento	6	48	92	146
		Frecuencia esperada	6,0	48,0	92,0	146,0
		% del total	4,1%	32,9%	63,0%	100,0%

Tabla 20

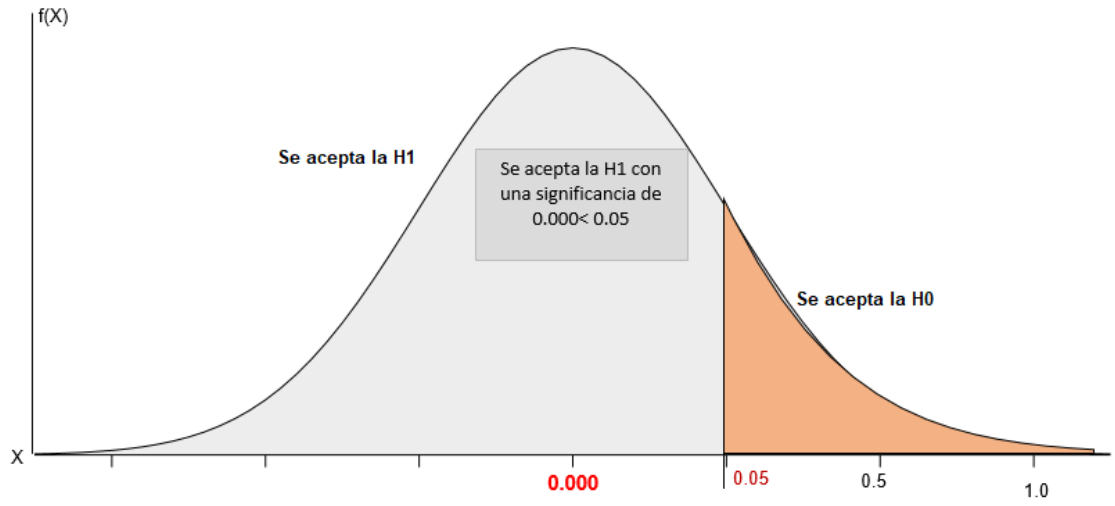
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,790[a]	4	,000
Razón de verosimilitudes	27,687	4	,000
Asociación lineal por lineal	25,521	1	,000
N de casos válidos	146		

INTERPRETACIÓN

Los resultados de la prueba de chi-cuadrada muestran una relación significativa entre las variables con un grado de significancia de 0.000<0.05, es decir que la autonomía influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA II

H1: El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

H0: El trabajo en equipo no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Tabla 21

Tabla de contingencia Autonomía * Trabajo en equipo

			Trabajo en equipo			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Autonomía	A veces	Recuento	4	0	10	14
		Frecuencia esperada	1,1	3,4	9,6	14,0
		% del total	2,7%	0,0%	6,8%	9,6%
	Casi siempre	Recuento	7	33	7	47
		Frecuencia esperada	3,5	11,3	32,2	47,0
		% del total	4,8%	22,6%	4,8%	32,2%
	Siempre	Recuento	0	2	83	85
		Frecuencia esperada	6,4	20,4	58,2	85,0
		% del total	0,0%	1,4%	56,8%	58,2%
Total		Recuento	11	35	100	146
		Frecuencia esperada	11,0	35,0	100,0	146,0
		% del total	7,5%	24,0%	68,5%	100,0%

