UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, PERIODO 2021.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

DALI DENIS, AQUINO PUENTE

ABIGAIL NAARA, BELLIDO NOLASCO

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

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

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

Siendo las 5:30 pm del día lunes 17 de julio del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, PERIODO 2021"**, por el/la/los Bachilleres en **Administración: Dali Denis Aquino Puente y Abigail Naara Bellido Nolasco, EN FORMA PRESENCIAL.**

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

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

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

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

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 6:31 pm del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona
Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Miembro

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, como requisito para optar el título de Licenciados en Administración.

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes

Miembro

Dra. Elizabeth Norma Calixto Arias

Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza

Secretario académico

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia

Asesor

Bach. Dali Denis Aquino Puente

Tesista 1

Bach. Abigail Naara Bellido Nolasco

Tesista 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0230-2023.

"La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO, PERIODO 2021

Autor(es)	:	**AQUINO PUENTE, DALI DENIS.**
		BELLIDO NOLASCO, ABIGAIL NAARA.
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**Administración**
Asesor(a)	:	**Mg. Manzano Mejia, Jonel Raul.**

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

Fecha: 02/05/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Abigail Naara Bellido Nolasco

Autor de la tesis titulada : "Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel de Coronel Portillo periodo 2021"

Sustentada el año 17 de Julio, 2023

Asesor(a): Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 01/06/2024

Email: abigailbellidonolasco@gmail.com Firma:

Teléfono: 935559976 DNI: 77705898

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Dali Denis Aguino Puente.

Autor de la tesis titulada : " Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la UGEL de Coronel Portillo periodo 2021".

Sustentada el año 17 de julio 2023

Asesor(a): Mg. Jonel Raul Manzano Mejía

Facultad: Ciencias Economicas Administrativas y Contables.

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

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

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

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

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 07 / 06 / 2024

Email: dali.denis.1999@gmail.com Firma: [signature]

Teléfono: 924443838 DNI: 76699658

DEDICATORIAS

A Dios por guiar cada uno de mis pasos y darme la fortaleza necesaria, a mis padres Gustavo Aquino y Vilsa Puente quienes influyeron con sus lecciones y experiencias, motivo por el cual expreso mi gratitud infinita por el apoyo constante que me brindaron para cumplir mis objetivos. Hoy ofrendo mi trabajo a ustedes con mucho amor.

Atte. Dali D. Aquino Puente

A Dios con amor y gratitud a mis padres Raúl Bellido y Josefina Nolasco quienes con todo su amor incondicional y entrega supieron alentarme para no rendirme y persistir en mis sueños. A mis hermanos quienes me apoyan y son mi inspiración para superarme personal y profesionalmente.

Atte. Abigail N. Bellido Nolasco

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Ucayali por permitirme ser parte del campus universitario y por la formación profesional durante los cinco años de estudio que fueron importantes en mi crecimiento personal.

Asimismo, agradecemos a la escuela profesional de administración por brindarme docentes competentes que fueron partícipes en estos 5 años de estudio constante, y al mismo tiempo agradecemos a los docentes de la escuela por la paciencia y la disciplina durante la formación.

También agradecemos en especial a nuestro asesor, el Mg. Jonel Raúl Manzano Mejia, por el apoyo durante el transcurso del procedimiento de la tesis, como también por orientarnos y enseñarnos las técnicas necearías en el manejo de la redacción de la tesis.

Por otra parte, agradecemos a la UGEL de coronel Portillo por permitir la participación de los trabajadores para responder las encuestas respectivas de la investigación.

Por último, agradecer a las personas que fueron partícipes en el transcurso de la redacción de tesis por su apoyo.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
RESUMEN xvii
ABSTRACT xviii
INTRODUCCIÓN xix
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 21
1.1. Descripción del Problema. 21
1.2. Formulación del problema 24
1.2.1. Problema general 24
1.2.2. Problemas específicos 24
1.3. Objetivos de la investigación 24
1.3.1 Objetivo general 24
1.3.2. Objetivos específicos 24
1.4. Hipótesis 25
1.4.1 Hipótesis General 25
1.4.2. Hipótesis Específicas 25
1.5. Variables 26
1.5.1 Definición Conceptual de la Variable 26
1.5.2. Definición Operacional de la Variable 27
1.6. Operacionalización de Variables. 29
1.7. Justificación e Importancia 30
1.7.1. Justificación Teórica 30
1.7.3. Justificación Metodológica 30
1.7.2. Justificación Práctica 30
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 31
2.1. Antecedentes del estudio. 31
2.1.1. Antecedentes Nacionales 31
2.1.2. Antecedentes Internacionales 31
2.2. Bases Teóricas 33
2.2.1 Variable 1: clima organizacional 33
2.2.1.1. Conceptos del clima organizacional 33
2.2.1.2. Teorías de Clima Organizacional 33
2.2.1.3. Concepto de las dimensiones de las variables 37
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral 38
2.2.2.1. Concepto de desempeño laboral 38

2.2.2.2. Enfoques del desempeño laboral 40
2.2.2.3. Teoría del desempeño laboral 43
2.2.2.4. Concepto de las dimensiones del desempeño laboral 46
2.3. Definición de términos básicos 46
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO 50
3.1. Método de investigación 50
3.1.1. Tipo de investigación 50
3.1.2. Nivel de investigación 50
3.1.3 Diseño de Investigación 50
3.2. Población y Muestra 50
3.2.1 Población 50
3.2.2. Muestra 51
3.3. Técnica e Instrumentos de recolección de datos 52
3.4. Procedimiento de recolección de datos 52
3.5. Tratamiento de los datos 53
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES 54
4.1. Resultados 54
4.1.1. Análisis descriptivo e inferencial 54
4.1.1.1. Análisis inferencial 55
4.1.1.2. Análisis descriptivo 61
4.2. Discusión de resultados 101
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 104
5.1. Conclusiones 104
5.2. Recomendaciones 106
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 108
ANEXOS 113

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N^0 1:Operacionalización de Variables 29
Tabla N^0 2:.Determinación de la Muestra 52
Tabla N^0 3: Resumen de procesamiento de casos 54
Tabla N^0 4: Estadística de fiabilidad aplicando el alfa de Cronbach 54
Tabla N^0 5: Prueba de normalidad 54
Tabla N^0 6: Correlación de la hipótesis general: clima organizacional y desempeño laboral 55
Tala N^0 7: Correlación de la hipótesis especifica 1: estructura y desempeño laboral 56
Tala N^0 8: Correlación de la hipótesis especifica 2: autonomía y desempeño laboral 57
Tala N^0 9: Correlación de la hipótesis especifica 3: relaciones interpersonales y desempeño laboral 58
Tala N^0 10: Correlación de la hipótesis especifica4: recompensa y desempeño laboral 59
Tala N^0 11: Correlación de la hipótesis especifica5: identidad y desempeño laboral 60
Tabla N^0 12: Clima organizacional: En la institución usted como trabajadores sabe que tareas deben realizar- Pregunta 1 61
Tabla N:13: Clima organizacional: Conoce claramente la normativa bajo el cual se rige la institución - Pregunta 2 62
Tabla N^0 14: Clima organizacional: Conoce claramente la estructura organizativa de esta institución - Pregunta 3 63
Tabla N^0 15: Clima organizacional: En la institución se han simplificado algunos trámites innecesarios - Pregunta 4 64
Tabla N^0 16: Clima organizacional: En esta institución las nuevas ideas deben pasar por tramites muy complicados y engorrosos - Pregunta 5 65
Tabla N^0 17: Clima organizacional: La mayoría de decisiones que toma influyen en el trabajo - Pregunta 6 66
Tabla N^0 18: Clima organizacional: Programo mi tiempo para las actividades que realizare en el trabajo - Pregunta 7 67
Tabla N^0 19: Clima organizacional Organizo mi trabajo de acuerdo a los requerimientos y plazos de entrega - Pregunta 8 68
Tabla N^0 20: Clima organizacional: Entre los trabajadores de esta institución prevalece un ambiente amistoso. - Pregunta 9 69
Tabla N^0 21: Clima organizacional: Esta institución se caracteriza porque hay un clima de trabajo agradable, sin tensiones - Pregunta 10 70
Tabla N^0 22: Clima organizacional: Es viable llegar a conocer a las personas que trabajan en esta institución - Pregunta 11 71

