UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académico Profesional de Administración

Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

MUÑOZ ARIAS ALEC

PUCALLPA – PERÚ

2017

ACTA DE APROBACIÓN

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 Pérez Guimaraes ……
Presidente

Abog. Mg. Edgar Guisado Moscoso ……
Miembro

Lic. Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía …….
Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando ……....
Asesor

Bach. Alec Muñoz Arias ……....
Tesista

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía espiritual por siempre.

A mis padres, por apoyarme y creer en mí.

A mis hermanos, amigos, compañeros de estudio,

por ser parte de este gran proyecto.

¡Los llevaré siempre!

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional De Ucayali,

A mis docentes por la formación profesional

A los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali

por el haber aplicado mis instrumentos

Agradezco a mi asesor, el Doctor Limber Pinchi Fasanando

Por todo el apoyo en la culminación de mi tesis.

Finalmente, a mis compañeros de estudio

por haber compartido las aulas en nuestra universidad

¡Vamos por más!

ÍNDICE

ACTA DE APROBACION ii

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

RESUMEN x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓN xii

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 14

1.1. Descripción del problema 14

1.2. Formulación del problema 18

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 19

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 20

1.4.1. Hipótesis general 20

1.4.2. Hipótesis específicas 20

1.5. Variables 20

1.5.1. Definición conceptual de variables 20

1.5.2. Definición operacional de variables 21

1.6. Operacionalización de variables 22

1.7. Justificación e importancia 22

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 24

2.1. Antecedentes 24

2.1.1. Clima organizacional 24

2.1.2. Desempeño laboral 26

2.2. Bases teóricas 28

2.2.1. Clima organizacional 28

2.2.2. Desempeño laboral 35
2.3. Definición de términos básicos 46
2.3.1. Clima organizacional 46
2.3.2. Desempeño laboral 49
CAPITULO III: METODOLOGÍA 51
3.1. Método y diseño de investigación 51
3.1.1. Método de investigación 51
3.1.2. Diseño y esquema de la investigación 51
3.2. Población y muestra 52
3.2.1. Población 52
3.2.2. Muestra 52
3.3. Procedimiento de recolecciòn de datos 53
3.4. Tècnicas e instrumentos para recolecciòn de datos 53
3.5. Procesamiento de recolecciòn de datos 54
3.6. Tratamiento de datos 54
3.7. Presentaciòn de datos 55
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 56
4.1. Resultados 56
4.1.1. Tablas y figuras del nivel de las variables y dimensiones 56
4.1.2. Tablas para dar respuesta a las hipótesis 61
4.1.3. Discusión de resultados 65
CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 70
5.1. CONCLUSIONES 70
5.2. RECOMENDACIONES 71
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 74

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 Nivel alcanzado de la variable clima organizacional 56

TABLA 2 Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la variable clima organizacional 56

TABLA 3 Nivel alcanzado de la variable desempeño laboral 57

TABLA 4 Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la variable desempeño laboral 57

TABLA 5 Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: estructura 58

TABLA 6 Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: responsabilidad 59

TABLA 7 Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: cooperaciòn 59

TABLA 8 Distribución de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimensión: identidad 60

TABLA 9 Relación entre clima organizacional y desempeño laboral 62

TABLA 10 Relación entre la estructura y desempeño laboral 62

TABLA 11 Relacion entre la responsabilidad y desempeño lboral 63

TABLA 12 Relacion entre la cooperaciòn y desempeño laboral 64

TABLA 13 Relacion entre identidad y desempeño laboral 64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 : Porcentajes obtenidos del variable clima organizacional 57

Figura 2 : Porcentajes obtenidos de la variable desempeño laboral 58

Figura 3: Porcentajes obtenidos de la dimensión estructura 58

Figura 4: Porcentajes obtenidos de la dimensión responsabilidad 59

Figura 5: Porcentajes obtenidos de la dimensión cooperaciòn..... 60

Figura 6 :Porcentajes obtenidos de la dimensión identidad 60

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Instrumento 1 83

Anexo 2: Instrumento 2 84

Anexo 3: Matriz de consistencia 85

RESUMEN

La presente investigación, se realizó con el objetivo de Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, con el propósito de apoyar a los directivos y trabajadores de la citada Dirección Regional.

El estudio responde a una investigación descriptiva correlacional, con diseño transaccional correlacional, se aplicó a 81 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, tanto para la variable clima organizacional, como para la variable desempeño, el cuestionario tubo 20 preguntas cerradas, 5 opciones de respuesta, se procesaron en el programa Excel, y el análisis de los datos se hizo a través de los resultados obtenidos, de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson, programa (SPSSv24).

Existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, concluyendo que el clima organizacional, influye positivamente en el desempeño laboral.

Palabras clave: clima, organización, desempeño, laboral

ABSTRACT

The present research was carried out with the objective of establishing the relationship of the organizational climate and the work performance of the employees of the Regional Directorate of Agriculture of Ucayali, 2016, with the purpose of supporting the managers and workers of the aforementioned Regional Office.

The research responds to a correlational descriptive investigation, with correlational transectional design, it was applied to 81 workers of the Ucayali Regional Agriculture Directorate, both for the organizational climate variable, and for the performance variable, the questionnaire had 20 closed questions, 5 options of response, they were processed in the Excel program, and the analysis of the data was made through the results obtained, from the statistical test of Pearson correlation coefficient program (SPSSv24).

There is a high and significant positive relationship between the organizational climate and work performance of the employees of the Regional Department of Agriculture of Ucayali, 2016, concluding that the organizational climate, positively influences job performance.

Keywords: climate, organization, performance, labor

INTRODUCCIÓN

Un buen clima laboral no es fácil de conseguir, pues no depende de una sola persona, sino de un conjunto. Y, por supuesto, no sólo depende de la cantidad de dinero recibido, aunque sea influyente. Por muy bien que te paguen y lo mucho que crezca tu cuenta corriente, un clima laboral negativo, con un ambiente insoportable, sin interacción entre compañeros y un jefe tirano, minimizará tus ganas de trabajar y tú entusiasmo será nulo. Los trabajadores de la Direccion Regional de Agricultura de Ucayali, estan preocupados por las constantes denuncias dirigidas al Director Regional de Agricultura de Ucayali, lo acusan de traficar tierras en contubernio con el Gobernador Regional, situacion que preocupa a los trabajadores, ya que se vislumbra un clima organizacional negativo, por ello es que evaluamos la citada variable.

Para un buen desempeño laboral, es importante que los trabajadores conozcan sus funciones o trabajos que realizan, los procedimientos que se aplican en cada una de ellas, deben conocer tambien las politicas de la empresa, los objetivos que deben alcanzar, aunado a ello esperan ser motivados constantemente, para desarrollar sus trabajos sin ningun problema, lo que no sucede en la Direccion Regional de Agricultura, el desempeño se encuentra con varios conflictos, especialmente con el cumplimiento de las metas establecidas en el plan operativo, ya que a muchos de ellos se les ha recortado el presupuesto, lo que ocasiona desmotivación en los trabajadores, consecuentemente su desempeño tambien baja, pero los mas afectados son los agricultores de la región, ya que muchas actividades que desarrolla el sector agricultura es para el beneficio de ellos. Motivo por el cual realizamos este trabajo de investigación, y lo presentamos con la siguiente estructura:

Capítulo I: problema de investigación: en este capitulo presentamos la descripcion del problema desde el metodo deductivo, presentamos la formulación del problema, los

objetivos, la hipótesis general y específicos, las variables, la operaionalizacion de las variables, la justificación e importancia.

Capítulo II: marco teórico: este capítulo se compone de 5 antecedentes, 5 teorías por variable, antecedentes y teorías referidas al clima organizacional y el desempeño laboral, del mismo modo el capítulo contiene definiciones de términos básicos por cada variable.

Capítulo III: marco metodológico: en este apartado presentamos, el tipo de investigación, diseño y esquema de investigación, población y muestra, los instrumentos de recolección de datos, y técnicas de recojo.

Capítulo IV: resultados: este capítulo, contiene los resultados del trabajo de campo, la prueba de la hipótesis general y de las específicas.

Capítulo V: discusión de resultados: este capítulo contiene la discusión de los resultados de la investigación.

Conclusiones: este capítulo contiene 7 conclusiones, 7 recomendaciones, los mismos que son referidos a la relación entre variables, al nivel alcanzado por variable, y la relación de las dimensiones de la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral.

Finalmente, la investigación contiene las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El clima organizacional es uno de los factores más importantes dentro de las organizaciones, toda vez que es muy influyente en los diferentes comportamientos de los trabajadores, y para que esta influencia sea positiva, debe existir un buen ambiente del trabajo, el buen trato entre el jefe y los subordinados, la buena relación entre los trabajadores, inclusive una buena relación con los clientes y proveedores, y lo más importante es sentirse bien con uno mismo.

De ahí, según (Edenred, 2015), algo ha cambiado en el clima laboral español en el 2015. Los primeros síntomas de recuperación económica se dejan notar, y el tiempo dedicado al trabajo va cobrando más fuerza entre las preocupaciones que afectan a los españoles, frente al terror a quedarse sin empleo que estaba en el número uno en años anteriores. Un 40% de los trabajadores piensa en abandonar su empresa. Esta es una de las principales conclusiones del Barómetro “Bienestar y motivación de los empleados en Europa 2015” elaborado por Edenred e Ipsos, y en el han participado 13.600 personas, incluidos 800 españoles.

Por otro lado, de acuerdo a. (Secretaría Nacional de la Administración Pública del Ecuador, 2015), reconoció la labor de 30 instituciones públicas con el mejor clima laboral en el marco de una estrategia para mejorar el ambiente de trabajo en ese sector y de esta manera garantizar una mejor atención a la ciudadanía. Reconocimiento que logran tras haber conseguido un ambiente laboral positivo con el establecimiento de mecanismos que aseguren entornos laborables seguros

y saludables para todos los empleados. Entre las reconocidas se encuentra el sector agricultura, y los resultados revelan que los servidores públicos se sienten orgullosos de trabajar en sus instituciones, al alcanzar un 85% en la valoración, en segundo lugar, se ubicó la credibilidad con 70%, lo que significa que los empleados creen en el liderazgo de quienes está dirigiendo la institución. Los factores en los que hay que mejorar es la camaradería entre los empleados y las cargas de trabajo en las instituciones.

Sin embargo, en el Perú, según la (Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP) y la Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y Afines (Fentagro), 2016), exigen que se eliminen los regímenes laborales especiales que consideran van en contra de los trabajadores ya que busca dar mayores facilidades a las empresas agroindustriales y textiles. Solicitan en razón que dichos sectores pasan por una serie de condiciones precarias a las que se ven sometidos miles de trabajadores en el país. Entre las condiciones que consideran precarias está la inestabilidad laboral, despidos arbitrarios, ausencia de gratificaciones y de Compensación por Tiempo de Servicios, violación al derecho de libertad sindical, entre otros.

Por otro lado, en la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, el clima organizacional no pasa por un buen momento, de acuerdo a. **(Aguaytia al dia, 2017)**, Trabajador de agricultura denuncia contubernio en el GOREU para el tráfico de tierras donde estarían involucrados el director de Agricultura, Isaac Huamán y el gobernador regional, Manuel Gambini Rupay. 14 parcelas, 10 parcelas para el gobernador y 04 parcelas a su nombre habría solicitado el director de agricultura, Isaac Huamán; sin embargo, a las pesquisas de contraloría, Gambini y Huamán en sus declaraciones habrían negado ser los

responsables pese a haber firmado Huamán la resolución. Acciones como esta preocupa a la población en general de Ucayali, toda vez que estas autoridades buscan beneficiarse aprovechando sus cargos, esto demuestra que existe problemas de clima organizacional en este sector, el por ello nuestro interés haber investigado este tema, por lo que también investigamos el desempeño de los trabajadores en los diferentes contextos.

Dicho lo anterior, de acuerdo a. (Pin, García & Peirò, 2012), citado por (Ieseinsight.com, 2015), en términos agregados, el empleo público español está bien retribuido, con salarios por encima de la media de los países de la OCDE y superiores a los del sector privado. El problema retributivo se ha visto agravado por la reducción de jornadas. En promedio, un empleado público español trabaja casi 8 horas semanales menos que un alemán y más de 300 horas anuales menos que un británico. Estos dos factores han conducido a un deterioro progresivo de la productividad del sector público español.