Tabla 22

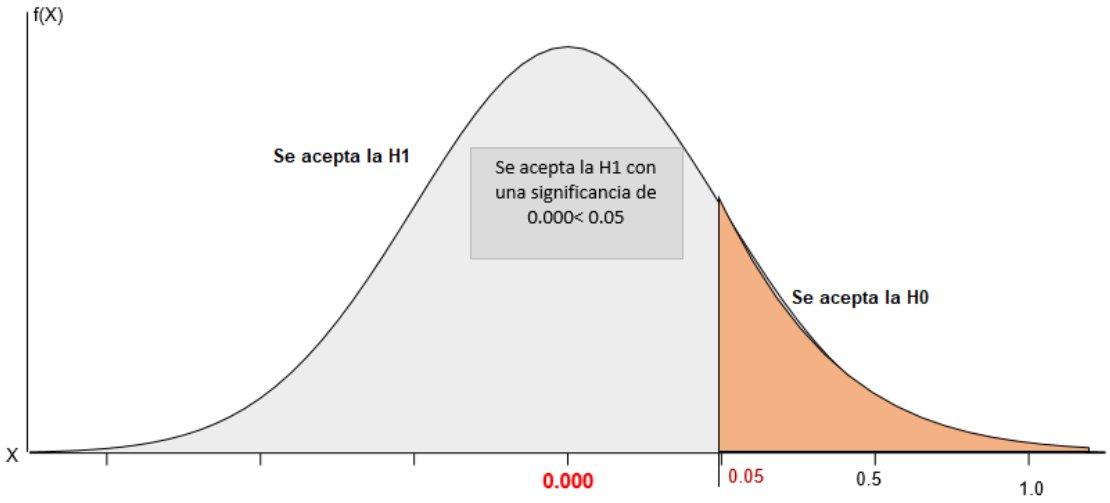
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	110,135[a]	4	,000
Razón de verosimilitudes	120,190	4	,000
Asociación lineal por lineal	45,062	1	,000
N de casos válidos	146		

INTERPRETACIÓN

Los resultados de la prueba de chi-cuadrada muestran una relación significativa entre la dimensión y la variable dependiente con un grado de significancia de 0.000<0.05, es decir que el trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA III

H1: Un ambiente físico y cultural influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

H0: Un ambiente físico y cultural no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Tabla 23

Tabla de contingencia Autonomía * Ambiente físico y cultural

			Ambiente físico y cultural			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Autonomía	A veces	Recuento	1	3	10	14
		Frecuencia esperada	,3	3,8	9,9	14,0
		% del total	0,7%	2,1%	6,8%	9,6%
	Casi siempre	Recuento	2	37	8	47
		Frecuencia esperada	1,0	12,9	33,2	47,0
		% del total	1,4%	25,3%	5,5%	32,2%
	Siempre	Recuento	0	0	85	85
		Frecuencia esperada	1,7	23,3	60,0	85,0
		% del total	0,0%	0,0%	58,2%	58,2%
Total		Recuento	3	40	103	146
		Frecuencia esperada	3,0	40,0	103,0	146,0
		% del total	2,1%	27,4%	70,5%	100,0%

Tabla 24

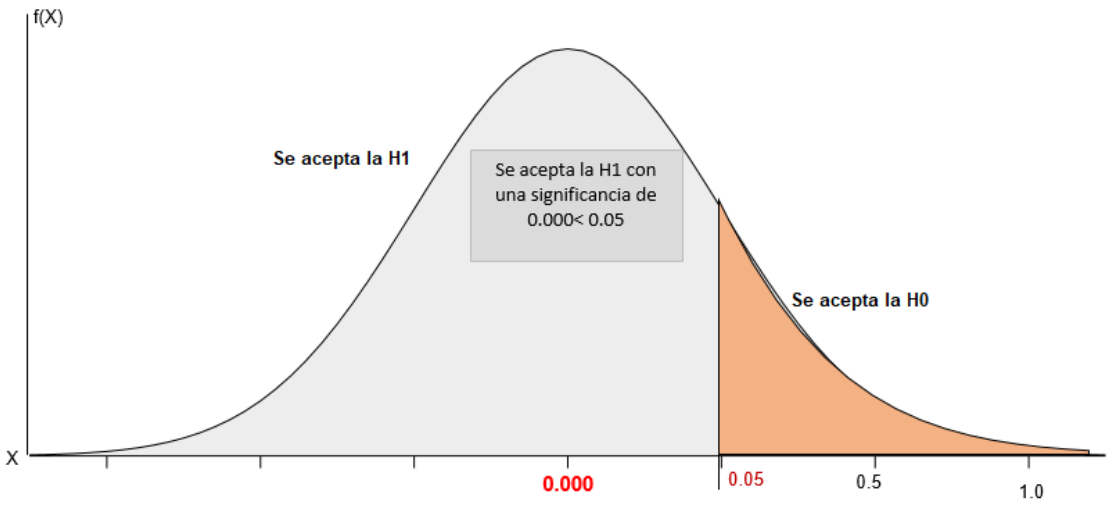
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	102,821[a]	4	,000
Razón de verosimilitudes	118,844	4	,000
Asociación lineal por lineal	44,919	1	,000
N de casos válidos	146		