Tabla N^0 23 Clima organizacional: Hay bastante calor humano en las relaciones entre la dirección y los trabajadores de esta institución. - Pregunta 12 72
Tabla N^0 24 Clima organizacional: En la institución existe un sistema de recompensa que hace que el personal que sobresale sea reconocido - Pregunta 13 73
Tabla N^0 25 Clima organizacional: En la institución hay mucha critica porque algunos no están de acuerdo con el manejo organizacional - Pregunta 14 74
Tabla N^0 26 Clima organizacional: En esta institución las recompensas e incentivos son más continuas que las amenazas y críticas - Pregunta 15 75
Tabla N^0 27 Clima organizacional: Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución - Pregunta 16 76
Tabla N^0 28 Clima organizacional: Usted siente que es miembro de un equipo que funciona bien - Pregunta 17 77
Tabla N^0 29 Clima organizacional: Existe lealtad entre la dirección y el personal de la institución - Pregunta 18 78
Tabla N^0 30 Clima organizacional: Se siente reconocido y aceptado en esta institución - Pregunta 19 79
Tabla N^0 31 Clima organizacional: En esta institución sus opiniones o decisiones son tomadas en cuenta - Pregunta 20 80
Tabla N^0 32 Desempeño laboral: En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional - Pregunta 01 81
Tabla N^0 33 Desempeño laboral: Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución - Pregunta 02 82
Tabla N^0 34 Desempeño laboral: Se considera coparticipe de los éxitos de la institución - Pregunta 03 83
Tabla N^0 35 Desempeño laboral: Las funciones desempeñadas son afines para el área en que se Desempeña - Pregunta 04 84
Tabla N^0 36 Desempeño laboral: Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño - Pregunta 05 85
Tabla N^0 37 Desempeño laboral: Se siente recompensado por las funciones que desempeña - Pregunta 06 86
Tabla N^0 38 Desempeño laboral: Su trabajo es acorde con la misión institucional - Pregunta 07 87
Tabla N^0 3988 Desempeño laboral: Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas - Pregunta 08 88
Tabla N^0 40 Desempeño laboral: Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional - Pregunta 09 89
Tabla N^0 41 Desempeño laboral: es capaz de tomar riesgos laborales- Pregunta 10 90

Tabla N^0 42 Desempeño laboral: Se capacita continuamente para mejorar su trabajo - Pregunta 11 91
Tabla N^0 43 Desempeño laboral: Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse - Pregunta 12 92
Tabla N^0 44 Desempeño laboral: Están correctamente establecidos las acciones para alcanzar los objetivos - Pregunta 13 93
Tabla N^0 45 Desempeño laboral: siempre se han caracterizado por sus condutas proactivas- Pregunta 14 94
Tabla N^0 46 Desempeño laboral: Realizan los mejores esfuerzos en el desarrollo de sus tareas - Pregunta 15 95
Tabla N^0 47 Desempeño laboral: Los trabajadores del grupo aceptan las críticas de forma positiva - Pregunta 16 96
Tabla N^0 48 Desempeño laboral: Comparte con los compañeros sus aprendizajes - Pregunta 17 97
Tabla N^0 49 Desempeño laboral: Transmite confianza a sus compañeros de trabajo - Pregunta 18 98
Tabla N^0 50 Desempeño laboral: Se siente orgulloso de trabajar en esta institución - Pregunta 19 99
Tabla N^0 51 Desempeño laboral. Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo - Pregunta 20 100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N^0 1*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 1 61
Figura N^0 2*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 2 62
Figura N^0 3*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 3 63
Figura N^0 4*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 4 64
Figura N^0 5*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 5 65
Figura N^0 6*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 6 66
Figura N^0 7*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: autonomía - Pregunta 7 67
Figura N^0 8*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: autonomía - Pregunta 8 68
Figura N^0 9*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: autonomía - Pregunta 9 69
Figura N^0 10*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: autonomía - Pregunta 10 70
Figura N^0 11*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. Relaciones interpersonales - Pregunta 11 71
Figura N^0 12*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. Relaciones Interpersonales. - Pregunta 12 72
Figura N^0 13*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 4: recompensa - Pregunta 13 73
Figura N^0 14*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 4: recompensa - Pregunta 14 74
Figura N^0 15*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 4: recompensa - Pregunta 15 75
Figura N^0 16*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 5: identidad - Pregunta 16 76
Figura N^0 17*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 5: identidad - Pregunta 17 77
Figura N^0 18*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 18 78
Figura N^0 19*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 5: identidad - Pregunta 19 79
Figura N^0 20*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 5: identidad - Pregunta 20 80
Figura N^0 21*:* Variable 2: desempeño laboral y Dimensión1: desenvolvimiento - Pregunta 01 81
Figura N^0 22*:* Variable 2: desempeño laboral y Dimensión1: desenvolvimiento - Pregunta 02 82
Figura N^0 23*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión1. desenvolvimiento - Pregunta 03 83
Figura N^0 24*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión2. Capacidad laboral - Pregunta 04 84
Figura N^0 25*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión2. Capacidad laboral - Pregunta 05 85
Figura N^0 26*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: capacidad laboral - Pregunta 06 86
Figura N^0 27*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: capacidad laboral - Pregunta 07 87
Figura N^0 28*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: capacidad laboral - Pregunta 08 88
Figura N^0 29*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 09 89
Figura N^0 30*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 10 90
Figura N^0 31*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 11 91

Figura N^0 32*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 12 92
Figura N^0 33*:* Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 13 93
Figura N^0 34*:* Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 4. eficacia - Pregunta 14 94
Figura N^0 34*:* Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 15 95
Figura N^0 35*:* Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 16 96
Figura N^0 37*:* Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 4: perfil del trabajador, Pregunta 17 97
Figura N^0 38*:* Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 4: perfil del trabajador - Pregunta 18 98
Figura N^0 39*:* Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 4: perfil del trabajador - Pregunta 19 99
Figura N^0 40*:* Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 4: perfil del trabajador - Pregunta 20 100

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia 114
ANEXO 2: Cuestionario de Clima Organizacional 116
ANEXO 3: Cuestionario de desempeño laboral..... 118

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021. Para ello, la investigación metodológica se había dividido en lo siguiente: su tipo de investigación fue aplicada, con un nivel de estudio descriptivo y un diseño transeccional – correlacional no experimental, la población estuvo conformada por 147, usando la fórmula del probabilístico se efectuaba la muestra que fue alrededor de 66 trabajadores de la UGEL, quienes respondieron mediante la técnica de la encuesta bajo el uso de 2 instrumentos del cuestionario debido a las dos variables clima organizacional y desempeño laboral. No obstante, el resultado tomado de las bases de datos del SPSS respecto al Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021, se concluyó que la Rho de Spearman muestra un =0.611 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y significativa, por lo tanto, existe una relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, Periodo 2021.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, eficacia, eficiencia, motivación.

ABSTRACT

The general objective of this research work was to determine the relationship between the Organizational Climate and the Work Performance of the workers of the UGEL of coronel Portillo, Period 2021. For this, the methodological research had been divided into the following: its type of research was applied, with a descriptive level of study and a transectional - correlational non-experimental design, the population consisted of 147, using the probabilistic formula the sample was made which was about 66 workers of the UGEL, who responded through the survey technique under the use of 2 questionnaire instruments due to the two variables organizational climate and job performance. However, the result taken from the SPSS databases regarding the Organizational Climate and Work Performance of the Workers of the UGEL of coronel Portillo, Period 2021, it was concluded that Spearman's Rho shows a =0. 611 and the p-value = 0.000 indicate a high and significant positive correlation, therefore, there is a relationship between Organizational Climate and Work Performance of the staff of the workers of the UGEL of coronel Portillo, Period 2021.

Key words: organizational climate, work performance, effectiveness, efficiency, motivation.

INTRODUCCIÓN

La importancia del estudio de clima organizacional recae en las organizaciones debido a que tiene un impacto dentro de las personas que llegan a influirse en el campo o área del trabajo, factores que llegan a intervenirse en la estructura organizacional y, las relaciones interpersonales, como también existe aspecto que involucran como la recompensa, la autonomía y la identidad. Es por ello, que tuvimos en cuentas tanto los factores como los aspectos que involucra al clima organizacional, siendo estos de uso para las dimensiones. Según Chiavenato (2011, citado en Rodríguez, 2016) define el Clima Organizacional como el ambiente existente entre los miembros de la organización; está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, por lo que, es favorable cuando garantiza la satisfacción de las necesidades personales y la mejora moral de los miembros, y desfavorable cuando no satisface estas necesidades (pp.4-5).

Por otra parte, respecto al desempeño laboral es necesario que la organización realice evaluaciones periódicamente, de esta manera podemos conocer las debilidades que tiene cada trabajador, posteriormente poder fortalecer dichas brechas, es por ello su relevancia. Son pocas las organizaciones que llegan a tomar interés en las soluciones, entre las dimensiones que tomamos en cuenta fueron desenvolvimiento, capacidad laboral, eficacia y perfil del trabajador. Según Echeverría (2009, como se citó en Flores et al., 2020) define el *desempeño laboral* como el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo llevado a cabo en un periodo de tiempo; estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (p.7).

Finalmente, la investigación se encuentra divido en cinco capítulos, cada uno de estos acontece distintas finalidades del tema que son parte de la investigación desarrollada, entre ellas están:

- Capítulo uno parte del problema de investigación en donde se fundamenta la descripción del problema, la formulación, objetivo, hipótesis, la Operacionalización y justificación, son la base principal del caso problemático.
- Capítulo dos conforma la parte teórica, en donde muestra los antecedentes, bases teóricas y los términos básicos relacionados con las variables de estudio.
- Capítulo tres conformadas por la metodología de investigación, parte fundamental, ya que muestra las razones del cuerpo total de la investigación, abarcando el tipo, nivel y diseño de investigación, además de ello también está la población y muestra, asimismo, las técnicas e instrumentos y por último los procesos fundamentales de los datos.
- Capítulo cuarto conformada por los resultados y discusión, aquí solo muestra el desarrollo de los datos proporcionados de la estadística tanto inferencial como diferencial. Después de haber puesto los datos estadísticos correspondientes, se lleva a cabo la discusión.
- Capítulo quinto vienen hacer la conclusión y recomendación, una vez tenido en cuenta los resultados del capítulo cuatro se podrá solo en este capítulo las conclusiones pertinentes a los objetivos, después de esto, se coloca las recomendaciones de acuerdo a la cantidad de las consumiciones puestas.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema.