Sin embargo, según **(**El espectador, 2015), que la fuerza laboral actual del Estado colombiano, en muchas de sus entidades, está envejecida, poco motivada y valorada negativamente por los ciudadanos. El sector público colombiano hoy es visto como uno de los grupos que más desconfianza genera entre la gente, después de los congresistas. Los funcionarios, por su parte, consideran que los concursos para proveer cargos en el Estado no profesionalizan la función pública y que dichas convocatorias no son transparentes (el 31% lo cree así). Tres de cada 10 trabajadores considera que estas no promueven condiciones de igualdad y una misma proporción percibe que el sistema de méritos no ha servido para mejorar el desempeño de su entidad.

Mientras tanto en Costa Rica, de acuerdo, a. (Ruiz, 2016), solo 49 empleados públicos de un total de 33.558 cobijados por el régimen del Servicio Civil perdieron el bono por buen desempeño o anualidad en el 2015. Por haber sido evaluados como “regular” y “deficiente” por sus superiores. Los restantes 33.509 funcionarios del régimen (99,9%) sí recibieron el plus por buena gestión. De ese total, 24.134 fueron evaluados como “excelentes”, 8.616 como “muy buenos” y solo 759 como “buenos”. Según el artículo 5 de la Ley de Salarios, el plus de la anualidad se paga a los empleados bajo el régimen del Servicio Civil que hayan recibido durante el año una calificación de “bueno”, “muy bueno” y “excelente”. El Servicio Civil agregó que hay 5 factores que influyen en la calificación de desempeño de los funcionarios bajo su régimen. Estos son el servicio al usuario y la eficiencia. Dentro de este último se le pone nota a la calidad del trabajo, orientación a resultados, productividad y planeación. Los otros tres elementos son la competencia (autocontrol, colaboración, compromiso lealtad, entre otros), flexibilidad, y mérito (aprendizaje continuo, capacidad de aprendizaje, experiencia, distinción y transparencia).

En lo que respecta al Perù, de acuerdo, al **(Comercio, 2016)**, cerca de un millón y medio de personas trabajan en el Estado. Más de la mitad pertenecen a carreras especiales que no están sujetas a la nueva ley, como maestros, médicos y policías. El resto de trabajadores públicos corresponde a uno de los tres regímenes laborales del Estado. El más conocido de estos es el CAS (Contratación Administrativa de Servicios). Sin embargo de acuerdo a la **(Presidencia del Consejo de Ministros, 2013)**, las normas sí contemplan las evaluaciones, pero en la práctica han sido sistemáticamente omitidas. Por cerca

de dos décadas, el Estado no realizó ningún tipo de evaluaciones a sus servidores públicos. En la práctica, la evaluación se constituyó en una formalidad sin utilidad para la mejora del desempeño. Sólo a partir del 2007, se empezó a evaluar a algunos servidores. Por ejemplo, los maestros fueron evaluados. En el 2010, SERVIR pudo realizar un diagnóstico de capacidades, la misma que evaluó a los operadores del Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP) y, en el 2011 a los funcionarios del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE).

Teniendo en cuenta lo manifestado en el párrafo anterior, tampoco la Dirección Regional de Agricultura, evalúa el desempeño de sus trabajadores, la labor de los trabajadores se ha vuelto una rutina, en razón que la mayor parte del personal nombrado es antiguo y de edad avanzada, y sus funciones lo realizan de la forma más correcta posible, en razón que la gran mayoría conoce su trabajo, pero el desempeño se encuentra con varios conflictos, especialmente con el cumplimiento de las metas establecidas en el plan operativo, ya que a muchos de ellos se les ha recortado el presupuesto, lo que ocasiona desmotivación en los trabajadores, consecuentemente su desempeño también baja, pero los más afectados son los agricultores de la región, ya que muchas actividades que desarrolla el sector agricultura están relacionados con ellos, por estas razones evaluamos el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de este importante sector, por lo que nos formulamos las siguientes preguntas:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación de la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016?
- ¿Cómo es la relación de la responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016?
- ¿Cómo es la relación de la cooperación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016?
- ¿Cómo es la relación de la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo General

- Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.

1.3.2. Objetivos específicos

- Indicar el nivel del clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.
- Calificar el nivel desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.
- Conocer la relación de la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.
- Precisar la relación de la responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016
- Determinar la relación de la cooperación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.
- Detallar la relación de la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- La relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa.

1.4.2. Hipótesis específicas

- La relación de la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa.
- La relación de la responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa.
- La relación de la cooperación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa.
- La relación de la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual de variables

- Clima organizacional: según (Garcia & Ibarra, 2012), es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

- Desempeño laboral: De acuerdo a. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010), es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.

1.5.2. Definición operacional de variables

- Clima organizacional: es la información que se recabo a todos los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, con el propósito de conocer su percepción sobre el clima que se vive en esa importante organización del Estado, desagregados en preguntas relacionadas, sobre estructura, responsabilidad, cooperación e identidad.
- Desempeño laboral: es la información que se recabo a todos los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, con el propósito de conocer su percepción sobre el desempeño laboral que se realiza en esa importante organización del Estado, desagregados en preguntas relacionadas, sobre motivación, competencias, perfeccionamiento y trabajo en equipo.

1.6. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima organizacional	Estructura	Percepción de las obligaciones
		Percepción de las reglas
		Percepción de las políticas
	Responsabilidad	Autonomía de los trabajadores
		Tipo de supervisión
		Desafíos de la actividad
		Compromiso hacia los resultados
	Cooperación	Apoyo mutuo
		Sentimiento de equipo
		Logro de objetivos propuestos.
	Identidad	Sentimiento de pertenencia
		Involucramiento
		Orgullo
Desempeño laboral	Eficiencia	Utilización de recursos
		Efectividad
		Satisfacción del trabajador
	Competencias	Capacidades
		Habilidades
		Destrezas
	Ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo
		Entorno físico de trabajo
	Trabajo en equipo	Ambiente armónico
		Desenvolvimiento eficaz
		Colaboración entre compañeros

1.7. Justificación e importancia

Desde el punto de vista teórico, la investigación nos referencia, la Psicología de la Gestalt de (Koffka y Köhler, 1912), y la teoría del funcionalismo Williams James 1890, los psicólogos nos transmiten, que la mente es activa ya que no acepta pasivamente lo que percibe, sino que busca significados constantemente frente a los estímulos externos y Williams James, sostenía que es mucho más interesante estudiar los recursos que utiliza el humano para adaptarse y afrontar su medio que simplemente estructurar la mente como decían los estructuralistas, asimismo la investigación nos entrega la teoría de del aprendizaje Burrhus Frederic Skinner (1959) y la teoría de Maslow (1943), la teoría de Skinner, afirma que cuando los alumnos están dominados por una atmósfera de depresión, lo que quieren es salir del aprieto y no propiamente

aprender o mejorarse. Se sabe que para que tenga efecto el aprendizaje, los estímulos reforzadores deben seguir a las respuestas inmediatas. Y la teoría de Maslow, dice que conforme satisfacemos unas necesidades básicas los humanos vamos conformando necesidades más elevadas (estas dependen de la satisfacción de las necesidades inferiores), a todo esto, cuando nos sentimos desmotivados lo que realmente deberíamos plantearnos es ¿Qué necesidades estamos desatendiendo?

Desde el punto de vista metodológico, la investigación presenta el tipo y diseño más usual en investigaciones no experimentales, también presenta la forma como se elabora cuestionarios cerrados y la técnica de recolección de datos, así mismo lo más importante ofrece 02 instrumentos, el primero para evaluar el clima organizacional y el segundo el desempeño laboral, información muy valiosa para todos aquellos investigadores que evaluaran posteriormente nuestras variables en cualquier organización pública y privada.

Desde el punto de vista práctico, la investigación debe beneficiar a la Dirección Regional de Agricultura, porqué permitirá a los directivos conocer la forma como se viene manifestando el clima organizacional y el desempeño laboral, para tomar mejores decisiones, en segundo orden la investigación beneficiará a todas las organizaciones públicas, ya que la administración de personal responde a la misma normativa.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Clima organizacional

Con respecto al clima organizacional, (León, 2015), estudió sobre el clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa Nº 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013, concluyendo: De acuerdo a la hipótesis general: “El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013” esta decisión se sustenta en el valor obtenido de la Prueba de Pearson de 0,912 y de acuerdo a la regla de decisión esta correlación es muy buena conformidad, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013.

Asimismo, (PÉREZ & RIVERA, 2015), estudiaron el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013, concluyendo: Existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013

De igual manera, (Antúnez, 2015), estudió el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios BANESCO ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua, concluyendo: que el clima organizacional efectivamente es un factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores, ya que la percepción positiva o negativa que

mantiene una persona respecto a su trabajo, la cual se deriva, precisamente, de la atmosfera en la cual desarrolla sus actividades, se pueden obtener comportamientos dirigidos hacia la productividad o, por el contrario, desempeños laborales poco eficaces y eficientes. Finalmente, se aprecia con base en los resultados obtenidos que los empleados que laboran en el área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco están parcialmente motivados ya que a pesar de que cuentan con tecnología, organización y disponen de la soltura necesaria para el trabajo en equipo, la remuneración que perciben no es suficiente para cubrir sus expectativas, lo cual hace del aspecto económico un factor generador de insatisfacción.

Por otro lado, (HUAMANI, 2015), estudió, sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013, concluyendo: que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio productivo y medianamente satisfactorio para un buen desempeño laboral; además se comprueba la hipótesis de que el clima organización influye en el desempeño laboral del personal del área de transporte del metro de lima, la línea Es responsabilidad de la empresa replantear su sistema de gestión para revertir estos resultados, y lograr mantener un buen clima organizacional para un óptimo desempeño, como también encaminarse a ser reconocida como una de las mejores empresas para trabajar y competitiva en el rubro.

Finalmente, (Albañil, 2015), estudio, el clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, concluyendo: es destacable que en opinión de los encuestados se evalúa al clima laboral de la institución como paternalista con ligera tendencia al estilo participativo, sin

embargo hay que aclarar que en opinión de los mismos docentes, el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es escasa, existiendo además bajos niveles de satisfacción y participación, siendo necesario que estos factores sean trabajados y fortalecidos en la institución si se pretende mejorar el clima y por ende los logros institucionales.

2.1.2. Desempeño laboral

En relación al desempeño laboral, (Mejía , 2012), estudió sobre evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales" (estudio realizado con agentes de servicio telefónico en la ciudad de Quetzaltenango, concluyendo: Se logró demostrar que la evaluación por competencias laborales es de gran importancia para identificar en qué medida el agente de servicio telefónico está siendo productivo en su puesto de trabajo; además permite complementar y agilizar las medidas de acción que corrijan y/o motiven según los resultados del desempeño.

Simultáneamente, en un estudio sobre desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander, (Bautista, Jiménez, & Meza, 2012), concluyen: Los egresados del programa de enfermería de la Universidad Francisco de Paula Santander consideran que sus contenidos aprendidos durante su carrera son excelentes y buenos, debido a que en la práctica profesional han podido evidenciar que su desempeño ha sido concordante a su formación. Estas características les permiten gozar de beneficios en el mercado laboral, especialmente por el prestigio de la Universidad y el adecuado nivel de correspondencia entre la formación recibida y lo que el medio exige.

En otro estudio sobre desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I, (SÁNCHEZ, 2013) concluyendo: el 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica y sólo el 3% refiere que los docentes nunca muestran tener responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en su desempeño.

Igualmente, (González, 2013), estudió sobre gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz, concluyendo: Existe relación entre la motivación y la gestión del desempeño de los trabajadores del área de mantenimiento automotriz de la empresa, ya que se demostró que en los sectores de planchado y pintura como en el de servicio automotriz la mala gestión del desempeño ha repercutido negativamente sobre la motivación de los trabajadores.

Finalmente, (ESPADEROS, 2016), en su estudio sobre el relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, concluye: los colaboradores de la dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa, manifestaron que no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral, ya que poseen un nivel de incidencia de r= 0.1256, lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiesten eficiencia, eficacia o pro actividad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

- La Psicología de la Gestalt (1912)

De acuerdo a. (Koffka y Köhler, 1912), publicado por (Malera, 2007), según los Psicólogos de la Gestalt, la mente es activa ya que no acepta pasivamente lo que percibe, sino que busca significados constantemente frente a los estímulos externos.