INTERPRETACIÓN

Los resultados de la prueba de chi-cuadrada muestran una relación significativa entre la dimensión y la variable dependiente con un grado de significancia de 0.000<0.05, es decir que un ambiente físico y cultural influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA IV

H1: La comunicación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

H0: La comunicación no influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Tabla 25

Tabla de contingencia Autonomía * Comunicación

			Comunicación			Total
			A veces	Casi siempre	Siempre	
Autonomía	A veces	Recuento	3	1	10	14
		Frecuencia esperada	,5	1,6	11,9	14,0
		% del total	2,1%	0,7%	6,8%	9,6%
	Casi siempre	Recuento	2	16	29	47
		Frecuencia esperada	1,6	5,5	39,9	47,0
		% del total	1,4%	11,0%	19,9%	32,2%
	Siempre	Recuento	0	0	85	85
		Frecuencia esperada	2,9	9,9	72,2	85,0
		% del total	0,0%	0,0%	58,2%	58,2%
Total		Recuento	5	17	124	146
		Frecuencia esperada	5,0	17,0	124,0	146,0
		% del total	3,4%	11,6%	84,9%	100,0%

Tabla 26

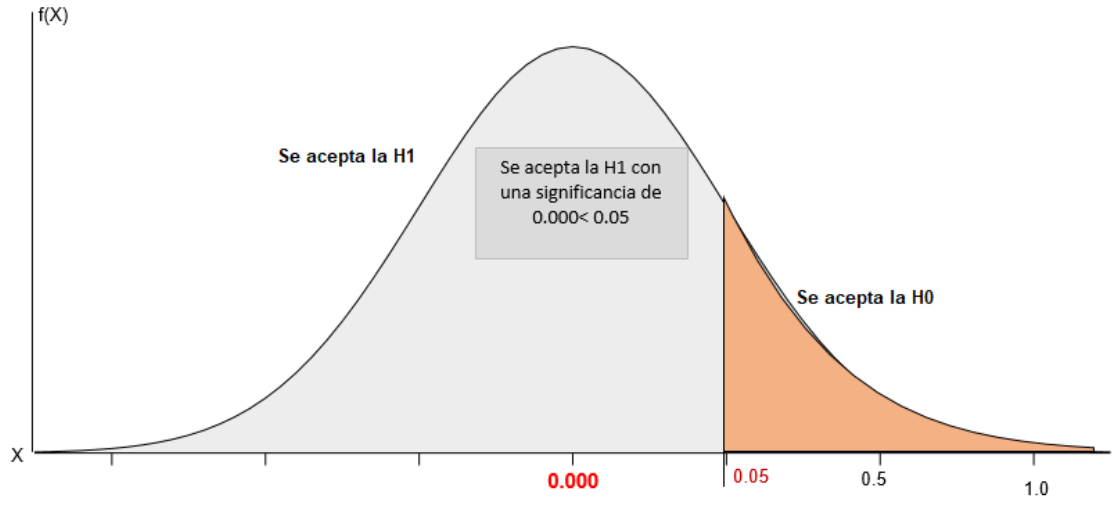
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,208[a]	4	,000
Razón de verosimilitudes	50,994	4	,000
Asociación lineal por lineal	28,474	1	,000
N de casos válidos	146		

INTERPRETACIÓN

Los resultados de la prueba de chi-cuadrada muestran una relación significativa entre la dimensión y la variable dependiente con un grado de significancia de 0.000<0.05, es decir que la comunicación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados del trabajo de campo y prueba de hipótesis se infiere que el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali, tal como se refleja en investigaciones realizadas por otros.