Actualmente, existen muchos estudios relacionados sobre el clima organizacional, por ser el inicio en donde las actividades se desarrollan, el clima organizacional comprende distintos factores particulares relacionados con el trabajador, teniendo en cuenta el aspecto que influye dentro del espacio de trabajo, la comunicación, responsabilidad, las relaciones interpersonales, aptitudes y su compromiso con la entidad; son pocas organizaciones las que llegan a tomar interés en las soluciones.

Según Gómez (2018, p.9) manifiesta que el clima organizacional en Bugalagrande – Colombia, se muestra deficiencias en la entidad pública que están afectando relaciones laborales y personales, problemas como: debilidades en la comunicación interna; desmotivación de los empleados; deficiente distribución de tareas; desconfianza de los jefes hacia los empleados y viceversa; no tiene en cuenta el rendimiento y responsabilidades propias del cargo de sus trabajadores por lo que reciben un salario igual para todos; predominio de la comunicación informal (los rumores), falta de organización para la ubicación física de puestos de trabajo. En ese contexto, la entidad de Bugalagrande no existe un clima eficientemente bueno, según Peñaranda (2022) manifiesta que el clima organizacional en algunas entidades públicas de Colombia como el departamento de Guajira no toma en cuenta estudios relacionados con el clima organizacional lo que quiere dar a entender que existe poco interés de las organizaciones por temáticas que podrían potenciar y mejorar el ambiente de su capital de trabajo, así como las condiciones de sus empleados (pp.25-27).

En tanto, Quiroz (2019) menciona respecto a las instituciones educativas de la UGEL 02 de Lima, que el clima organizacional se ha observado que los docentes no conocen claramente la normativa y disposiciones del MINEDU, esto

nos lleva que existe en el establecimiento: una comunicación baja, elaborados de planes para la ejecución actividades en el año no son tomados en cuenta íntegramente, en cuanto a la responsabilidad cuando se cometen errores no toman la iniciativa para su pronta solución, asimismo, existe cierto grado de dificultad en los docentes encargados para la organización de las actividades en el año de las cuales no se llegan a concretarse debido a que carecen de habilidad para resolver las dificultades que se presentan; seguidamente, se observa que los docentes carecen de iniciativa para alcanzar la culminación de las tareas deviniendo en excusas por la labor no concretada; la ausencia de un régimen de recompensas y la presencia de las críticas continuas, la falta de confianza, nos lleva a que no hay un buen clima laboral (pp.17-18).

De la misma manera, se observa en la Región de Ucayali que las instituciones públicas no priorizan el clima organizacional para lograr el éxito en el cumplimiento de objetivos. En la UGEL de coronel Portillo, existe un clima laboral poco favorable, debido a que la estructura organizacional es regular que se refleja en la definición de tareas, las obligaciones y políticas. En cuanto a la responsabilidad, no existe suficiente compromiso de los trabajadores con la obligación de cumplir y desarrollar en forma eficiente sus funciones y tareas; así como implementar estándares de excelencia. Asimismo, los directivos no hacen el reconocimiento a su personal cuando es necesario, y no se preocupan por dar incentivos, por lo que no se sienten motivados para desarrollar su labor con entusiasmo. Asimismo, las relaciones de los trabajadores con los directivos, y viceversa, para coordinaciones efectivas entre los miembros de la organización, no se desarrolla en gran medida; por lo que tal aspecto se ve evidenciado a veces cuando no forman grupos de trabajo.

Por otra parte, respecto al desempeño laboral en el centro de desarrollo infantil -instituto colombiano, Curiel (2022) menciona que el factor clave dentro de una organización, para el logro de los objetivos en la medida del desempeño laboral

de forma efectiva, es a través de conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos, no obstante, se deberá contar con una fuerza laboral capaz de aceptar cambios junto a la adaptación del mismo, llevando consigo una organización direccionada, es así como el desempeño laboral toma un papel fundamental; sin embargo, todo lo contrario pasa en el centro de desarrollo infantil, se ha visto que los trabajadores brinda un servicio no calificado, pues su desempeño dentro del establecimiento son deficientes, la falta de metodologías para el desarrollo laboral y de mecanismos aplicados por parte de instituto les limita a hacer sus actividades eficaces y con ello la realización de los objetivos (pp.19-26).

Asimismo, Aguirre & Carrillo (2018) menciona que en la UGEL Yarowilca en Huánuco existe una preocupación tanto por los mismos gerentes y directivos sobre el desempeño laboral, pues existe poco compromiso de los trabajadores, siendo así no logran cumplir con los objetivos institucionales, lo que les conlleva a buscar fortalecer en ese aspecto la gestión del capital humano, mejorando así el rendimiento del trabajo, ya que existe deficiencia en ese aspecto (pp.17-18).

Aunando al contexto anterior, en la unidad de gestión educativa local – UGEL de coronel portillo se nota que no implementan en gran medida estándares de desempeño para elevar los niveles de desempeño; debido a que las labores no se orientan permanentemente a los resultados, no hay suficiente calidad en el trabajo, además de no notarse la calidad en forma total sobre el desempeño profesional. Por otro lado, no se evidencia una adecuada relación interpersonal con los usuarios, seguidamente no demuestra en gran media iniciativa, identidad con el trabajo en equipo, por lo que es un hecho que no desarrollan una óptima organización, sobre todo de los recursos humanos. De continuar tal situación, la UGEL coronel Portillo, no podrá brindar una buena calidad del servicio, por consiguiente, se realiza el presente trabajo de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación entre la estructura y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021?
- ¿Cómo es la relación entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021?
- ¿Cómo es la relación entre las Relaciones y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021?
- ¿Cómo es la relación entre la Recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021?
- ¿Cómo es la relación entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación entre la estructura y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.
- Detallar la relación entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.

- Establecer a relación entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.
- Establecer a relación entre la Recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.
- Establecer la relación entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1 Hipótesis General

- Existe relación significativa directa entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.

1.4.2. Hipótesis Específicos

- Existe relación significativa directa entre la estructura y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.
- Existe relación significativa directa entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.
- Existe relación significativa directa entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.
- Existe relación significativa directa entre la Recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.

- Existe relación significativa directa entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021.

1.5. Variables

1.5.1 Definición Conceptual de las Variables

Variable Independiente: Clima Organizacional

El clima organizacional en la actualidad se ve en actualidad la necesidad de investigar y conocer a profundidad el tema, ya que se encuentran interacciones entre sujeto-organización y sujeto-sujeto, de esta manera estar pendiente en la calidad de vida laboral.

Según Campbell (1976, como se citó en Ramos, 2012) "*considera que el clima organizacional es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento*" (p.16).

No obstante, Brunet (1987, como se citó en Ramos, 2012) define el clima organizacional como las percepciones del ambiente dentro de la organización, las cuales están determinadas por los valores, actitudes y opiniones personales de los empleados. Estas percepciones, a su vez, influencian variables como la satisfacción laboral y la productividad, las cuales están mediadas por factores del entorno y las características personales de los trabajadores. Según esta definición, el clima organizacional abarca aspectos como el liderazgo, los conflictos, los sistemas de recompensas y sanciones, el control y la supervisión, así como las características del ambiente físico de la organización (p. 16).

De esta manera, el clima organizacional se configura por un conjunto de atributos o características del entorno laboral que son percibidos o experimentados por los miembros de la organización.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

En cuanto al desempeño laboral, Chiavenato señala que este se refiere a la cantidad de esfuerzo que un trabajador dedica a una tarea específica. Es decir, se evalúa lo que los miembros de la organización logran hacer con eficacia para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa o entidad.

Asimismo, se puede definir el desempeño laboral como el conjunto de habilidades físicas y psicológicas necesarias para desempeñarse correctamente en un puesto de trabajo. Este desempeño se ve favorecido cuando las habilidades y aptitudes del empleado se alinean adecuadamente con los requisitos de su puesto. Sin embargo, centrarse únicamente en el puesto y no en las habilidades de la persona puede llevar al fracaso, ya que el verdadero desempeño está vinculado a la búsqueda de la satisfacción laboral del individuo (Robbins, 2004, p. 230).

Por lo tanto, podemos concluir que los empleados de una organización constituyen el recurso más valioso y son una pieza clave para el éxito. De ahí que sea fundamental evaluar el desempeño de los trabajadores, para analizar si están contribuyendo efectivamente al cumplimiento de los objetivos y metas propuestos por la organización.

1.5.2. Definición Operacional de las Variables

Variable Independiente: Clima Organizacional

Se trata de información adquirida de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo; con el fin de obtener mayor conocimiento de la problemática en la organización y así de esa manera poder brindar soluciones. La presente variable independiente presenta como dimensiones lo siguiente:

- Estructura
- Autonomía
- Relaciones interpersonales

- Recompensa
- Identidad

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Es aquel que agrupa aquellos bienes y servicios, obtenidos por la administración pública; por otra parte, también se puede decir que el gasto público es el dinero que gasta el sector público en llevar a cabo una serie de actividades (Chanduví, 2020).

Esta información va ser obtenida de los trabajadores de UGEL de coronel Portillo. La presente variable independiente presenta como dimensiones lo siguiente:

- Desenvolvimiento
- Capacidad Laboral
- Eficacia
- Perfil del Trabajador

1.6. Operacionalización de Variables.

Tabla N^0 1.

Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1: Clima Organizacional	Estructura	Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución pública.	Ordinal
		Métodos	
		Tipo de información más relevante en la toma de decisiones.	
	Autonomía	Autodeterminación	Ordinal
		Responsabilidad	
		Relaciones entre los trabajadores	
	Relaciones Interpersonales.	Cooperación y ayuda mutua.	Ordinal
		Confianza entre el personal.	
		Comunicación entre los trabajadores	
	Recompensa	Sistema de capacitaciones	Ordinal
		Estímulos a los mejores desempeños	
	Identidad	Compromiso con la institución	Ordinal
		Implicancia y pertinencia satisfacción por la labor realizada	
Variable 2: Desempeño laboral	Desenvolviendo	Habilidades individuales	Ordinal
		Comunicación abierta y directa.	
		Bienestar en el centro de labores.	
	Capacidad Laboral.	Puesto de trabajo	Ordinal
		Conocimientos en gestión Pública.	
	Eficacia	Percepción del trabajo	Ordinal
		Metas alcanzadas	
		Conocimiento del puesto de trabajo	
	Perfil del Trabajador.	Edad	Ordinal
		Identificación con la empresa.	

1.7. Justificación e Importancia

1.7.1. Justificación Teórica

Para la justificación teórica, la investigación presentó teorías relacionadas con el clima organizacional y el desempeño laboral, citadas por diferentes autores como Robbins, Chiang, Palma, Chiavenato, Carbajal, Muñiz, García, entre otros, quienes se centraron en estos conceptos. Se pudieron tomar en cuenta los enfoques y aportes más relevantes para el análisis y aplicación de la investigación. Además, dicha base teórica resultó ser muy útil para orientar futuras investigaciones relacionadas con estas variables.

1.7.3. Justificación Metodológica

En cuanto a la justificación metodológica, se tomaron en cuenta las variables correspondientes y se utilizaron dos instrumentos válidos, con datos obtenidos mediante el programa SPSS y la confiabilidad medida a través del Alfa de Cronbach. Todo ello tuvo como propósito cumplir con los objetivos del estudio, que consistían en comprobar la hipótesis planteada en la institución en cuestión.

1.7.2. Justificación Práctica

Respecto a la justificación práctica, el impacto de la investigación fue generar nuevos conocimientos y ofrecer un aporte significativo para futuras investigaciones tanto de la comunidad estudiantil como de profesionales interesados en ampliar su comprensión sobre las variables analizadas. Asimismo, esta investigación buscó contribuir a la organización de la UGEL de Coronel Portillo, ayudando a reducir el clima tenso y a lograr el cumplimiento de las metas anuales, promoviendo un mejor desempeño laboral de los trabajadores.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedente Internacional

Macías & Saltos (2020)**,** trabajo de investigación titulada **"**Incidencia Del Clima organizacional en el desempeño laboral de la carrera de ingeniería química de la Universidad Técnica De Manabí", concluyen: que el clima organizacional es el ambiente laboral que una institución tiene al interno y que está relacionado con las emociones de sus integrantes y estrechamente relacionado con la motivación, asimismo, el desempeño laboral es el parámetro que indica el rendimiento laboral de los integrantes de una organización, además de su actuación mientras desarrolla las funciones relacionadas a su cargo; no obstante, el resultado obtenido del estudio demuestra que el clima organizacional en la muestra es en general favorable por lo que los individuos presentan un desempeño promedio lo que quiere decir que cumplen plenamente con los objetivos, esto nos entender que existe cierto grado de correlación entre ambas variables.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ninamango (2020) en su tesis titulada "clima organizacional y desempeño laboral, área de gestión de educación básica alternativa y técnico productivo, Ugel 03", concluye: que existe una correlación alta con un coeficiente Rho de Spearman de 0.904, implica que la correlación es alta y significativa con el clima organizacional y el desempeño laboral, y que el valor es p 0.000 ≤ 0.05; por consiguiente, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del área de gestión de la educación básica alternativa y técnico productiva, UGEL 03 Lima-2019 (p.24).

Por otra parte, Lipa (2020) en su tesis titulado "clima organizacional y desempeño laboral en la Mypes Voltrailer, Huachipa", *concluye* que la dimensión

estructura de la variable clima organizacional y el desempeño laboral existe correlación, localizando a la estructura en un nivel alto con un 67.00%; a partir de ello, entre estructura y desempeño laboral, se confirma que existe una correlación positiva considerable, logrando observarse un p 0 < 0.05 y el Rho de Spearman 0.719 (p.31).

Rojas (2018) en su tesis titulada “clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco,2018”, concluye: que la dimensión autonomía de la variable clima organizacional y el desempeño laboral no existen evidencias estadísticas suficientes para afirmar que existe correlación en la Unidad Territorial FONCODES, sin embargo existe una confiabilidad puesto que el p-valor igual a 0.991 es mayor que el error estimado (0,01); por lo tanto, respecto a la hipótesis planteada se rechaza la hipótesis de la investigación, ya que la relación entre ellas es muy débil casi inexistente cuyo valor es 0.003; por tanto, indica que la autonomía no tiene incidencia o un grado de dependencia significativa en el desempeño laboral, donde se establece que se relaciona fuertemente con otras dimensiones (p.69).

Con respecto a Chuctaya (2019) en su tesis titulada “clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata Cusco”, concluye: que la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y el desempeño laboral una correlación positiva media con un valor numérico de 0.608, del cual desprende que las relaciones interpersonales influyen positiva y directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pallpata (p.73).

No obstante, Asencios & Figueroa (2021) en su tesis titulada: “clima Organizacional Y Desempeño Laboral del Personal de la Ugel Huaraz, 2021”, concluyen: que la dimensión recompensa de la variable clima organizacional y el desempeño laboral tienen una relación significativa el nivel de error de 0.01% y el

nivel de confianza de 99.99%, con el Rho= 0.485, con ello demuestra que existe correlación entre la recompensa y el desempeño laboral de los empleados de UGEL, Huaraz, 2021 (p.30).

Por último, Espinoza (2018) en su tesis titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016”, concluye: que la dimensión identidad de la variable clima organizacional y el desempeño laboral existe una relación directa positiva moderada y significativa entre la dimensión identidad y la variable desempeño laboral, a través de la prueba Spearman (sig. bilateral = ,000 p < ,05; r = ,585**) (p.69).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Variable 1: Clima organizacional

2.2.1.1. Conceptos del clima organizacional

Según Chiavenato (2011, citado en Rodríguez, 2016) define el Clima Organizacional como el ambiente existente entre los miembros de la organización; está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, por lo que, es favorable cuando garantiza la satisfacción de las necesidades personales y la mejora moral de los miembros, y desfavorable cuando no satisface estas necesidades (pp.4-5).

2.2.1.2. Teorías de Clima Organizacional

La teoría del clima *organizacional* de Rensis Likert

Según Rodríguez (2016) en donde explica que la teoría de Likert, acontece sobre el comportamiento de los subordinados, el comportamiento depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por consiguiente, la relación de determinadas percepciones del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la

organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional.

Seguidamente, Rodríguez (2016) menciona que existe tres tipos de variables definidas por Likert para conocer las características propias de una organización que influyen en la percepción individual del clima organizacional, los cuales son:

- Variables Causales: definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados, asimismo dentro de estas variables están: la estructura organizativa y administrativa, las decisiones, competencias y actitudes.
- Variables Intermedias: están orientadas a medir el estado interno de la organización, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.
- Variables Finales**:** estas surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias, están orientadas a establecer resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida (p.7).

Tipos de clima organizacional basado en el modelo de Likert (1968).

Rodríguez (2016) mencionna que existen cuatro tipos de clima organizaiconal dadas por likert, y son:

- Clima Autoritarioexplotador compuesto por el sistema I, entre características están:
    - ✓ La dirección no posee confianza en sus empleados
    - ✓ Se caracteriza por usar amenazas ocasionalmente recompensas.

- ✓ Decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia.
- ✓ La comunicación no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas, son de tipo comunicaciones Verticales.

- Clima Autoritario paternalista, compuesto por el sistema II, entre características están:
  - ✓ Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.
  - ✓ Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación.
  - ✓ La mayor parte de las decisiones la toman la alta gerencia, pero algunas se toman en niveles inferiores.
  - ✓ Prevalecen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.
- Clima Participativo consultivo, compuesto por el sistema III, entre sus características están:
  - ✓ Existe confianza entre supervisores y subordinados.
  - ✓ Se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima y utilizando recompensas y castigos sólo ocasionalmente.
  - ✓ Se permite a los empleados tomar decisiones específicas.
  - ✓ La comunicación es descendente, el control se delega de arriba hacia abajo.
- Clima de participación en grupos, compuesto por el sistema IV, entre sus características están:
  - ✓ Plena confianza en los empleados por parte de la dirección.
  - ✓ La motivación de los empleados se da por su participación, por e implicación, por el establecimiento de objetivos de

rendimiento.

- ✓ La toma de decisiones está diseminada en toda la organización.
- ✓ Comunicación ascendente descendente y lateral (p.7).

Teoría del clima organizacional según Solarte, M. G. (2009).