Cuando percibimos encontramos elementos sensoriales que se organizan “a priori” en un significado. De esta forma la mente crea una experiencia unitaria. Esta idea “a priori” es la relación con la filosofía de Kant, en cuanto a su concepto de juicios sintéticos “a priori” como la forma que tiene la mente de estructurar la realidad antes de la experiencia.

Wertheimer estudió cuidadosamente la percepción visual y también la percepción basada en otros sentidos. Afirma que en la percepción intervienen tanto los sentidos (ejemplo: la vista) como el cerebro (el pensamiento).

Para Wertheimer, cuando percibimos un objeto experimentamos el efecto total del patrón, no sólo una serie de sensaciones separadas; y todos los aspectos del pensamiento pueden tener estas características de la Gestalt.

- Teoría del funcionalismo Williams James 1890

Según, Williams James 1890, citado por (Zepeda, 2012), El funcionalismo fue considerado como el primer sistema de psicología realmente americano, el funcionalismo era a la vez más científico y más práctico que el estructuralismo.

William James desarrolló su propio laboratorio al igual que Wundt, lo fundó en Massachusetts. Sostenía que es mucho más interesante estudiar los recursos que utiliza el humano para adaptarse y afrontar su medio que simplemente estructurar la mente como decían los estructuralistas. Estas escuelas tenían un punto inicial común que era la conciencia. James decía que las ideas debían ser juzgadas en función de sus consecuencias prácticas para la conducta humana. En su libro Principles of Psychology (1890), formó a la psicología como una disciplina seria (todavía se imprime).

Los funcionalistas fueron incluidos por Charles Darwin con su teoría: La supervivencia del más fuerte. Con este principio de selección natural, así como las características físicas de los animales los ayudan a adaptarse el pensamiento, la percepción, los hábitos y las emociones ayudan a los humanos a su supervivencia. Estudiaban la mente en funcionamiento. El funcionalismo promovió la psicología educativa, que es el estudio del aprendizaje, la enseñanza, dinámica del salón de clases y temas relacionados. El aprendizaje nos hace más adaptables y los funcionalistas buscaban una forma de mejorar la educación. Además, estimuló el surgimiento de la psicología industrial, estudio de las personas en el trabajo.

Principios básicos de James que influyeron en la posterior psicología:

No se produce ninguna modificación mental que no vaya acompañada o seguida de un cambio corporal. Influyó en la actitud básica del Conductismo (no podemos ver la mente, sino sólo los cambios corporales; por tanto, estudiemos éstos únicamente). El aparato nervioso no es sino una máquina para convertir estímulos en reacciones. Supone la formulación E-R (estímulo-respuesta), central para la mayoría de los conductistas.

Distinguió entre una memoria primaria, o a corto plazo, y una memoria permanente; anticipándose así a la psicología del procesamiento de la información, que desplazó al conductismo.

- Teoría del clima organizacional de Likert 1987

De acuerdo a, Likert 1987, citado por (Garcia & Ibarra, 2012), en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Clima de tipo autoritario: Sistema l Autoritarismo explotador

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Clima de tipo autoritario: Sistema ll – Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La

mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo: Sistema lll –Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones de toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Clima de tipo participativo: Sistema lV –Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de

dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

- Teoría de las relaciones humanas

Citado por (Aguirre, 2013), la teoría de las relaciones humanas nace en los Estados Unidos, hacia la cuarta década del Siglo XX, y fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales, en especial de la psicología. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

Entre las personas que contribuyeron al nacimiento de la teoría de las relaciones humanas podemos citar a Elton Mayo, como mayor referente, quien condujo el famoso Experimento de Hawthorne, también a Mary Parker Follet y Kurt Lewin.

Esta teoría tiene entre sus características más relevantes las siguientes:

- Estudia la organización como un grupo de personas.
- Hace énfasis en las personas.
- Se inspira en sistemas de psicología.
- Delegación plena de autoridad.
- Autonomía del trabajador.
- Confianza y apertura.
- Énfasis en las relaciones humanas entre los empleados.
- Confianza en las personas.
- Dinámica grupal e interpersonal.

Orígenes de la teoría de las relaciones humanas

La teoría clásica de la administración pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en que la tecnología y el método de trabajo constituyen las más importantes preocupaciones del administrador. En un país eminentemente democrático como los Estados Unidos, los trabajadores y los sindicatos vieron e interpretaron la administración científica como medio sofisticado de explotación de los empleados a favor del interés patronal. En consecuencia, la teoría de las relaciones humanas surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo que se presentó con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente.

En definitiva la teoría de las relaciones humanas se origina por la necesidad de alcanzar una eficiencia completa en la producción dentro de una armonía laboral entre el obrero y el patrón, en razón a las limitaciones que presentan las teorías clásica y científica de la administración, que con el fin de aumentar la rentabilidad del negocio llegó al extremo de la explotación de los trabajadores. Fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a dichas teorías de la administración.

- Teoría behaviorista

De acuerdo, a. (Gomez, 2009), teoría psicológica desarrollada en los Estados Unidos de América en el siglo XX, que establece que todos los aspectos importantes del comportamiento y de las personas se aprenden y se pueden modificar o cambiar variando de las condiciones externas que tengamos los seres humanos pero lo mas importante es en el

comportamiento de los niños cuando se están educando en etapas preescolares y la formación de su carácter.

El behaviorismo es la ideología más pragmática y funcional de las ideologías psicológicas modernas. Las teorías behavioristas describen el desarrollo y el aprendizaje. El behaviorismo, que se desarrolló en la década de los 20 y se ha ido modificando continuamente hasta hoy en día, es ¨la contribución americana más distintiva a la psicología¨ (Suransky, 1982). Innumerables psicólogos e investigadores sobre el desarrollo lo han definido y se han explayado en esta idea, algunas de las cuales se mencionan posteriormente.

La teoría actualmente conocida como ¨behaviorismo¨ se desarrolla a partir de la noción de que el niño nace como una ¨pizarra limpia¨ una tabula rasa según palabras de John Locke un filósofo, en la que van escribiendo todos los acontecimientos que ocurren en toda su vida. Las condiciones de dichos acontecimientos causan todo tipo de comportamiento humano importante.

Los behavioristas a menudo insisten en el hecho de que solo lo que se puede observar se va a aceptar como un hecho. Solo se puede manejar el comportamiento, dicen ellos, pero no los sentimientos y los estados internos. Este hecho contrasta con el enfoque psicodinámico de Freud y Skinner, otros psicólogos del pasado que transformaron la psicología, que mantiene que el comportamiento es solo una aproximación indirecta del yo ¨real¨, el de sentimientos y pensamientos internos que tenemos todos los seres humanos, en nuestra consciencia como nos dice Freud, en las etapas del Id, Ego y Súper Ego.

2.2.2. Desempeño laboral

- Teoría del aprendizaje Burrhus Frederic Skinner (1959)

Citado por (Ixtepan, 2013), Skinner afirma que cuando los alumnos están dominados por una atmósfera de depresión, lo que quieren es salir del aprieto y no propiamente aprender o mejorarse. Se sabe que para que tenga efecto el aprendizaje, los estímulos reforzadores deben seguir a las respuestas inmediatas.

Como el maestro tiene demasiados alumnos y no cuenta con el tiempo para ocuparse de las respuestas de ellos, uno a uno tiene que reforzar la conducta deseada aprovechando grupos de respuestas. Skinner considera que la finalidad de la psicología es predecir y controlar la conducta de los organismos individuales. En el condicionamiento operante se considera a los profesores como modeladores de la conducta de los alumnos.

Aplicaciones y ejemplos de la teoría

Aprendizaje por reforzamiento: Es el aprendizaje en el cuál la conducta es nueva para el organismo que aumenta su frecuencia de aparición luego de recibir algún estímulo reforzante.

Aprendizaje por evitación: Es el aprendizaje donde el organismo adquiere una conducta nueva que termina o impide la aplicación de algún estímulo aversivo (desagradable), y aumenta la frecuencia de aparición de esa conducta para que no regrese.

Aprendizaje supersticioso: Es el aprendizaje donde alguna consecuencia casualmente reforzante o aversiva aumenta la frecuencia de aparición de alguna conducta.

Aprendizaje por castigo: Es el aprendizaje donde un organismo aumenta la frecuencia de aparición de las conductas que no fueron seguidas o que no recibieron ningún estímulo aversivo o desagradable.

Olvido: Todas las conductas que no reciben o que dejan de recibir reforzamiento tienden a disminuir su frecuencia de aparición y a desaparecer.

Conceptos fundamentales

Estímulo Discriminativo: Es aquel en cuya presencia de una determinada porción de conducta es altamente probable, debido a que antes fue reforzador por un estímulo.

Conducta Operante: Es la que tiene un organismo, es decir, como se comporta el medio ambiente.

Estímulo Reforzador: Es un estímulo que incrementa la probabilidad de una respuesta contingente.

Generalización: Es cuando al reforzar una respuesta se produce un incremento en otra respuesta parecida.

Discriminación: Es cuando un organismo se comporta de manera diferente en presencia de dos estímulos.

Extinción: Es un procedimiento en el cual una conducta operante que ha sido reforzada deja de serlo y que produce el fin de la respuesta.

Tipos de reforzadores

- Positivo: Todo estímulo que aumenta la probabilidad de que se produzca una conducta.
- Negativo: Todo estímulo aversivo que al ser retirado aumenta la probabilidad de que se produzca la conducta.

- Extinción: Se presenta cuando un estímulo que previamente reforzaba la conducta deja de actuar.
- Castigo: Al igual que la extinción, funciona para reducir la conducta.
- Múltiple: Aplicación de dos o más programas diferentes.
- Compuesto: Refuerzo de dos o más respuestas con uno o más programas.
- Concurrente: Refuerzo de dos o más respuestas con uno o más programas.
- Castigo: Es cuando se utiliza un estímulo aversivo para obtener la reducción en la tasa de una respuesta.

- Teoría de Maslow (1943)

Citado por (Omicrono, 2013), Abraham Maslow fue un famoso psicólogo estadounidense y humanista que estudio la motivación humana y cómo esta dependía o se componía de unas necesidades básicas. Publicó su teoría en 1943 en su obra “A theory of human motivation”. La teoría dice que conforme satisfacemos unas necesidades básicas los humanos vamos conformando necesidades más elevadas (estas dependen de la satisfacción de las necesidades inferiores), a todo esto, cuando nos sentimos desmotivados lo que realmente deberíamos plantearnos es ¿Qué necesidades estamos desatendiendo? Por ejemplo: Trabajas demasiado y desatiendes tu vida social, te has estancado al cubrir las necesidades básicas, pero no te has planteado necesidades más elevadas que te llenen como persona, no estás cubriendo las necesidades básicas (mala alimentación, pocas horas de sueño…).

La teoría de Maslow dice lo siguiente: Las necesidades humanas se dividen en dos bloques:

1. Las necesidades básicas o de déficit (si no las satisfacemos implican un desgaste para la persona, una pérdida).

2. Las necesidades de autorrealización o necesidades del ser (aportan algo positivo, una ganancia).

Así pues, la pirámide se compone de cinco estratos:

Necesidades básicas (las únicas que nacen con la persona):

- Necesidad de beber, respirar y alimentarse.
- Necesidad de dormir y eliminar deshechos corporales.
- Necesidad de evitar el dolor y tener relaciones sexuales (placer físico).
- Necesidad de mantener la temperatura corporal.

Necesidades de seguridad y protección:

- Seguridad física y salud.
- Seguridad de recursos para vivir con dignidad (educación, transporte, sanidad).
- Necesidad de proteger los bienes y activos.
- Necesidad de vivienda.

Necesidades sociales:

- Necesidad de relación (amistad).
- Necesidad de participación (inclusión).
- Aceptación social.

Necesidades de estima:

- Estima llamada “alta”: Respeto a uno mismo, competencia, confianza, logros, independencia y libertad de uno mismo.
- Estima llamada “baja”: Reconocimiento, atención, respeto, estatus por parte de los demás.

Autorrealización:

- Necesidad de ser, motivación de crecimiento, es la que le da el sentido a la propia existencia.