En ese sentido la autonomía con que se desenvuelve los servidores influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Por otra parte, de acuerdo con otros estudios se comprueba que el trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

En ese sentido sobre el clima laboral sostiene Gan & Triginé (2012), el “clima laboral” es un concepto con amplia tradición en los estudios e investigaciones acerca del factor humano en empresas y organizaciones.

Del mismo modo de acuerdo con el análisis documental de expertos e investigadores se infiere que un ambiente físico y cultural influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

Siguiendo esa línea sobre el ambiente donde se desenvuelve los trabajadores. Sumba-Bustamante, Moreno Gonzabay, & Villafuerte Peñafiel (2022), señala que el clima organizacional como factor del desempeño laboral fue realizado por el interés al observar que ambientes laborales inadecuados afectan el desempeño de los colaboradores, su compromiso, satisfacción e identidad pues no se cumple con las expectativas de estos hacia la institución.

CONCLUSIONES

- Se concluye que el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- De los resultados de la prueba de chi-cuadrada muestran una relación significativa entre las variables con un grado de significancia de 0.000<0.05, es decir que la autonomía influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Los resultados de la prueba de chi-cuadrada muestran una relación significativa entre la dimensión y la variable dependiente con un grado de significancia de 0.000<0.05, es decir que el trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Los resultados de la prueba de chi-cuadrada muestran una relación significativa entre la dimensión y la variable dependiente con un grado de significancia de 0.000<0.05, es decir que un ambiente físico y cultural influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- De los resultados de la prueba de chi-cuadrada muestran una relación significativa entre variables con un grado de significancia de 0.000<0.05, es decir que la comunicación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

SUGERENCIAS

- Las autoridades deben tener en cuenta que el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali
- Las autoridades universitarias deben tener en cuenta que la cultura organización basada en la autonomía contribuye en la confianza y por ende en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Las autoridades universitarias deben tener en cuenta que la cultura organización basada en el trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.
- Las autoridades universitarias deben tener en cuenta que la cultura organización basada en un ambiente físico y cultural influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alegría Zebadúa, R. (2022). Habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias en el estado de Nuevo León, México.

Ardila Vera, S. M. (2009). Diccionario de términos administrativos. Edit SENA.

Atavallo Pullopaxi, E. M., & Valiente Pilaguano, I. M. (2022). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de la asistente ejecutiva y analista administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi, sede la matriz, periodo 2022. Ecuador.

Castillo Nuñez, A. E. (2022). La satisfacción laboral y clima organizacional en los colaboradores de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo 2022. Trujillo:

Cordova Meza, J. R. (2022). Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de una universidad privada. Lima - Perú 2022.

Cruz Rojas, J. J. (2022). Clima organizacional y desempeño docente en la I.E N° 89506 del distrito de Coishco, 2022. Chimbote:

Gan, F., & Triginé, J. (2012). Clima Laboral. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

García Solarte, M. (2009). Cuadernos de Administración. Cali:

Grisolia, J. A. (2015). Manual del Derecho Laboral. Buenos Aires: Abeledo Perrot S.A.

Méndez Cruz, J. R. (2009). Derecho Laboral. México: Mc Graw Hill.

Miranda Vargas, E., & Palacios Cansinos, J. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral del personal en la Empresa “INVERSIONES MUYA S.A.C” de la Ciudad del Cusco- Perú 2022. Cusco:

Pérez Ames, K. P. (2022). Comunicación interna y clima organizacional del Instituto Geofísico del Perú en el marco del COVID-19, 2021. Lima:

Piñeyro Prins, R. M., & Aragón , L. (2018). La gestión del clima organizacional : estudio del caso de una empresa hotelera. Buenos Aires: : DG Clara Severo .