Según Solarte (2009) la importancia del hombre en su función de trabajo y por su participación en un sistema social, manifestando que el origen del clima organizacional está en la sociología, por consiguiente, el clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que se ve afectado el ambiente laboral.

Por ello, el clima organizacional es un factor esencial en la actualidad para el desarrollo empresarial, comprendiendo variables como los valores, creencias, costumbres y prácticas comerciales involucradas en la organización que generan la satisfacción (Solarte, 2009).

Teoría del clima organizacional según Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968).

Los autores Litwin & Stringer (1968) menciona que el clima organizacional vendría hacer un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. Puesto que la teoría, aborda aspectos de la conducta y percepción de los trabajadores, enfrascando sobre concepto de motivación y clima organizacional, tratando así de discernir los determinantes situacionales y ambientales.

Caracteristicas del Clima Organizacional

Sentre las caracteristicas mencionadas por Suguna (2014) estan tales como:

- Clima organizacional como característica de una organización que la describe y distingue.
- Una atmósfera.
- Una estructura normativa de actitudes y estándares de comportamiento.
- Caracteriza las personalidades, un producto de las prácticas de liderazgo, prácticas de comunicación y características sistemáticas perdurables de las relaciones de trabajo entre personas y división de cualquier área de la organización.
- Resultado de interacciones entre tarea, tecnología, estructura, personas y variables de una organización que producen una cultura y un proceso.
- Influye en el comportamiento de las personas y proporciona satisfacción laboral a los empleados y logro de metas organizacionales.

2.2.1.3. Concepto de las dimensiones de las variables

a. Estructura

Según Sauca (2020) efatiza que la palabra *estrutura* de acuerdo al RAE tiene que ver con la disosició o modo de estar relaconadas las distintas partes de un conjuto, es decir cuyo orden y relación entre sí permiten el funcionamiento de un determinado sistema, no obstante, este termino es derivado del latín *structus*, que quiere decir 'construido', y la partícula *ura*, que quiere decir 'resultado o actividad'.

b. Autonomía

Martíne (2013) difine como **“**la capacidad ya sea de una entidad o individuo para hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas”.

c. Relaciones interpersonales

Pérez Porto & Gardey (2008) **“**es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social”.

d. Recompensa

Pérez Porto & Gardey, (2011) **“**recompensa es la acción y efecto de recompensar y aquello que sirve para eso. Este verbo, por otra parte, refiere a retribuir un servicio, premiar un mérito o compensar un daño”.

e. Identidad

Para Pérez y Gardey (2009) la identidad es el conjunto de los rasgos propios de un individuo o de una comunidad, como tambien la convierte en alguien distinto a los demás, asismo esta relacionada con la autopercepción.

Por lo tanto, la identidad en lo laboral, tien que vver con que los trabajdores dentro de estas organnizacioes se sienten respecto al rol ocupacional que desempeña y con su entorno.

2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral

2.2.2.1. Concepto de desempeño laboral

De acuerdo con Chiavenato (1999) el desempeño laboral tiene que ver con el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que éstas dependan del esfuerzo. Puesto que ese esfuerzo individual está dirigido, por una parte,

por las capacidades y habilidades del individuo y, por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar (p.34).

> La evaluación del desempeño es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. Una evaluación es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, en las organizaciones. Es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal y de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa (Chiavenato, 1999, p.34).

Respecto con Echeverría (2009, como se citó en Flores et al., 2020) afirma que el desempeño laboral: Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo, estas conductas, de un mismo o varios individuos(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (p.155).

Los autores describen el desempeño laboral como el valor que los empleados esperan lograr a la hora de aportar a la empresa, ese aporte estará influido por las acciones que puedan darse a lo largo del proceso organizativo.

Por otra parte, Robbins y Timothy. (2013, como se citó en Flores et al., 2020) afirman que el desempeño laboral “es un proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha importancia para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajar un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral” (p.36).

2.2.2.2. Enfoques del desempeño laboral

Evaluación del Desempeño Laboral

Orellana (2020), la evaluación de desempeño es un instrumento de medición del desempeño laboral y/o profesional de una persona, respecto a las funciones y responsabilidades a su cargo.

Objetivos de la evaluación de desempeño

Chiavenato (1999, p.35) menciona que la evaluación de desempeño no puede reducirse al simple juicio superficial y unilateral del jefe con respecto al comportamiento del subordinado; es necesario ir a un nivel de mayor profundidad, ubicar causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si debe modificarse el desempeño, el evaluado que es el mayor interesado, debe adquirir conocimientos del cambio planeado, no obstante, la evaluación de desempeño tiene dos propósitos principales:

- Justificar la acción salarial recomendada por el supervisor
- Buscar una oportunidad para que el supervisor reexamine el desempeño del subordinado, y fomentar la discusión acerca de la necesidad de superación.

(Chiavenato, 1999), además, la evaluación de desempeño no es por sí misma un fin, sino una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos, para poder alcanzar este objetivo básico, la evaluación de desempeño intenta alcanzar diversos objetivos intermedios:

- Adecuación del individuo al cargo;
- Entrenamiento;
- Promociones;
- Incentivo salarial por buen desempeño;
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre supervisor y

subordinado;

- Auto perfeccionamiento del empleado;
- Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos;
- Estimación del potencial de desarrollo de los recursos humanos;
- Estímulo a la mayor productividad;
- Oportunidad de reconocimiento de los patrones de desempeño de la empresa;
- Retroalimentación de información al propio individuo evaluado;
- Otras decisiones de personal, como transferencias (p.35).

(Chiavenato, 1999), no obstante, los objetivos fundamentales de la evaluación de desempeño son:

- permitir condiciones de medición del potencial humano
- convertir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente
- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta los objetivos empresariales y los individuales (p.36).

Beneficios de la evaluación del desempeño

Entre los benéficos que nombra Chiavenato (1999) son tanto para el individuo, el jefe, la empresa, y la comunidad.

a. Beneficios para el jefe (Chiavenato, 1999, p.36) son:

- evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, contando con un sistema de evaluación capaz de neutralizar la subjetividad.

- proponer medidas orientadas a mejorar el patrón de comportamiento de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación, y mediante este sistema la manera como está desarrollándose su comportamiento

b. Beneficios para el subordinado (Chiavenato, 1999, p.36) son:

- Conoce los aspectos de comportamiento y de desempeño que la empresa valora más en sus funcionarios.
- Conoce cuales son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe.
- Sabe qué medidas está tomando su jefe con el fin de mejorar su desempeño, y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta
- Adquiere condiciones para hacer autoevaluación y autocrítica para su desarrollo y su autocontrol.

c. Beneficios para la empresa (Chiavenato, 1999, p.36) son:

- Está en condiciones de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada empleado.
- Puede identificar los empleados que necesitan reciclaje y/o perfeccionamiento, y seleccionar los que tienen condiciones de transferencia o promoción.
- Puede estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.

2.2.2.3. Teoría del desempeño laboral

Teorías de la motivación

Padovan (2020) menciona que Abraham Maslow fue quien ha formulado la teoría de la jerarquía de necesidades en esta teoría se explica e ilustra por una pirámide: divididas por las necesidades básicas y esenciales; y como cúspide las más trascendentes, puesto que el ser humano se esfuerza por ascender en la pirámide y para ello debe satisfacer necesidades cada vez más complejas y que necesitan más tiempo para ser cumplidas, en cada categoría que compone la pirámide se constituye de necesidades similares y de igual naturaleza. Dichas categorías dadas por Maslow son:

1. Necesidades fisiológicas: incluye alimentación, protección contra el dolor o el sufrimiento, sexo, respiración, hidratación, descanso, entre otros. También se les llama necesidades biológicas y exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo. Son las necesidades más básicas del ser humano (Padovan, 2020).
2. Necesidades de seguridad: se trata de estar libre de peligros (reales o imaginarios) y estar protegido contra amenazas del entorno. Están estrechamente relacionadas con la supervivencia del individuo. En el ambiente laboral se vincula con la probabilidad de ser despedido o si es riesgoso en sí mismo el trabajo, por ejemplo, electricista o seguridad (Padovan, 2020).
3. Necesidades sociales: incluye amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Están relacionadas con la vida del individuo en sociedad, vinculándose con otras personas y con el deseo de dar y recibir afecto. En el lugar de trabajo la relación con jefes, compañeros y subordinados es muy importante para la

mayoría de las personas (Padovan, 2020).

4. Necesidades de estima: se trata de la forma en que una persona se percibe y evalúa, cómo la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo o auto confianza. En una organización se deben promover los reconocimientos orales y públicos; y las posibilidades de ascenso deben ser claras y reales (Padovan, 2020).
5. Necesidades de autorrealización: son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida, asimismo, en una organización se podría esperar que estas necesidades sólo se satisfacen cuando los empleados llegan a la cúpula de la organización, pero algunos empleados se sienten completos cuando realizan tareas diversas, de gran responsabilidad o altruistas (Padovan, 2020).

Teoría de las necesidades adquiridas

David McClelland (1961, como se citó en Padovan, 2020) fue quien desarrollo la teoría de las necesidades explica que las personas poseen tres necesidades que operan a nivel inconsciente y son adquiridas a lo largo de la vida mediante el aprendizaje. Además, intervienen en simultáneo y generalmente se posee una tendencia hacia una por sobre las demás.; estas necesidades son: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación o social.