¿Cómo es una persona autorrealizada?

Es una persona centrada en la realidad, en los problemas, con una percepción diferente de los medios o los fines, independientes de la cultura y el entorno dominante, inconformistas, resistentes a la presión social y cultural, creativos, ingeniosos y originales, con una buena imagen de sí mismos y de los demás, con tendencia a vivir con más intensidad las experiencias.

Según Maslow son las necesidades no satisfechas las que más influyen de forma genérica, pues implican una afectación negativa. La necesidad satisfecha NO genera comportamiento, sino que el comportamiento es generado por la necesidad no satisfecha que hay que paliar.

Las necesidades superiores pueden ser concomitantes o existir a la vez que las básicas (no dependen de estas para aparecer) pero sin embargo se priorizaran las básicas y sin satisfacer estas no alcanzaremos las superiores.

Una de las críticas más validas a esta teoría, es, a mi parecer, el que la autorrealización se puede conseguir sin necesidad de bienes materiales (escalón que Maslow sitúa en un nivel inferior dentro de seguridad y protección).

Así pues, yo os planteo… Si estáis desmotivados, ¿Que habéis dejado de lado? O, es más, si lo tenéis todo… ¡Puede que hayáis olvidado suplir vuestra necesidad de autorrealización! Buscad algo que realmente os haga sentir plenos, satisfechos, escribid un libro, viajad a conocer mundos, todo aquello que os complete como personas y os lleve a la autorrealización, a haceros sentir bien con vosotros mismos y el mundo, eso seguro conseguirá

motivaros. A veces aquel que esta desmotivado es aquel que no sabe por qué luchar, hacia donde ir o qué hacer con su vida… ¡Busca esa meta que te rete y te llene y lucha por ella!

- Teoría X y teoría Y de Douglas Mcgregor

De acuerdo a. (López , 2001), la teoría X y la teoría Y de McGregor, dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano, adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad.

Douglas McGregor fue una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado, cuyas enseñanzas, muy pragmáticas, por cierto, tienen aún hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teorías y modas gerenciales.

McGregor en su obra “El lado humano de las organizaciones” describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Veamos con más detenimiento las premisas de las dos posturas:

Teoría X

Está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas, se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que, como el negrito del batey (la canción), el trabajo es una forma de castigo o como dicen por ahí “trabajar es tan

maluco que hasta le pagan a uno “, lo cual presenta dos necesidades urgentes para la organización: la supervisión y la motivación.

Las premisas de la teoría X son:

- Al ser humano medio no le gusta trabajar y evitará a toda costa hacerlo, lo cual da pie a la segunda;
- En términos sencillos, los trabajadores son como los caballos: si no se les espuelea no trabajan. La gente necesita que la fuercen, controlen, dirijan y amenacen con castigos para que se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa;
- El individuo típico evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan.

“Este comportamiento no es una consecuencia de la naturaleza del hombre. Más bien es una consecuencia de la naturaleza de las organizaciones industriales, de su filosofía, política y gestión” McGregor

Teoría Y

Los directivos de la Teoría Y consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización, siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados.

Los supuestos que fundamentan la Teoría Y son:

- El desgaste físico y mental en el trabajo es tan normal como en el juego o el reposo, al individuo promedio no le disgusta el trabajo en sí;
- No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.

- Los trabajadores se comprometen con los objetivos empresariales en la medida que se les recompense por sus logros, la mejor recompensa es la satisfacción del ego y puede ser originada por el esfuerzo hecho para conseguir los objetivos de la organización.
- En condiciones normales el ser humano medio aprenderá no solo a aceptar responsabilidades sino a buscarlas.
- La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización

Integración. La Teoría Y es la precursora de la integración de los objetivos individuales con los corporativos, en ella se basan, por ejemplo, los círculos de calidad

¿Cuál de las dos es mejor? o ¿cuál es más aplicada en las empresas? No sé, lo que sí sé es que me identifico ampliamente con la segunda. El juicio queda en tus manos.

- Teoría de los dos factores de Herzberg

Citado por (Amador, 2013), Teoría de Herzberg" o "Teoría de los factores de Herzberg" que explica cómo el trabajador satisface sus necesidades. ¿De qué trata la teoría de los dos factores de Herzberg? ¿Qué son estos factores? ¿Por qué influye en la empresa? ¿Qué podemos hacer para lograr la satisfacción del trabajador? A continuación, se hablará de estos temas

La Teoría de la Motivación-Higiene, también conocida como Teoría de los dos Factores establece que los factores que generan insatisfacción en los trabajadores son de naturaleza totalmente diferente de los factores que producen la satisfacción. La teoría parte de que el hombre tiene un doble

sistema de necesidades: la necesidad de evitar el dolor o las situaciones desagradables y la necesidad de crecer emocional e intelectualmente. Por ser cualitativamente distintos, cada tipo de necesidad, en el mundo del trabajo, requiere de incentivos diferentes. Por eso se puede hablar de dos tipos de factores que intervienen en la motivación en el trabajo.

Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

Factores Higiénicos

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo.

Factores de higiene

- Sueldo y beneficios: Una necesidad económica, siendo un factor higiénico porque el sueldo lo paga el jefe o la persona quien te contrata.
- Política de la empresa y su organización: Se refiere a que el empleado está regulado por una política de la empresa, que en mayor de los casos es vital para el cumplimiento del objetivo de la empresa.
- Relaciones con los compañeros de trabajo: El trabajador siempre estará en un ambiente laboral, por ello siempre habrá relaciones con los compañeros de trabajo, desde que inicia la jornada de manera directa e indirecta.
- Ambiente físico: El lugar, ya sea una oficina, una cocina, un área de producción, donde se lleve a cabo las labores del trabajador o colaborador.

- Supervisión: Cuando existe una persona que vigila todo tu procedimiento durante la jornada de trabajo, para algunas personas esto puede ser resultado de insatisfacción.
- Status: El “status” que llevas dentro de la organización de la empresa.
- Seguridad laboral: Como colaborador siempre buscamos en un trabajo tener un seguro dentro del trabajo, no solo eso, también una caja de ahorro, un incentivo que ayude.
- Crecimiento, madurez y consolidación: Esto se refiere a tu desarrollo en la empresa, te promueven y subes de puesto, que tanto aportas a la empresa y como ha sido tu desempeño, esto no lo puede controlar el trabajador por ende es un factor de insatisfacción, por el contrario, la empresa mide eso y a veces los resultados no son lo que el trabajador espera.

Factores de motivación

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

Factores de motivación

- Logros y reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que tienes dentro de la empresa, esto a la vez motiva al trabajador o colaborador.
- Independencia laboral y responsabilidad: Radica en el ámbito laboral, el en trabajo, la responsabilidad te da la confianza de hacer el trabajo, a su vez es motivación misma del trabajador.

- Teoría de las necesidades de McClelland

Citado por (Amoròs, 2007), David McClelland sostuvo que todos los individuos poseen:

- Necesidad de logro: Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.
- Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.
- Necesidad de afiliación: Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Los individuos se encuentran motivados, de acuerdo con la intensidad de su deseo de desempeñarse, en términos de una norma de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas.

En la investigación acerca de la necesidad de logro, McClelland encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones. Los grandes realizadores se desempeñan mejor cuando perciben que tienen una oportunidad de éxito del 50% y una de fracaso de 50%, pues así poseen una buena posibilidad de experimentar sentimientos de logro y satisfacción de sus esfuerzos.

Por otra parte los individuos que poseen una alta necesidad de poder, disfrutan el encontrarse a cargo de los demás, se esfuerzan por influenciarlos, además ansían ser colocados en situaciones competitivas y dirigidas al estatus, y tienden a interesarse más por el prestigio y la consecución de influencia sobre los demás, que en el desempeño eficaz

La tercera necesidad es la de afiliación, que no ha recibido mucha atención por parte de los investigadores. Pero que a la larga crea un ambiente grato de trabajo, que influye y están claramente relacionadas con las otras necesidades. Por ejemplo, el hecho de mantener buenas relaciones con los demás miembros de la organización, podrá producir que un gerente, más que poder coercitivo sobre sus subordinados, se gane el poder bajo la forma de autoridad; que a la larga le ayudará a conseguir eficientemente las metas trazadas por la organización y las personales en consecuencia. En esta situación se observa claramente una relación entre las necesidades de afiliación, logro y poder.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Clima organizacional

- Estructura organizacional: según Chiavenato, citado por (Alvarado, 2014), es el patrón para organizar el diseño de una empresa, con el fin de concluir las metas propuestas y lograr el objetivo. Al escoger una estructura adecuada se da a entender que cada empresa es diferente, y toman la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades y se “Debe reflejar la situación de la organización" . Es importante resaltar la mejor forma de organización de la empresa se han

establecido cuatro estructuras: lineal, matricial, circular por departamentalización e híbrida.

- Responsabilidad organizacional; según (Gonçalves, 2015), es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo
- Identidad organizacional: según (Schmitt et al, 1995), citado por (Duque & Carvajal, 2015), afirman que la identidad se refiere al grado en el cual la empresa ha logrado una imagen distintiva y coherente en su producción estética. De este modo, se convierte prácticamente en un instrumento encargado de generar la imagen que se está buscando desde la organización misma. Una definición comúnmente aceptada de imagen es como conjunto de creencias, ideas e impresiones que la gente tiene de un lugar o destino
- Conflicto organizacional: según (BARRERA, 2004), Ocurre cuando dos o más partes se encuentran en desacuerdo con respecto a la distribución de recursos materiales o simbólicos y actúan movidos por la incompatibilidad de metas o por divergencia en los intereses; recordemos que en el conflicto debemos tener en cuenta los aspectos conductuales como la percepción con la que cada persona o parte identifica al otro u otros.
- Reglas: según Pi erre Bourdieu, citado por (Reyes, 2006), es la estructura constreñidora o constrictora que obliga a obrar socialmente de una determinada manera (las reglas del juego social) y la estrategia (formateada en el hábi/lIs) es la acción del agente desarrollando su estrategia, sus propias posibilidades

- Autonomía: Según, (Sieckmann, 2008), significa establecer la validez definitiva de una norma mediante el juicio normativo de uno mismo. Esta definición no dice que uno establezca una norma vinculante para sí mismo, como pudiera sugerir cierta forma de entender la idea de auto-legislación.
- Toma de decisiones: de acuerdo a. Le Moigne, citado por (Gutiérrez G., 2014), define el termino decidir como identificar y resolver los problemas que se le presenta a toda organización. Por tanto, el desencadenante del proceso de toma de decisiones es la existencia de un problema, pero ¿cuándo existe un problema? Para Huber existirá un problema cuando hay diferencia entre la situación real y la situación deseada. La solución del problema puede consistir en modificar una u otra situación, por ello se puede definir como el proceso consciente de reducir la diferencia entre ambas situaciones.
- Resolución de problemas: según Kempa (1986), citado por (Cruzat, 2009), consideran que la resolución de problemas constituye un proceso mediante el cual se elabora la información en el cerebro del sujeto que los resuelve; dicho proceso requiere el ejercicio de la memoria de trabajo así como de la memoria a corto y largo plazo, e implica no sólo la comprensión del problema sino la selección y utilización adecuada de estrategias que le permitirán llegar a la solución.
- Sentimiento: según (Pérez & Gardey, 2013), es un estado del ánimo que se produce por causas que lo impresionan, y éstas pueden ser alegres y felices, o dolorosas y tristes. El sentimiento surge como resultado de una emoción que permite que el sujeto sea consciente de su estado anímico
- Colaboración: de acuerdo, a. (Pérez, Álvarez, & García, 2006), consiste en el trabajo en común llevado a cabo por parte de un grupo de personas o

entidades mayores hacia un objetivo compartido, generalmente usando métodos también comunes, en lugar de trabajar de forma separada en competición.