Rojas Sánchez, M., Rosas González, E., Xéque-Morales, Á. S., García Rodríguez, I., & Padrón Méndez, N. Z. (2022). Estilo de liderazgo y clima organizacional en profesionales de enfermería de un hospital público, México. México:

Romero Huaman, M. Y. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en una entidad pública de Huarmaca, 2022. Huarmaca:

Seminario Serquen, K. Z. (2022). El clima organizacional en la facultad de ciencias empresariales de una universidad privada de Lambayeque, 2022. Lambayeque:

Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno Gonzabay, P. L., & Villafuerte Peñafiel, N. A. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. Ecuador:

Uribe Prado, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México: Editorial El Manual Moderno, S.A.

Vallecilla Baena, L. F., & et al. (2018). Derecho Laboral en Colombia. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Vergara Heredia, J. B. (2022). Clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de la Empresa PERUPETRO S.A. Lima, 2022. Lima:

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: "Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	**OBJETIVO GENERAL**	**HIPÓTESIS GENERAL**	**VARIABLE INDEPENDIENTE: (X)** CLIMA ORGANIZACIONAL **Indicadores:** **X1:** Autonomía. **X2:** Trabajo en equipo **X3:** Ambiente físico y cultural **X4:** Comunicación **VARIABLE DEPENDIENTE: (Y)** DESEMPEÑO LABORAL DE SERVIDORES **Indicadores:** **Y1:** Equidad **Y2:** Motivación Intrínseca **Y3:** Mejoramiento **Y4:** Percepción	1. **Tipo de Investigación** Descriptivo Correlacional. 2. **Nivel de Investigación** Descriptivo 3. **Método de Investigación** Analítico 4. **Diseño de la Investigación** No experimental 5. **Población** 233 servidores públicos de la UNU. 6. **Muestra** 146 servidores públicos de la UNU. 7. **Técnicas** Encuestas Entrevistas Observación 8. **Instrumentos** Cuestionarios.
¿De qué manera el clima organizacional influye en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali?	Determinar el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.	El clima organizacional influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.		
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECIFICAS**		
• ¿De qué manera la autonomía influye en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali?	• Determinar la autonomía y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.	• La autonomía influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.		
• ¿De qué manera el trabajo en equipo influye en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali?	• Determinar el trabajo en equipo y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.	• El trabajo en equipo influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.		
• ¿De qué manera un ambiente físico y cultural influye en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali?	• Determinar el ambiente físico y cultural, y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.	• Un ambiente físico y cultural influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.		
• ¿De qué manera la comunicación influye en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali?	• Determinar la comunicación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.	• La comunicación influye significativamente en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Ucayali.		

INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

(CUESTIONARIO)

La finalidad es recoger información sobre la “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de servidores públicos de la Universidad Nacional de Ucayali, 2022”. Exhortando a que marque con un aspa.

Dimensión	Ítem	Características	1	2	3	4	5
Autonomía	I.1	Decido el modo en que ejecutare mi trabajo.					
	I.2	Propongo mis propias actividades de trabajo.					
Trabajo en equipo	I.3	Existe espíritu de trabajo en equipo entre las personas que trabajan en mi empresa.					
	I.4	En mi departamento nos mantenemos en contacto permanentemente.					
Comunicación	I.5	En esta empresa se toman en cuenta las opiniones de los trabajadores y empleados.					
	I.6	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
Mejoramiento	I.7	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
	I.8	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
Equidad	I.9	Me da pena decir que trabajo en esta institución por la imagen negativa que ella tiene en la sociedad.					
	I.10	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
Motivación intrínseca	I.11	En esta empresa, la mayoría de los trabajadores y empleados estamos muy comprometidos con nuestros trabajos.					
	I.12	En esta empresa mis compañeros y yo hacemos nuestro mejor esfuerzo por que el trabajo siga bien					
Percepción	I.13	No me siento identificado con los valores de la institución.					
	I.14	Me siento muy apenado de trabajar en una institución que tiene muchos conflictos internos					
Ambiente físico y cultural	I.15	El espacio físico en que laboro siempre es adecuado.					
	I.16	Los medios que tengo (equipos, materiales) para hacer mi trabajo son obsoletos y/o están en mal estado.					