Las necesidades básicas son tres:

1. Realización o Logro: es la necesidad de asumir riesgos, de comprometerse en un proyecto, en ser los mejores resolviendo

problemas; siempre y cuando el sujeto sienta que no son muy fáciles como para que no sea un verdadero reto, y tampoco imposibles como para frustrarse por ello (Padovan, 2020).

Las necesidades de logro de cada trabajador en las tareas laborales son: incertidumbre en lugar de resultados seguros; dificultad en lugar de facilidad; responsabilidad personal en lugar de responsabilidad compartida; riesgo calculado en lugar de ningún riesgo o riesgo excesivo; resolución de problemas o inventiva en lugar de seguir instrucciones; satisfacción de la necesidad de tener éxito en lugar de evitar el fracaso (Padovan, 2020).

2. Poder: es la necesidad de influir en los demás y así poder dirigirlos de la manera que no lo harían de forma habitual, además, estas personas necesitan sentir que hay personas que harían cosas por ellas más allá de su propia voluntad. Para lograr satisfacer esta necesidad las personas se preocupan por tener cierto nivel en la jerarquía organizacional o algún instrumento que les otorgue facultades para dirigir el comportamiento de los demás (Padovan, 2020)
3. Afiliación: es el deseo relacionarse con los demás, además es desarrollar relaciones con muchas personas y sentirse valorado por ellas. En el trabajo no solo se manifiesta con la búsqueda de relaciones amistosas con los compañeros, sino también con las tareas cooperativas con resultados recíprocos y solidarios. El trabajo en equipo es el lugar más adecuado para estas personas cuando se trata de formas de trabajo (Padovan, 2020).

2.2.2.4. Concepto de las dimensiones del desempeño laboral

a. **Desenvolvimiento**

De acuerdo con el Diccionario Panhispánico del español jurídico (2022) define el desenvolvimiento como un proceso mediante el cual los países pasan de un estado atrasado en su economía a un estado avanzado, con mejores niveles de vida para la población, día a día, y avances cuantitativos y cualitativos, en las diferentes ramas económicas.

b. Capacidad Laboral

Según el ministerio del trabajo (2014) es un conjunto de habilidades, destrezas, aptitudes y/o potencialidades de orden físico, mental y social, que permiten desempeñarse en un trabajo (p.2).

c. Eficacia

Sánchez (2020) define la eficacia es la capacidad de una organización para cumplir objetivos predefinidos en condiciones preestablecidas y su cumplimiento bajo los propios parámetros propios.

d. Perfil del Trabajador

Un perfil de vacante de trabajo es una lista de requisitos mínimos para un candidato, anotados en las ofertas de trabajo que se ofrecen para ciertos puestos.

2.3. Definición de términos básicos

- **Actitud**

La actitud es un comportamiento que conduce al ser humano a una acción en particular, así como la realización de un propósito o meta, además, la actitud se produce en diferentes circunstancias, por lo que, las actitudes determinan la vida anímica de cada individuo, dichas actitudes están patentadas por las reacciones repetidas de una persona.

- **Capacidad**

La capacidad se refiere a los recursos o actitudes que dispone una persona u organización, para llevar a cabo una determinada tarea en particular.

- **Comunicación**

Peiró (2021) menciona que la comunicación es el intercambio de información que se produce entre dos o más individuos con el objetivo de aportar información y recibirla, por lo que, en este proceso intervienen un emisor y un receptor, además del mensaje que se pone de manifiesto, ya que la comunicación es vital para que exista un buen entendimiento entre las personas, no obstante, es un proceso en el cual se intercambian opiniones, datos o información sobre un tema determinado.

- **Compromiso**

Un compromiso es una obligación contraída, una promesa; también es el caso donde se da en situaciones difíciles, incómoda, vergonzosa o delicada, es por ello que la palabra compromiso se puede dar en distintos contextos del entorno personal y laboral.

- **Empresa pública**

Westreicher (2019) menciona que una empresa pública es aquella donde la participación del gobierno es total o mayoritaria, puesto que las empresas públicas se crean usualmente con la motivación de brindar bienes y servicios de primera necesidad a la población. Sin embargo, esto no quiere decir que siempre trabajen a pérdida.

- **Liderazgo**

Según Escuela Europea de Execelencia (2015) menciona que termino liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas

y grupos en un marco de valores. Es un potencial y se puede desarrollar de diferentes formas y en situaciones muy diferentes unas de otras.

- **Motivación**

La motivación son estímulos que la persona propiamente proporciona enfocadas en alcanzar intereses personales, más la motivación en lo laboral también son estímulos, pero empleados por los altos mandos hacia sus trabajadores, por lo tanto, estos estados motivacionales a menudo se entienden como fuerzas que operan dentro de agentes que inducen tendencias conductuales dirigidas a objetivos.

- **Recursos humanos**

Según Valenzuela (2022) los recursos humanos son un departamento dentro de las empresas en el que se gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en ella, esto incluye desde el reclutamiento, selección, contratación, onboarding o bienvenida, formación, promoción, nóminas y despidos.

- **Satisfacción**

Según Mariana (2021) la satisfacción representa la sensación de placer que tienen las personas cuando han hecho realidad un deseo o han cubierto una necesidad, es un elemento subjetivo de cada quien, ya que no todas las personas se sentirán satisfechas ante resultados similares.

Aunque la satisfacción de las necesidades básicas como comida, vivienda y trabajo son un requerimiento para sentirse completos, hay personas que siempre desean más y, por lo tanto, nunca están satisfechos con lo que tienen; además es un sinónimo de satisfacción es placer, aunque también puede ser gozo o complacencia (Mariana, 2021).

- **Clima organizacional**

El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los

individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos (QuestionPro, 2020).

- **Productividad**

Según Sevilla (2016) la productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado. La productividad es medir la eficiencia de producción por cada factor o recurso utilizado, entendiendo por eficiencia el hecho de obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, ya que tiene como fin resolver los problemas o planteamientos específicos, además esta investigación aplicada cuenta con una base de conocimientos y teorías previamente, de manera que en la práctica permita conocer de una manera ordenada y clara los datos recopilados.

3.1.2. Nivel de investigación

En cuanto a los estudios descriptivos, de acuerdo a Hernández, et al (2014) “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (p. 92).

3.1.3 Diseño de Investigación

De acuerdo a Hernández et al. (2014), el diseño es no experimental, porque no se manipula ni interviene las variables en un ambiente natural, y es transeccional porque recopilan datos en un tiempo único, puesto que su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (p.154).

Por otro lado, el estudio Correlacional, también Hernández et al. (2014) precisa: que los estudios correlacionales asocian variables, mediante patrón predecible, para un grupo o población. Sin embargo, para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, primero se mide cada una de las variables, y después se cuantifican, analizan y establecen vinculaciones (p. 93).

3.2. Población y Muestra

3.2.1 Población

El universo estuvo constituido por profesionales y técnicos del personal de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021. Para lo cual se toma como referencia el Cuadro de Asignación de Personal, seleccionado previamente las unidades

orgánicas. Con dicha información se construye el marco de muestra que representa la población conformada por 147 de dicha institución.

La unidad de análisis estuvo constituida por la información proporcionada por los 147 trabajadores del personal del Área de Abastecimiento de la UGEL de Coronel Portillo, correspondiente al periodo 2021. Además, se incluyeron los documentos oficiales disponibles en el Gobierno Regional de Ucayali, INEI, BCRP y el MEF, en los cuales se encontraban las variables relacionadas con la investigación.

3.2.2. Muestra

La fórmula utilizada para determinar el número de sujetos informantes que conformaron la muestra, a partir de la cual se realizó la inferencia, fue la siguiente: Donde:

n= Tamaño de muestra

z= Margen d confiabilidad (95% de confiabilidad, Z = 1.96

E= Máximo error permisible (E=9%)

p= Promoción de los trabajadores, cuya característica principal es de nuestro interés (p=50%).

q= Promoción de los trabajadores que no tienen la característica de nuestro interés (1-p= 50%)

N= Tamaño de la población (N= 147 trabajadores del Área de Abastecimiento de la UGEL).

$$n=\frac{Z^2pqN}{E^2(N-1)+Z^2\ pq}$$

$$n=\frac{1{,}96^2\cdot 0.5\cdot 0.5\cdot 147}{0.09^2(147-1)+1.96^2\cdot 0.5\cdot\ 0.5}$$

$$n=\frac{141.17}{2.\ 14}=65.96\ =66$$

Al reemplazar los valores en la fórmula, se determinó que la muestra estaría constituida por 66 informantes, correspondientes a los trabajadores de la

UGEL de Coronel Portillo, en el periodo 2021. Esta muestra se distribuyó de acuerdo con las unidades orgánicas.

Tabla N^0 2.

Determinación de la Muestra

TRABAJADORES DE LA UGEL	CANTIDAD
Trabajadores del Área de Abastecimiento en la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021	66
Total de la muestra	**66**

3.3. Técnica e Instrumentos de recolección de datos

a) Encuesta

En el presente estudio, se utilizó como técnica la encuesta, cuyo objetivo fue investigar la opinión de un sector de la población sobre un problema específico. En este caso, se aplicó la encuesta a los servidores y/o funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo, correspondiente al periodo 2021.

b) Cuestionario

El instrumento utilizado fue un cuestionario, que constaba de ítems vinculados a las variables de estudio y a las dimensiones propuestas en la operacionalización. El cuestionario contenía preguntas con alternativas cerradas.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Para el proyecto de investigación, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de la técnica de la encuesta, utilizando las variables de investigación. Los datos se recolectaron a través del cuestionario, que se entregó a los trabajadores de la UGEL de Coronel Portillo, tanto a los nombrados como a los contratados bajo el régimen del CAS. El cuestionario se estructuró con una escala de Likert del 1 al 5.