2.3.2. Desempeño laboral

- Motivación: según Stephen P. Robbins, citado por (Montoya, 2010), Se define motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo,
- Competencias: de acuerdo a. (Parry, 1996) citado por (Sesento, 2012), es un grupo relacionado de conocimientos, habilidades y actitudes (KSA) que afectan en su mayor parte a un trabajo (roles o responsabilidades) o que se correlacionan con la actuación en el trabajo, el cual puede ser medido frente a los estándares correctamente aceptados y pueden ser perfeccionados por medio de acciones formativas y de desarrollo.
- Perfeccionamiento: según (Banco de la Republica, 2007), consiste concretamente en la realización de éste en todas sus dimensione, y no solo del hombre considerado como individualidad, sino de todos los hombres, y del mundo como campo en el cual se ejerce la acción humana.
- Trabajo en equipo: según (COLOMBO, 2003), es un grupo de individuos que voluntariamente interactúan, comparten actividades de trabajo y fundamentalmente la responsabilidad por los resultados.
- Necesidades individuales: de acuerdo a. (Perez M., 2008), son las necesidades que están basadas en lo que significamos para nosotros mismos, En nuestro papel protagónico como ser humano, ante todo lo que nos rodea.

- Valores: según (Costa & Almendro, 2009), son estructuras de la conciencia sobre las que se construye el sentido de la vida en sus diferentes aspectos. Cualidades que le añaden un plus a la realidad material. Los valores no son materia que podemos percibir por los sentidos, o hechos que se pueden captar con instrumentos. Ni se ven, ni se pueden tocar, existen en un plano diferente al de la materia, el de la psique. Pertenecen al nivel de las facultades psíquicas donde se estructura el significado.
- Habilidades: de acuerdo, a. (Schmidt, 2006), se refiere a las operaciones mentales utilizadas para aprender en una situación dada. Serían rutinas cognitivas que se utilizan para llevar a cabo tareas específicas de conocimiento y aprendizaje e incluyen también las habilidades metacognitivas.
- Apariencia personal: según (Course, 2014), se refiere al aspecto exterior de una persona. Aunque hay rasgos que son innatos, como, por ejemplo, la forma de la cara, la estructura del cuerpo, el color de los ojos, del pelo, etc., hoy en día se puede transformar casi completamente la apariencia personal de la gente.
- Relaciones interpersonales: de acuerdo a. (Integración, 2007), constituyen, pues, un aspecto básico en nuestras vidas, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos, sino como un fin en sí mismo.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método y diseño de investigación

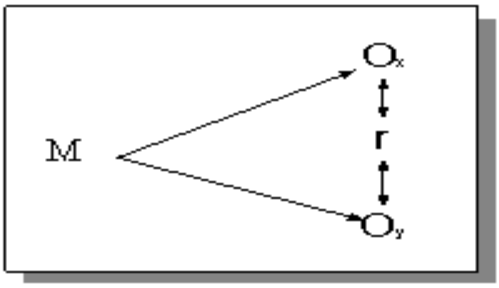
3.1.1. Método de investigación

El método utilizado en la presente investigación fue la descriptiva y correlacional. La investigación descriptiva publicado por (Contreras, 2011), se ocupa de la descripción de fenómenos sociales o clínicos en una circunstancia temporal y geográfica determinada. Desde el punto de vista cognoscitivo su finalidad es describir y desde el punto de vista estadístico su propósito es estimar parámetros. Aquí se trata de obtener información acerca de un fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones, sin interesarse mucho (o muy poco) en conocer el origen o causa de la situación. Fundamentalmente está dirigida a dar una visión de cómo opera y cuáles son sus características. Y es correlacional según (Siddharth, 2017), Un estudio correlacional determina si dos variables están correlacionadas o no. Esto significa analizar si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable.

3.1.2. Diseño y esquema de la investigación

Se realizó a través del diseño transeccional correlacional, según (Heredia, 2007), estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlaciónales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado (Hernández et al., 1998).

Esquema



M: Muestra de colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura

OX: Clima organizacional

r: Relación entre las dos variables

OY: Desempeño laboral

3.2. Población, y muestra

3.2.1. Población

El estudio alcanzó al 100% de la Población Económicamente Activa de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, tanto para la variable clima organizacional y desempeño laboral, que son 250.

3.2.2. Muestra

El tamaño de muestra para el estudio de las dos variables, se desarrolló siguiendo los criterios que ofrece la estadística, por ello se hizo uso del método Probabilístico, y se aplicó la fórmula estadística para poblaciones menores a 100,000:

Fórmula:

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2\ (N-1)+(p.q)Z^2}$$

Descomponiendo la formula

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad de que evento ocurra (50%)

Q = Probabilidad de que el evento no ocurra (50%)

$Z_{\alpha/2}$ = 1,96

N = Población (250)

EE= 0,09

Desarrollo de la formula

n= (0.5*0.5*(1.96) ^2*250) / (((0.09) ^2*249) +(0.5*0.5*(1.96) ^2))

n= 81

La muestra alcanzó a 81 trabajadores por variable

3.3. Procedimiento de recolección de datos

Se procedió de manera autoadministrada, según Carlos Sabino, citado por (Lugano, 2013), instrumento indispensable para llevar a cabo entrevistas formalizadas, puede sin embargo usarse independientemente de éstas. En tal caso se entrega al respondiente un cuestionario para que éste, por escrito, consigne por sí mismo las respuestas. Para el caso el cuestionario se entregó a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.4.1. Técnicas de elaboración de instrumentos de recolección datos

Se elaboró 02 instrumentos, formuladas mediante la técnica de la encuesta (cuestionario de respuestas cerradas), según (Corral, 2010), en cada reactivo o pregunta hay un nº fijo de alternativas de respuesta. Pueden ser dicotómicas o policotómicas. Entre las respuestas dicotómicas se tienen: Sí-No, Verdadero-Falso, De acuerdo-En desacuerdo, Presente-Ausente, otras. Entre las escalas policotómicas, se tiene la escala Likert, de amplio uso, entre las posibles alternativas de respuestas señaladas por Hernández y otros (2005), Malhotra (1997), Murillo (2004), entre otros; pueden

mencionarse: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca. la puntuación a asignarse puede ser del 5 a 1 (en sentido positivo o viceversa) o de +2 a -2 (o viceversa).

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Se formuló dos cuestionarios de encuestas, uno referente a la variable clima organizacional, con 20 ítems y 5 afirmaciones, y el otro referente a la variable desempeño laboral, también con 20 ítems y 5 afirmaciones, ambos cuestionarios se aplicaron a 81 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali.

3.5. Procesamiento de recolección de datos

Creamos una base de datos en el programa Excel, por cada variable, lo diseñamos por dimensiones, ítems, y las 05 afirmaciones, procesamos las encuestas en forma horizontal, y lo listamos en forma vertical, obteniendo los resultados por dimensiones y variables, determinándose los niveles, bajo, medio y alto, con lo que se pudo establecer el objetivo general, y objetivos específicos; finalmente procesamos los resultados totales en el programa SPSS, v24, de donde se obtuvo los resultados para la prueba de hipótesis general y las hipótesis específicas.

3.6. Tratamiento de los datos

Para establecer los niveles (bajo, medio y alto), utilizamos la prueba que lleva por nombre “Escala de clima organizacional” (EDCO) de Acero, Echeverri, Lizarazu, Quevedo y Sanabria (2006), según (Tolosa, 2014), este test pretende identificar un parámetro a nivel general sobre la percepción que los individuos tienen dentro de la organización y la organización sobre ellos.

Para determinar si nuestras variables puntúan entre alto, medio o bajo se realizó la siguiente operación: multiplicamos los 20 ítems por el puntaje mínimo y el máximo posible, (20x1 y 20x5), luego se obtuvieron 3 intervalos iguales dividiendo la diferencia de los dos puntajes entre 3 = (26) y a partir del puntaje mínimo se sumó el resultado, obteniendo los siguientes rangos:

- Nivel Bajo: de 20 a 46 puntos.
- Promedio: de 47 a 73 puntos
- Nivel alto: de 74 a 100 puntos.

3.7. Presentación de los datos

Los resultados presentamos, en tablas y figuras (distribución de frecuencias y tablas de contingencia), utilizamos el análisis descriptivo univariante y bivariante a través de las medidas de tendencia central y de dispersión.

Y, para establecer la relación entre las variables, se ha utilizado la tabla de correlación de Pearson, y para determinar el nivel de significancia se la utilizado el coeficiente de correlación de Pearson.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Primeramente, presentamos tablas y figuras, donde se observa los resultados por dimensión y variable, información responde al objetivo general y los objetivos específicos.

Seguidamente presentamos las tablas de relación entre variables, y la relación de las dimensiones de la variable clima organizacional con la variable desempeño laboral, información con lo que damos respuesta a la hipótesis general y las hipótesis específicas.

Por último, presentamos la discusión de resultados.

4.1.1. Tablas y figuras del nivel de las variables y dimensiones

Tabla 1

Nivel alcanzado de la variable clima organizacional

Nivel	Dimensiones								Total Variable 1	
	Dimensión 1: Estructura		Dimensión 2: Responsabilidad		Dimensión 3: Cooperación		Dimensión 4: Identidad			
Bajo	de 5 a 11	9	de 5 a 11	6	de 5 a 11	2	de 5 a 11	1	de 20 a 47	2
Intermedio	de 12 a 18	61	de 12 a 18	42	de 12 a 18	30	de 12 a 18	40	de 48 a 74	46
Alto	de 19 a 25	11	de 19 a 25	33	de 19 a 25	49	de 19 a 25	40	de 75 a 100	33
		81		81		81		81		81

Fuente: base de datos

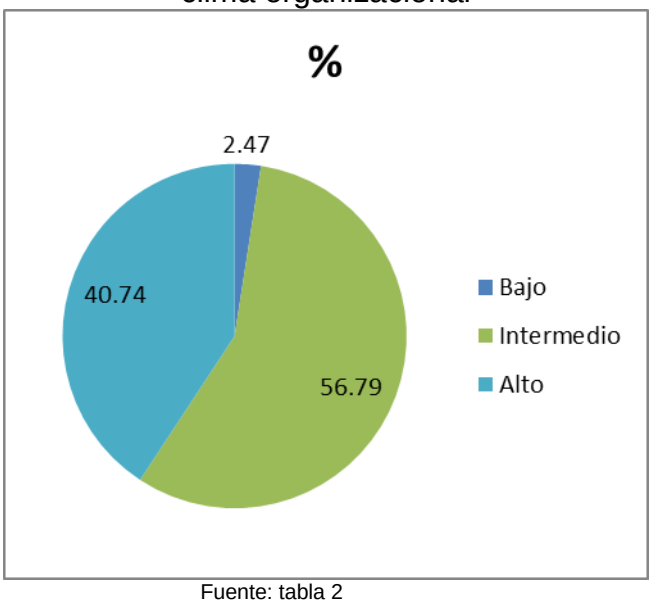
Tabla 2

Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la variable clima organizacional

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-47]	2	2.47
Intermedio	[48-74]	46	56.79
Alto	[75-100]	33	40.74
n		81	100.00

Fuente: Cuadro resumen

Figura 1: porcentajes obtenidos de la variable clima organizacional



Fuente: tabla 2

Análisis: el nivel alcanzado de la variable clima organizacional, es: 2.47% bajo, 56.79% intermedio, 40.74% alto, información proporcionada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura.

Tabla 3

Nivel alcanzado de la variable desempeño laboral

Nivel	Dimensiones								Total, Variable 2	
	Dimensión 1: Eficiencia		Dimensión 2: Competencias		Dimensión 3: Condiciones de trabajo		Dimensión 4: Trabajo en equipo			
Bajo	de 5 a 11	3	de 5 a 11	0	de 5 a 11	6	de 5 a 11	2	de 20 a 47	1
Intermedio	de 12 a 18	39	de 12 a 18	22	de 12 a 18	43	de 12 a 18	34	de 48 a 74	34
Alto	de 19 a 25	39	de 19 a 25	59	de 19 a 25	32	de 19 a 25	45	de 75 a 100	46
		81		81		81		81		81

Fuente: base de datos

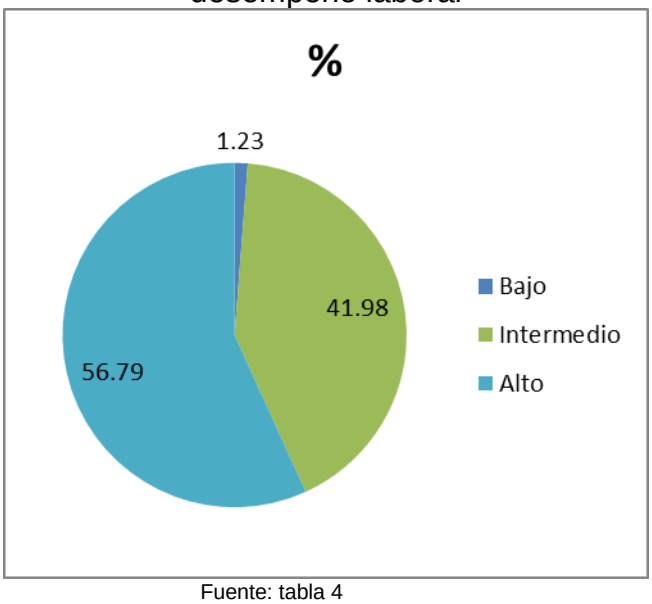
Tabla 4

Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la variable Desempeño laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-47]	1	1.23
Intermedio	[48-74]	34	41.98
Alto	[75-100]	46	56.79
n		81	100.00

Fuente: Cuadro resumen

Figura 2: porcentajes obtenidos de la variable desempeño laboral



Fuente: tabla 4

Análisis: el nivel alcanzado de la variable desempeño laboral, es: 1.23% bajo, 41.98% intermedio, 56.79% alto, información proporcionada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura.