Además, se organizó y tabuló la información en una base de datos. Para la validación de los datos recopilados, se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, con el fin de comprobar el nivel de significancia y la relación entre las variables del problema. Asimismo, para la verificación de los datos obtenidos a través del cuestionario, se utilizó el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

3.5. Tratamiento de los datos

La interpretación de los resultados se realizó utilizando el sistema Microsoft Excel, mediante la hoja de cálculo, en la cual se emplearon tablas y gráficos estadísticos. Para establecer la relación entre las variables, se utilizó la escala de clima organizacional, que sirvió como parámetro para la tabulación y proporcionó una medición de datos fácil de interpretar mediante métodos estadísticos.

Para evaluar la confiabilidad, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Tuapanta et al. (2017), este coeficiente se empleó para clasificar los niveles de fiabilidad en las escalas utilizadas en el estudio:

- Deficiente: [0, 0.3]
- Regular:]0.3,0.5]
- Bueno:]0.5,0.7]
- Muy bueno:]0.7,0.9]
- Excelente:]0.9,1]

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo e inferencial

Tabla N^0 3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	65	98,5
	Excluido[a]	1	1,5
	Total	66	100,0

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

Tabla N^0 4

Estadística de fiabilidad aplicando el alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	40

Tabla N^0 *5*

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			**Shapiro-Wilk**		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,407	66	,000	,669	66	,000
Estructura	,298	66	,000	,788	66	,000
Autonomía	,345	66	,000	,751	66	,000
Relaciones Interpersonales.	,351	66	,000	,743	66	,000
Recompensa	,445	66	,000	,590	66	,000
Identidad	,359	66	,000	,719	66	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,407	66	,000	,669	66	,000
Desenvolviendo	,300	66	,000	,773	66	,000
Capacidad Laboral.	,415	66	,000	,642	66	,000

Eficacia	,415	66	,000	,642	66	,000
Perfil del Trabajador.	,385	66	,000	,690	66	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.1.1.1. Análisis inferencial

Hipótesis general

- **Hipótesis alterna:** Existe una relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL local de coronel portillo, periodo 2021.
- **Hipótesis nula:** NO Existe una relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL local de coronel portillo, periodo 2021.

Tabla N^{0} *6*

Correlación de la hipótesis general: clima organizacional y desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,611**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,611**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

El resultado Rho=0.611 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una relación entre Clima

Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, Periodo 2021.

Hipótesis especifica 1

- **Hipótesis alterna:** Existe relación significativa directa entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL local de coronel Portillo, periodo 2021.
- **Hipótesis nula: NO:** Existe relación significativa directa entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

Tala N^0 *7*

Correlación de la hipótesis especifica 1: estructura y desempeño laboral

			Estructura	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coeficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

El resultado Rho=0.479 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa directa entre la estructura y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

Hipótesis especifica 2

- **Hipótesis alterna:** Existe relación significativa directa entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.
- **Hipótesis nula:** NO existe relación significativa directa entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

Tala N^{0} 8

Correlación de la hipótesis especifica 2: autonomía y desempeño laboral

			Autonomía	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000	,463**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,463**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

El resultado Rho=0.463 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, Existe relación significativa directa entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

Hipótesis especifica 3

- **Hipótesis alterna:** Existe relación significativa directa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.
- **Hipótesis nula:** NO existe relación significativa directa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

Tala N^0 9

Correlación de la hipótesis especifica 3: relaciones interpersonales y desempeño laboral

			Relaciones Interpersonales.	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales.	Coeficiente de correlación	1,000	,488**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,488**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

El resultado Rho=0.488 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa directa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

Hipótesis especifica 4

- **Hipótesis** alterna: Existe relación significativa directa entre la Recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.
- **Hipótesis nula:** NO existe relación significativa directa entre la Recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

Tala N^0 10

Correlación de la hipótesis especifica4: recompensa y desempeño laboral

			Recompensa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,252*
		Sig. (bilateral)	.	,042
		N	66	66
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,252*	1,000
		Sig. (bilateral)	,042	.
		N	66	66

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

El resultado Rho=0.252 y el p-valor= 0.042 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa directa entre la Recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

Hipótesis especifica 5

- **Hipótesis alterna:** Existe relación significativa directa entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.
- **Hipótesis nula:** NO existe relación significativa directa entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

Tala N^0 11

Correlación de la hipótesis especifica5: identidad y desempeño laboral

			Identidad	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Identidad	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

El resultado Rho=0.510 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa directa entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

4.1.1.2. Análisis descriptivo

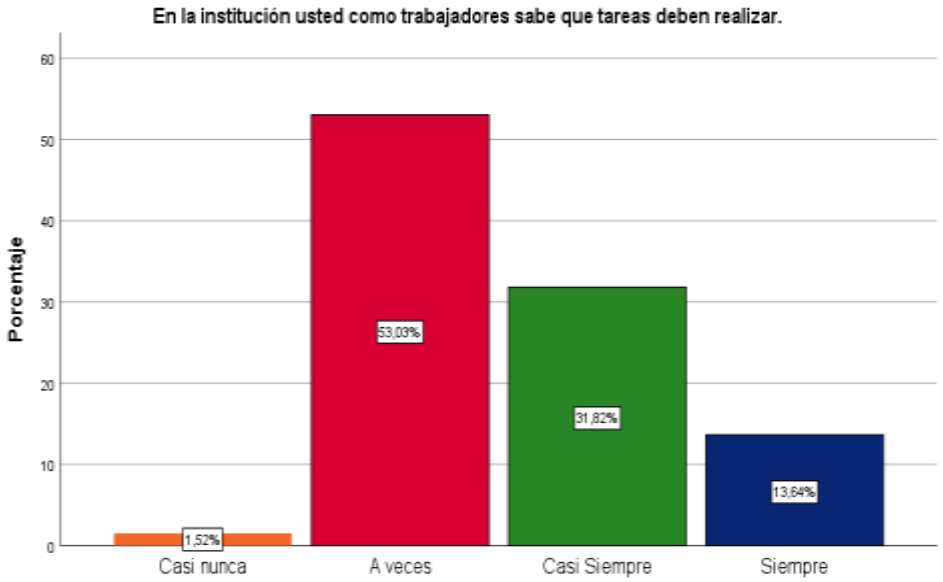
Tabla N^0 12

Clima organizacional: En la institución usted como trabajadores sabe que tareas deben realizar- Pregunta 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	35	53,0	53,0	54,5
	Casi Siempre	21	31,8	31,8	86,4
	Siempre	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 1

Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 1



En la tabla y gráfico, se observa el primer ítem: *en la institución usted como trabajadores sabe que tareas deben realizar*., no obstante, los resultados muestran que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 53,03% a veces, 31,85% casi siempre y el 13,64% siempre.

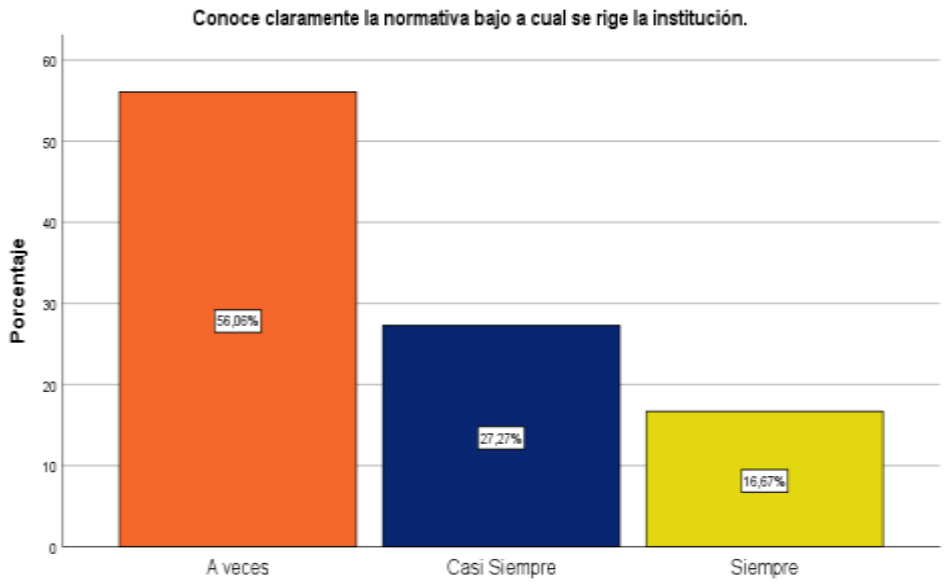
Tabla N:13

Clima organizacional: Conoce claramente la normativa bajo el cual se rige la institución - Pregunta 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	56,1	56,1	56,1
	Casi Siempre	18	27,3	27,3	83,3
	Siempre	11	16,7	16,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 2

Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 2



En la tabla y gráfico, se observa el segundo ítem: *conoce claramente la normativa bajo a cuál se rige la institución;* no obstante, los resultados muestran que el 56,06% respondieron “a veces”, 27,27% “casi siempre” y el 16,67% “siempre”.