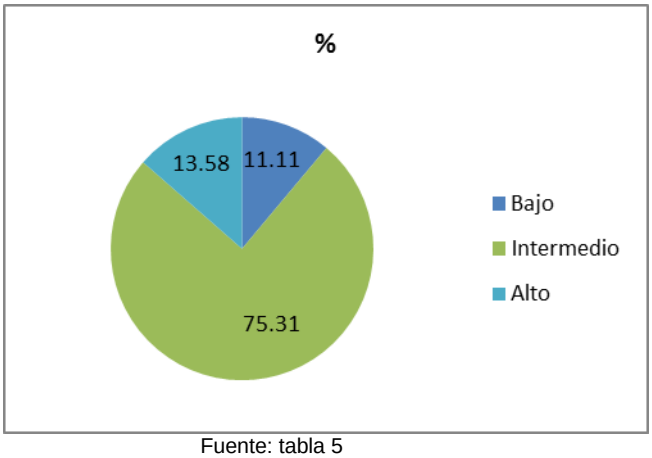
TABLA 5

Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimension, Estructura

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	9	11.11
Intermedio	[12-18]	61	75.31
Alto	[19-25]	11	13.58
n		**81**	**100.00**

Fuente: Cuadro resumen

Figura 3: porcentajes obtenidos de la dimensión estructura



Fuente: tabla 5

Análisis: el nivel alcanzado de la dimensión estructura, es: 11.11% bajo, 75.31% intermedio, 13.58% alto, información proporcionada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura.

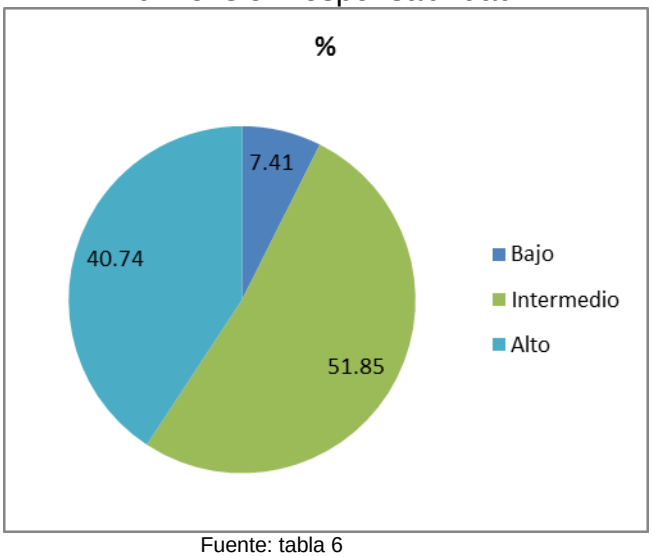
TABLA 6

Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimension, Responsabilidad

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	6	7.41
Intermedio	[12-18]	42	51.85
Alto	[19-25]	33	40.74
n		**81**	**100.00**

Fuente: Cuadro resumen

Figura 4: porcentajes obtenidos de la dimensión responsabilidad



Fuente: tabla 6

Análisis: el nivel alcanzado de la dimensión responsabilidad, es: 7.41% bajo, 51.85% intermedio, 40.74% alto, información proporcionada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura

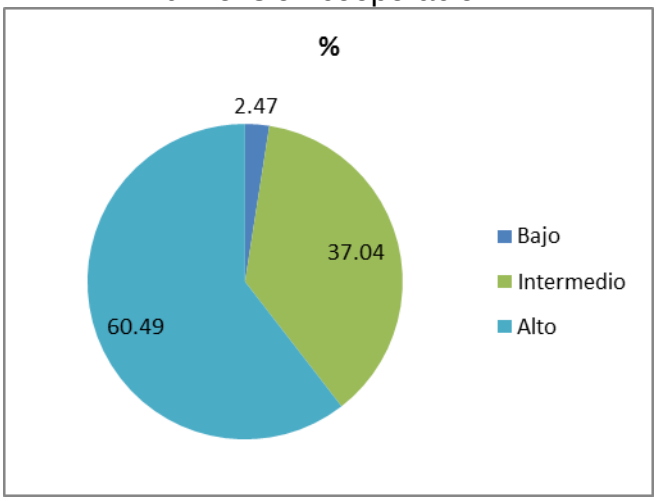
TABLA 7

Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimension, Cooperación

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	2	2.47
Intermedio	[12-18]	30	37.04
Alto	[19-25]	49	60.49
n		**81**	**100.00**

Fuente: Cuadro resumen

Figura 5: porcentajes obtenidos de la dimensión cooperación



Fuente: tabla 7

Análisis: el nivel alcanzado de la dimensión cooperación, es: 2.47% bajo, 37.04% intermedio, 60.49% alto, información proporcionada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura.

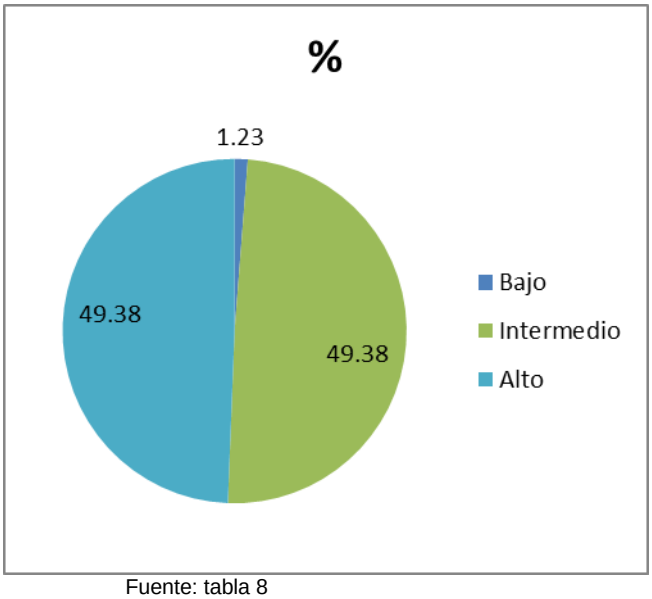
TABLA 8

Distribucion de frecuencias de los resultados obtenidos de la dimension, Identidad

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	1	1.23
Intermedio	[12-18]	40	49.38
Alto	[19-25]	40	49.38
n		**81**	**100.00**

Fuente: Cuadro resumen

Figura 6 porcentajes obtenidos de la dimensión Identidad



Fuente: tabla 8

Análisis: el nivel alcanzado de la dimensión cooperación, es: 1.23% bajo, 49.38% intermedio, 49.38% alto, información proporcionada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura.

4.1.2. Tablas para dar respuesta a las hipótesis

Para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, programa (SPSS, V24), tomando en cuenta los siguientes instrumentos:

Escala de correlación de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

- Si P $\leq$ 0.05 la relación se considera significativa
- Si P > 0.05 la relación no se considera significativa

Hipótesis general

La relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa.

Tabla 09: Relación del clima organizacional y el desempeño laboral

Correlaciones			
		Variable 1: Clima organizacional	Variable 2: Desempeño laboral
Variable 1: Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Información obtenida de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, 2016 (SPSS, V24).

Análisis: se observa que la relación es positiva alta (0.776), y el valor de significancia es 0.000, inferior al valor establecido 0.05, en consecuencia, existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.

- Hipótesis especifica 1

La relación de la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa.

Tabla 10: Relación de la estructura y el desempeño laboral

Correlaciones			
		Dimension 1: Estructura	Variable 2: Desempeño laboral
Dimension 1: Estructura	Correlación de Pearson	1	,370**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	81	81
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,370**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	81	81
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Información obtenida de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, 2016 (SPSS, V24).

Análisis: se observa que la relación es positiva baja (0.370), y el valor de significancia es 0.001, inferior al valor establecido 0.05, en consecuencia, existe relación positiva baja y significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.

- Hipótesis especifica 2

La relación de la responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa

Tabla 11: Relación de la responsabilidad y el desempeño laboral

Correlaciones

		Dimensión 2: Responsabilidad	Variable 2: Desempeño laboral
Dimensión 2: Responsabilidad	Correlación de Pearson	1	,653**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,653**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

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

Fuente: Información obtenida de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, 2016 (SPSS, V24).

Análisis: se observa que la relación es positiva moderada (0.653), y el valor de significancia es 0.000, inferior al valor establecido 0.05, en consecuencia, existe relación positiva moderada y significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.

- Hipótesis especifica 3

La relación de la cooperación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa

Tabla 12: Relación de la cooperación y el desempeño laboral

Correlaciones			
		Dimensión 3: Cooperación	Variable 2: Desempeño laboral
Dimensión 3: Cooperación	Correlación de Pearson	1	,657**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,657**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Información obtenida de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, 2016 (SPSS, V24).

Análisis: se observa que la relación es positiva moderada (0.657), y el valor de significancia es 0.000, inferior al valor establecido 0.05, en consecuencia, existe relación positiva moderada y significativa entre la cooperación y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.

- Hipótesis especifica 4

La relación de la identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa.

Tabla 13: Relación de la identidad y el desempeño laboral

Correlaciones			
		Dimensión 4: Identidad	Variable 2: Desempeño laboral
Dimensión 4: Identidad	Correlación de Pearson	1	,622**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Variable 2: Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,622**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Información obtenida de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, 2016 (SPSS, V24).

Análisis: se observa que la relación es positiva moderada (0.622), y el valor de significancia es 0.000, inferior al valor establecido 0.05, en consecuencia, existe relación positiva moderada y significativa entre la identidad y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.

4.1.3. Discusión de resultados

Existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, en razón de haber obtenido el valor de relación de (0.776), y significancia de 0.000, manifestándonos que el clima organizacional que práctica los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, contribuye en el mejoramiento del desempeño laboral. Resultados parecidos obtuvo (León, 2015), quien estudió, el clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa Nº 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013, concluyendo: de acuerdo a la hipótesis general: “El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013” esta decisión se sustenta en el valor obtenido de la Prueba de Pearson de 0,912 y de acuerdo a la regla de decisión esta correlación es muy buena conformidad, se acepta la hipótesis de investigación, es decir, El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013.

De la misma forma, el resultado de la investigación no muestra, que el nivel alcanzado de la variable clima organizacional, es 56.79% de nivel intermedio, información proporcionada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, lo que nos indica que más del 50% de los colaboradores no están de acuerdo del todo bien, con la estructura organizacional, con la responsabilidad, con la cooperación y la identificación. Resultados parecidos obtuvo (PÉREZ & RIVERA, 2015), quienes estudiaron el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013, concluyendo: existe un Nivel Medio o moderado de Clima Organizacional de los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Periodo 2013**.**

También el resultado de la investigación nos muestra, que el nivel alcanzado de la variable desempeño laboral, es 56.79% alto, información proporcionada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, lo que evidencia que más del 50% de los colaboradores, son eficientes, competitivos, que laboran en un buen ambiente de trabajo y están identificados con la organización. Resultados parecidos, obtuvo SÁNCHEZ, 2013), quien estudió el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I, concluyendo: el 97% de los estudiantes encuestados manifestaron que en mayor o menor grado los docentes muestran tener responsabilidad en el desempeño de sus funciones en su práctica pedagógica y sólo el 3% refiere que los docentes nunca muestran tener responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en su desempeño.

De la misma forma, el resultado de la investigación nos muestra, que existe relación positiva baja y significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, por haber obtenido el valor de relación de (0.370) y de significancia de 0.000, lo que nos indica que la percepción de las obligaciones, las reglas y las políticas, influyen positivamente en el desempeño laboral. Resultados parecidos obtuvo (Antúnez, 2015), quien estudió el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios BANESCO ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua, concluyendo: que el clima organizacional efectivamente es un factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores, ya que la percepción positiva o negativa que mantiene una persona respecto a su trabajo, la cual se deriva, precisamente, de la atmosfera en la cual desarrolla sus actividades, se pueden obtener comportamientos dirigidos hacia la productividad o, por el contrario, desempeños laborales poco eficaces y eficientes.

Del mismo modo, el resultado de la investigación nos muestra, que existe relación positiva moderada y significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, por haber obtenido el valor de relación de (0.653) y de significancia es 0.000, indicándonos que la autonomía que practican los trabajadores, el tipo de supervisión que reciben, la tecnología que manejan, y el compromiso hacia los resultados, influyen positivamente en el desempeño laboral. Resultados parecidos obtuvo, (HUAMANI, 2015), quien estudió, el clima organizacional y su influencia en el desempeño

laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013, concluyendo: el clima organización influye en el desempeño laboral del personal del área de transporte del metro de lima, la línea es responsabilidad de la empresa replantear su sistema de gestión para revertir estos resultados, y lograr mantener un buen clima organizacional para un óptimo desempeño, como también encaminarse a ser reconocida como una de las mejores empresas para trabajar y competitiva en el rubro.

Igualmente, el resultado de la investigación nos muestra, que existe relación positiva moderada y significativa entre la cooperación y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, por haber obtenido el valor de relación de (0.653), y el valor de significancia de 0.000, lo que nos indica que el apoyo mutuo, el sentimiento de equipo y el logro de los objetivos propuestos de los trabajadores, contribuyen en el mejoramiento del desempeño laboral. Resultado distinto obtuvo (Albañil, 2015), quien estudio, el clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, concluyendo: es destacable que en opinión de los encuestados se evalúa al clima laboral de la institución como paternalista con ligera tendencia al estilo participativo, sin embargo hay que aclarar que en opinión de los mismos docentes, el reconocimiento que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es escasa, existiendo además bajos niveles de satisfacción y participación, siendo necesario que estos factores sean trabajados y fortalecidos en la institución si se pretende mejorar el clima y por ende los logros institucionales.

Finalmente, el resultado de la investigación nos muestra, que existe relación positiva moderada y significativa entre la identidad y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, por haber obtenido el valor de relación de (0.622), y el valor de significancia de 0.000, lo que nos manifiesta que el sentimiento de pertenencia, el involucramiento y orgullo de los trabajadores contribuyen en el desempeño laboral. Resultado parecido obtuvo (Antúnez, 2015), quien estudió el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios BANESCO ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua, concluyendo: se aprecia con base en los resultados obtenidos que los empleados que laboran en el área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco están parcialmente motivados ya que a pesar de que cuentan con tecnología, organización y disponen de la soltura necesaria para el trabajo en equipo, la remuneración que perciben no es suficiente para cubrir sus expectativas, lo cual hace del aspecto económico un factor generador de insatisfacción.

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, en razón de haber obtenido el valor de relación de (0.776), y significancia de 0.000, manifestándonos que la estructura organizacional, la responsabilidad, la cooperación y la identificación de los trabajadores, contribuyen en el mejoramiento del desempeño laboral.
- El nivel alcanzado de la variable clima organizacional, es 56.79% de nivel intermedio, información proporcionada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, lo que nos indica que más del 50% de los colaboradores no están de acuerdo del todo bien, con la estructura organizacional, con la responsabilidad, con la cooperación y la identificación que practica la Dirección Regional de Agricultura.
- El nivel alcanzado de la variable desempeño laboral, es 56.79% alto, información proporcionada por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura, lo que evidencia que más del 50% de los colaboradores, son eficientes, competitivos, que trabajan en un buen ambiente de trabajo y están identificados con la organización.
- Existe relación positiva baja y significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, por haber obtenido el valor de relación de (0.370) y de significancia de 0.000, lo que nos indica que la percepción de las obligaciones, las reglas y las políticas, influyen positivamente en el desempeño laboral.

- Existe relación positiva moderada y significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, por haber obtenido el valor de relación de (0.653) y de significancia es 0.000, indicándonos que la autonomía que practican los trabajadores, el tipo de supervisión que reciben, la tecnología que manejan, y el compromiso hacia los resultados, influyen positivamente en el desempeño laboral.
- Existe relación positiva moderada y significativa entre la cooperación y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, por haber obtenido el valor de relación de (0.653), y de significancia de 0.000, lo que nos indica que el apoyo mutuo, el sentimiento de equipo y el logro de los objetivos propuestos de los trabajadores, contribuyen en el mejoramiento del desempeño laboral.
- Existe relación positiva moderada y significativa entre la identidad y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, por haber obtenido el valor de relación de (0.622), y el valor de significancia de 0.000, lo que nos manifiesta que el sentimiento de pertenencia, el involucramiento y orgullo de los trabajadores contribuyen en el desempeño laboral.

5.2. RECOMENDACIONES

- Los funcionarios y trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, deben conocer los resultados de esta investigación, para analizar y reflexionar, que el clima laboral que vive en este importante sector a través de las estructuras organizacionales, de las responsabilidades, cooperación y la identidad que asumen los colaboradores, son influencias

positivas para mejorar el desempeño laboral, para ello deben crear una serie de estrategias para conservar estas buenas acciones y tratar de repercutir en las demás actividades.

- Los funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, deben fortalecer los conocimientos relacionados con las obligaciones, las reglas y políticas que aplica, asimismo fortalecer las acciones de responsabilidad, cooperación e identificación con el propósito de encaminar hacia logro de niveles más altos del clima organizacional.
- Los funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, deben comunicar a los trabajadores que los niveles de desempeño laboral están en una más del 50% altos, sin embargo, falta mucho para consolidar estos resultados, por ello tienen que capacitar a los trabajadores para ser más eficientes, competentes, generando un buen ambiente y trabajo en equipo.
- Los funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, deben crear estrategias para fortalecer y consolidar, las funciones, el conocimiento de las normas, e implementar políticas que mejoren la calidad de vida de los colaboradores, para logar la relación positiva alta y significativa entre la estructura y el desempeño laboral.
- Los funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, deben crear estrategias para fortalecer y consolidar, la autonomía de los trabajadores, mejorar el tipo de supervisión, usar nuevas y mejores tecnologías, fortalecer los valores, con el propósito de logar una relación positiva alta y significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral.

- Los funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, deben crear estrategias para fortalecer y consolidar, el apoyo mutuo, el sentimiento de equipo entre trabajadores, para cumplir los objetivos propuestos, con el propósito de logar una relación positiva alta y significativa entre la cooperación y el desempeño laboral.
- Los funcionarios de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, deben crear estrategias para fortalecer y consolidar, el sentimiento de pertenencia, el involucramiento y el orgullo de los trabajadores, con el propósito de logar una relación positiva alta y significativa entre la identidad y el desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguaytia al dia. (2017). *¿GAMBINI EN TRÁFICO DE TIERRAS EN CONTUBERNIO CON ISAAC HUAMÁN?* Recuperado el 21 de Agosto de 2017, de http://www. aguaytiaaldia.com/2017/01/gambini-en-trafico-de-tierras-en.html

Aguirre, I. (2013). *Teoría de relaciones humanas*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/

Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1

Alvarado, C. (2014). *Transcripción de La estructura organizacional según Chiavenato*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de https://prezi.com/w3s1pklcyhoe/la-estructura-organizacional-segun-chiavenato-es-el-patron-p/

Amador, O. (2013). *Teoría de los dos factores de Herzberg*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/

Amoròs, E. (2007). *Teoría de las necesidades de McClelland*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm

Antúnez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios BANESCO ubicadas en la ciudad de Maracay, Estado Aragua (Grado de maestrìa, Universidad de Carabobo, Venezuela)*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://mriuc.bc.uc.edu.ve/ bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf?sequence=1

Banco de la Republica. (2007). *Concepciones sobre el desarrollo*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.banrepcultural.org/node/64425

Barrera, R. (2004). *El conflicto Organizacional*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://ges.galileo.edu/fs/download/conflicto_organizacional.pdf?file_id=886512

Bautista, L., Jiménez, S., & Meza, J. (2012). *Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de file:///C:/Users/Pinchi/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralDeLosEnfermerosAEgresadosDeLaUnive-4114602%20(1).pdf

Colombo, M. (2003). *Trabajo en Equipo.* Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.marcolombo.com.ar/biblioteca/Trabajo%20en%20equipo.pdf

Comercio. (2016). El sector público bajo la lupa: ¿De qué sirve Servir? Recuperado el 01 de Setiembre de 2017, de http://elcomercio.pe/peru/sector-publico-lupa-sirve-servir-195965

Contreras, M. (2011). *De la Naturaleza de los Trabajos de Grado: Tipos de Investigación (EJEMPLOS)*. Recuperado el 17 de Octubre de 2016, de http://educapuntes.blogspot.pe/2011/04/modalidad-tipo-y-diseno-de-la.html

Corral, Y. (2010). *Diseño de cuestionarios para recoleccion de datos*. Recuperado el 17 de Octubre de 2016, de http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n36/art08.pdf

Costa , A., & Almendro , C. (2009). *Los valores*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de https://www.fisterra.com/formacion/bioetica/valores.asp

Course, R. (2014). *La apariencia personal*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://ocw.unican.es/ciencias-de-la-salud/ciencias-psicosociales-i/materiales/bloque-tematico-ii/tema-6.-la-comunicacion-1/6.1.4.13-la-apariencia-personal

Cruzat, R. (2009). *La resolución de problemas: Una metodología activa de aprendizaje*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.monografias.com/trabajos

70/resolucion-problemas-metodologia-activa-aprendizaje/resolucion-problemas-metodologia-activa-aprendizaje2.shtml

Duque, E., & Carvajal , L. (2015). *La identidad organizacional y su influencia en la imagen: una reflexión teórica*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.elsevier.es/es-revista-suma-negocios-208-articulo-la-identidad-organizacional-su-influencia-S2215910X15000178

Edenred. (2015). *El clima laboral en España en 2015*. Recuperado el 04 de Octubre de 2016, de http://www.edenred.es/blog/barometro-clima-laboral-edenred-2015/

El espectador. (2015). *La realidad laboral del sector público colombiano*. Recuperado el 12 de Octubre de 2016, de http://www.elespectador.com/noticias/economia/realidad-laboral-del-sector-publico-colombiano-articulo-550672

Espaderos, A. (2016). *Relación entre desempeño y satisfacción laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía (Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala)*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv =2&ie=UTF-8#q=ESCUINTLA

Federación Nacional de Trabajadores Textiles del Perú (FNTTP) y la Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria y Afines (Fentagro). (2016). Piden eliminar regímenes laborales precarios en los sectores textil y agrario. Recuperado el 21 de Agosto de 2017, de http://larepublica.pe/impresa/economia/834711-piden-eliminar-regimenes-laborales-precarios-en-los-sectores-textil-y-agrario

Garcia, M., & Ibarra, L. (2012). *Definición de Clima Organizacional*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html

Gomez, S. (2009). *La consejerìa y psicologìa*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://laconsejeria.blogspot.pe/2009/03/teoria-behaviorista.html

Gonçalves, A. (2015). *Dimensiones del clima organizacional*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html

González, S. (2013). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz (tesis de grado, Universidad San Martin de Porres, Lima-erù)*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.administracion.usmp.edu.pe/wpcontent/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_sgonzalez_Gesti%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-y-motivaci%C3%B3n-de-los-trabajadores-de-una-empresa-automotriz-2.pdf

Gutiérrez , G. (2014). *Teoría de la toma de decisiones. Definición, etapas y tipos*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.gestiopolis.com/teoria-de-la-toma-de-decisiones-definicion-etapas-y-tipos/

Heredia, A. (2007). *Tipos de investigacion*. Recuperado el 17 de Octubre de 2016, de http://inlencie.blogspot.pe/2007/10/tipos-de-investigacion.html

Huamani, N. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013 (Tesis de tìtulo, Universidad Nacional Tecnologica de Lima Sur)*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

Ieseinsight.com. (2015). *Cómo impulsar la productividad de los empleados públicos*. Recuperado el 11 de Octubre de 2016, de http://www.ieseinsight.com/doc.aspx?id=1413&ar=20&idioma=1

Integracion. (2007). *Relacion interpersonales*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://motivacion07.blogspot.pe/

Ixtepan, I. (2013). *Teoría de Skinner, Maslow y McGregor en equipos de alto rendimiento.* Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.gestiopolis.com/teoria-de-skinner-maslow-y-mc-gregor-en-equipos-de-alto-rendimiento/

León, A. (2015). *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa Nº 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013 (Tesis de maestrìa, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perù)*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4631/1/Le%C3%B3n_ba.pdf

López , C. (2001). *Teoría X y teoría Y de Douglas Mcgregor, sus fundamentos*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/

Lugano. (2013). *Recoleccion de datos*. Recuperado el 17 de octubre de 2016, de http://plugano.blogspot.pe/2013/05/tema-5-la-recoleccion-de-los-datos.html

Malera. (2007). *La Psicología de la Gestalt*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://psicologia.laguia2000.com/general/la-psicologia-de-la-gestalt

Mejía , Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales (estudio realizado con agentes de servicio telefónico en la Ciudad de Quetzaltenango (Tesis de tìtulo, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala)*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf

Montoya, J. (2010). *La Motivación*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://buscandolamotivacion.blogspot.pe/

Omicrono. (2013). *Una teoria de la motivacion: Maslow y su piramide*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de ww.omicrono.com/2013/09/una-teoria-de-la-motivacion-maslow-y-su-piramide/

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script =sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Pérez , J., & Gardey, A. (2013). *Definicion de sentimiento*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://definicion.de/sentimiento/

PÉREZ , N., & RIVERA, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013 (Tesis de maestrìa, Universidad Nacional De La Amazonía Peruana, Iquitos – Perú)*. Recuperado el 14 de Octubre de 2016, de http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream /unapiquitos/363/1/maestria.pdf

Perez, A., Àlvarez, B., & Garcìa, J. (2006). *Colaboración versus Cooperación*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de https://lcampolorenzana. wordpress.com/2006/12/30/colaboracion-versus-cooperacion/

Perez, M. (2008). *Necesidades individuales*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.mailxmail.com/curso-condicion-humana-sus necesidades/ necesidades-individuales

Presidencia del Consejo de Ministros. (2013). ¿Cuál es la situación de las evaluaciones de desempeño en los actuales trabajadores públicos? ¿Existen? Recuperado el 01 de Setiembre de 2017, de http://www.pcm.gob.pe/2013/01/preguntas-frecuentes/

Reyes , V. (2006). *El concepto de reglas en Pierre Bourdieu*. Recuperado el Octubre de Octubre de 2016, de http://www.bdigital.unal.edu.co/16498/1/11394-27830-1-PB.pdf

Ruiz, G. (2016). Recuperado el 21 de Agosto de 2017, de http://www.nacion.com/nacional/politica/Solo-empleados-publicos-perdieron-desempeno_0_1602039805.html

Sánchez, J. (2013). *Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I (Tesis de maestrìa, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho-Perù)*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://190.116.38.24:8090/xmlui/bitstream/handle/123456789/18/DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20DOCENTES%20DE%20LA%20FACULTAD%20DE%20INGENIERIA%20QUIMICA%20Y%20METALURGICA.pdf?sequence=1

Schmidt , S. (2006). *Competencias, habilidades cognitivas, destrezas prácticas y*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de https://rmauricioaceves .files.wordpress.com/2013/02/ definicioncomphabdestrezas.pdf

Secretaría Nacional de la Administración Pública del Ecuador. (2015). *Ecuador garantiza la calidad del servicio público con un buen clima laboral*. Recuperado el 04 de Octubre de 2016, de http://www.andes.info.ec/es/noticias/ecuador-garantiza-calidad-servicio-publico-buen-clima-laboral.html

Sesento, L. (2012). *Definiciones del concepto competencias*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias. html

Sieckmann, J.-R. (2008). *El concepto de autonomía*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de file:///C:/Users/Pinchi/Downloads/el-concepto-de-autonomia.pdf

Siddharth, K. (2017). Estudio correlacional. Recuperado el 18 de Noviembre de 2017, de https://explorable.com/es/estudio-correlacional

Tolosa, O. (2014). Engagement, resiliencia y clima laboral en una empresa de telefonía de la ciudad de Mar del Plata. Recuperado el 18 de Noviembre de 2017, de http://m.rpsico.mdp.edu.ar/bitstream/handle/123456789/483/0197.pdf?sequence=1

Zepeda, M. (2012). *Escuelas Psicológicas*. Recuperado el 16 de Octubre de 2016, de http://planetahola.jimdo.com/psicolog%C3%ADa/escuelas-psicol%C3%B3gicas/

ANEXO

Instrumento 1: clima organizacional

Estimado amigo (a), la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas con el clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura, es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de investigación, agradecemos su colaboración en el desarrollo de la prueba, marque con una X o **+** su respuesta.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	La Dirección Regional de Agricultura, te facilita un continuo aprendizaje y adaptación al cambio del trabajo					
02	La Dirección Regional de Agricultura, te permite oportunidades de carrera, beneficios de práctica de alto rendimiento.					
03	En la Dirección Regional de Agricultura, existe demasiadas normas y reglamentos que retrasan el trabajo normal.					
04	En la Dirección Regional de Agricultura, existe demasiados procedimientos que atrasa el trabajo normal.					
05	Es política de La Dirección Regional de Agricultura, elevar la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores.					
06	La Dirección Regional de Agricultura, te brinda autonomía, reconoce tus logros, y te hace participe en la toma de decisiones.					
07	En la Dirección Regional de Agricultura, se practica una supervisión donde determinan que debes hacer, cómo y cuándo, te indican la fecha de su cumplimiento.					
08	En la Dirección Regional de Agricultura, se practica una supervisión donde participas en el análisis del problema y la solución correspondiente.					
09	La Dirección Regional de Agricultura, significa para ti, adaptarte a las tecnologías y a los nuevos campos de la especialización.					
10	En la Dirección Regional de Agricultura, te sientes comprometido con sus valores, te asegura tu realización personal y profesional.					
11	En la Dirección Regional de Agricultura, se practica el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo, al momento de encontrarnos con trabajos difíciles.					
12	En la Dirección Regional de Agricultura, se gestiona los sentimientos de equipo de los trabajadores.					
13	En la Dirección Regional de Agricultura, existe un respeto emocional de sentimientos comunes entre los trabajadores					
14	La Dirección Regional de Agricultura, significa para ti, cumplir en forma disciplinada tus deberes hasta cumplir los objetivos propuestos.					
15	La Dirección Regional de Agricultura, significa para usted, trabajar más duro, estudiar más, hasta cumplir los objetivos propuestos.					
16	La Dirección Regional de Agricultura, significa para usted, como algo tuyo, donde te identificas con los procesos, los objetivos, las funciones y la imagen de la empresa.					
17	En la Dirección Regional de Agricultura, te comunican los avances, intenciones y pormenores del desarrollo de sus actividades.					
18	En la Dirección Regional de Agricultura, existe inducción constante sobre la misión, visión, valores, objetivos y políticas institucionales.					
19	En la Dirección Regional de Agricultura, existe un sistema de motivación e incentivos que cubre las expectativas reales de todos sus miembros.					
20	Te sientes orgulloso de trabajar en la Dirección Regional de Agricultura, crees que tus habilidades son únicas y que el servicio que brindas es de gran valor para los asegurados.					

Instrumento 2: variable desempeño laboral

Estimado amigo (a), la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas con el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura, es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines de investigación, agradecemos su colaboración en el desarrollo de la prueba, marque con una X o **+** su respuesta.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Los recursos de la Dirección Regional de Agricultura son utilizados en forma eficiente y contribuye al mejoramiento del desempeño laboral					
02	las operaciones y procedimientos realizados en la Dirección Regional de Agricultura, responden a un desempeño laboral eficiente.					
03	Los servicios que ofrece la Dirección Regional de Agricultura son de calidad y responde a un buen desempeño laboral.					
04	La entrega del servicio a los usuarios de la Dirección Regional de Agricultura se realiza en forma rápida y sin contratiempo alguno.					
05	La Dirección Regional de Agricultura cumple con tus expectativas laborales y te sientes satisfecho con tu desempeño.					
06	En la Dirección Regional de Agricultura, practicas una comunicación efectiva con tus compañeros de trabajo y con los usuarios.					
07	Te sientes orgulloso (a) y comprometido (a) e identificado (a), con tu trabajo, en la Dirección Regional de Agricultura.					
08	La Dirección Regional de Agricultura, significa para usted, un lugar de análisis de una serie de problemas con el fin de producir soluciones adecuadas.					
09	Te consideras un trabajador que tiene la capacidad de crear o desarrollar ideas con el fin innovar el accionar de la Dirección Regional de Agricultura.					
10	En la Dirección Regional de Agricultura, significa para usted, un trabajo donde inspires confianza y respeto por los demás					
11	La Dirección Regional de Agricultura, cuenta con un plan de seguridad, que responde a cubrir contingencias en el momento de una emergencia.					
12	La Dirección Regional de Agricultura, te brinda ambientes adecuados y de calidad para tu desempeño laboral.					
13	La Dirección Regional de Agricultura cuenta con normas de salud y protección personal en cada uno de sus ambientes.					
14	En la Dirección Regional de Agricultura, se fomenta el compañerismo, con el propósito de lograr los objetivos trazados.					
15	La Dirección Regional de Agricultura te facilita el espacio físico necesario para desarrollar tus funciones con toda normalidad					
16	En la Dirección Regional de Agricultura trabajas en un ambiente cálido, los miembros se respetan y existe libertad para expresar las ideas y opiniones personales					
17	La Dirección Regional de Agricultura cuenta con trabajadores expertos y garantizan la consolidación de trabajo en equipo.					
18	En la Dirección Regional de Agricultura estás predispuesto a formar parte del equipo, posees una identidad común y valores y te identificas con él.					
19	En la Dirección Regional de Agricultura existe un canal de comunicación eficaz, el mismo que facilita el acceso a la información y la toma de decisiones.					
20	En la Dirección Regional de Agricultura conocen los objetivos, los modos de proceder, utilizan los mismos métodos, técnicas e instrumentos de gestión.					

Matriz de consistencia

TITULO: Clima laboral y desempeño de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema general ¿Cómo es la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016? Problema general 1. ¿Cómo es la relación de la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016? 2. ¿Cómo es la relación de la responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016? 3. ¿Cómo es la relación de la	Objetivo general Calificar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016. Objetivo general 1. Conocer la relación de la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016 2.Evaluar la relación de la responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016 3. Determinar la relación de la	Hipótesis general La relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa. Hipótesis general 1.la relación de la estructura y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa 2.la relación de la responsabilidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa 3. la relación de la identidad y el	Clima organizacional	Estructura	Percepción de las obligaciones
					Percepción de las reglas
					Percepción de las políticas
				Responsabilidad	Autonomía de los trabajadores
					Tipo de supervisión
					Desafíos de la actividad
					Compromiso hacia los resultados
				Cooperación	Apoyo mutuo
					Sentimiento de equipo
					Logro de objetivos propuestos.
				Identidad	Sentimiento de pertenencia
					Involucramiento
					Orgullo
			Desempeño laboral	Eficiencia	Utilización de recursos
					Efectividad
					Satisfacción del trabajador
				Competencias	Capacidades
					Habilidades
					Destrezas
				Ambiente de trabajo	Condiciones de trabajo
					Entorno físico de trabajo

identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016? 4. ¿Cómo es la relación de los conflictos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016?	identidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016 4. Establecer la relación de los conflictos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016	desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa 4. la relación de los conflictos y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, es significativa		Trabajo en equipo	Ambiente armónico Desenvolvimiento eficaz Colaboración entre compañeros