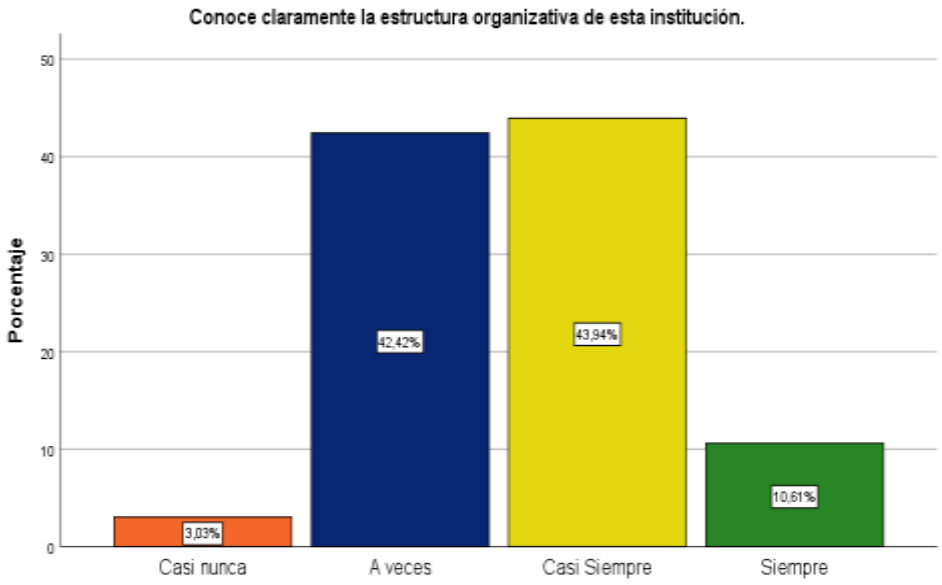
Tabla N^0 14

Clima organizacional: Conoce claramente la estructura organizativa de esta institución - Pregunta 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	28	42,4	42,4	45,5
	Casi Siempre	29	43,9	43,9	89,4
	Siempre	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 3

Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 3



En la tabla y gráfico, se observa el tercer ítem: *conoce claramente la estructura organizativa de esta institución*; no obstante, los resultados muestran que el 3,03% respondieron “casi nunca”, 42,42% “a veces”, 43,94% “casi siempre” y el 10,61% “siempre”.

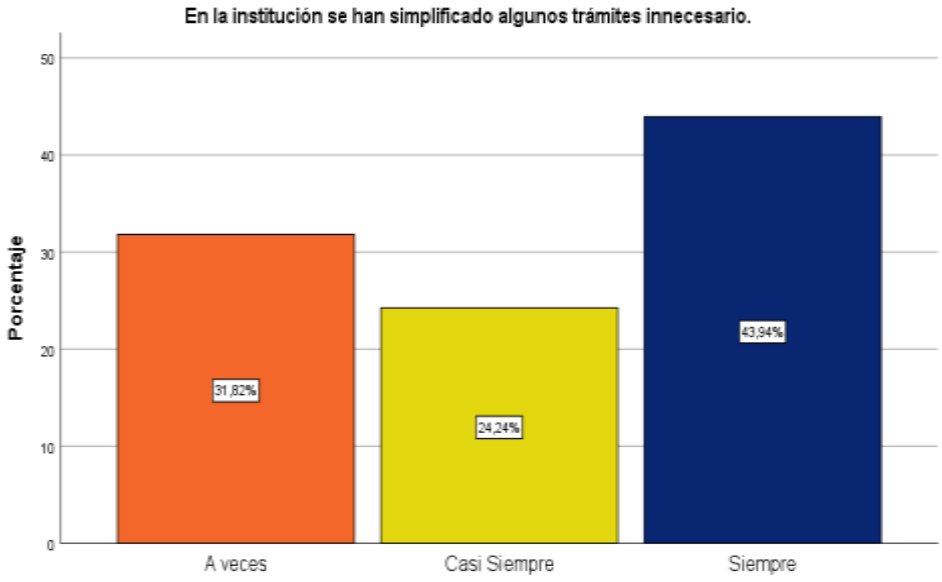
Tabla N^0 15

Clima organizacional: En la institución se han simplificado algunos trámites innecesarios - Pregunta 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	31,8	31,8	31,8
	Casi Siempre	16	24,2	24,2	56,1
	Siempre	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 4

Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 4



En la tabla y gráfico, se observa el cuarto ítem: *En la institución se han simplificado algunos trámites innecesarios*, no obstante, los resultados muestran que el 31,82% respondieron “a veces”, 24,24% “casi siempre” y el 43,94% “siempre”.

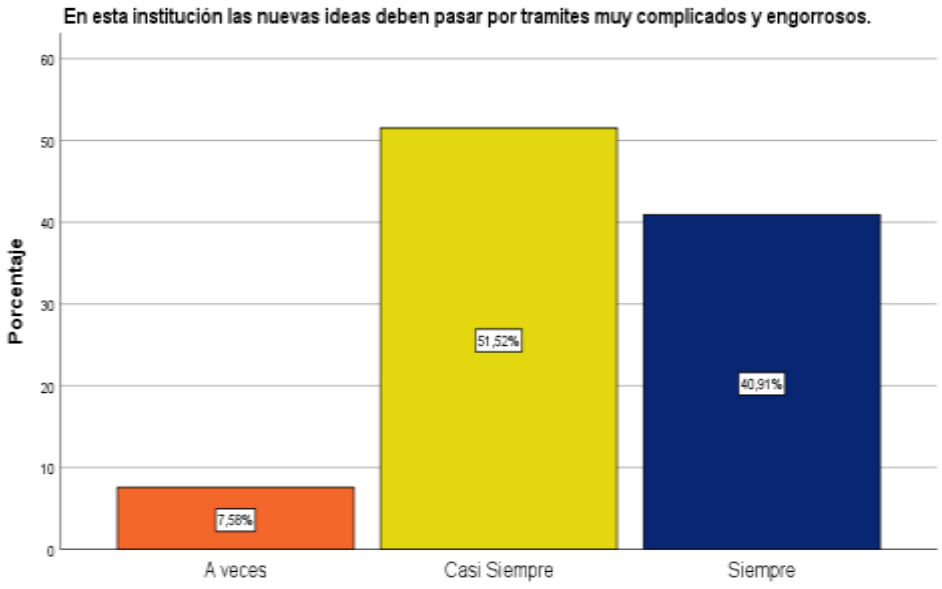
Tabla N^0 16

Clima organizacional: En esta institución las nuevas ideas deben pasar por tramites muy complicados y engorrosos - Pregunta 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	7,6	7,6	7,6
	Casi Siempre	34	51,5	51,5	59,1
	Siempre	27	40,9	40,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 5

Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 5



En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 5: *En esta institución las nuevas ideas deben pasar por tramites muy complicados y engorrosos*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 7,58% respondieron “a veces”, 51,52% “casi siempre” y el 40,91% “siempre”.

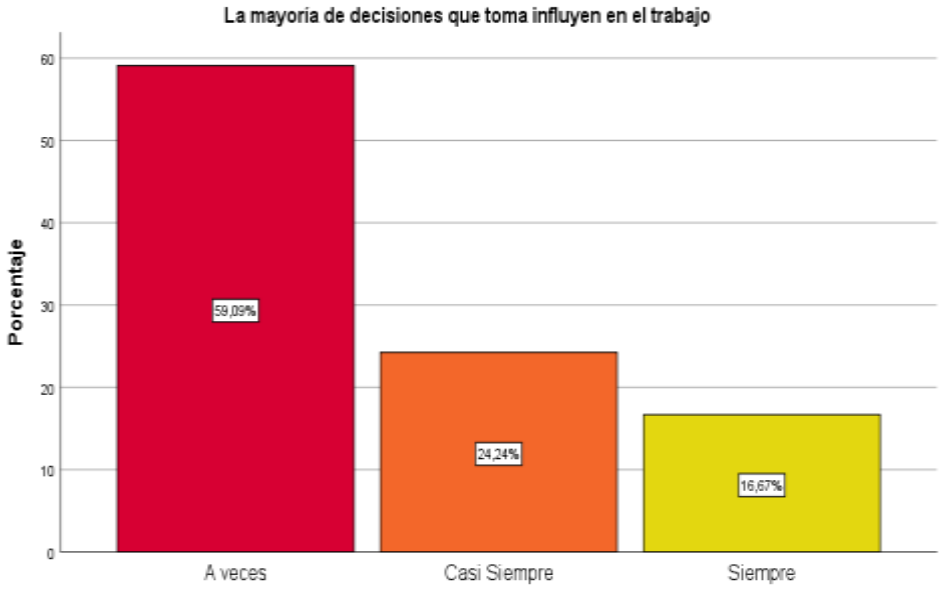
Tabla N^0 17

Clima organizacional: La mayoría de decisiones que toma influyen en el trabajo - Pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	39	59,1	59,1	59,1
	Casi Siempre	16	24,2	24,2	83,3
	Siempre	11	16,7	16,7	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 6

Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 6



En la tabla y gráfico, se observa la pregunta 6: *la mayoría de decisiones que toma influyen en el trabajo,* no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 59,09% respondieron “a veces”, 24,24% “casi siempre” y el 16,67% “siempre”.

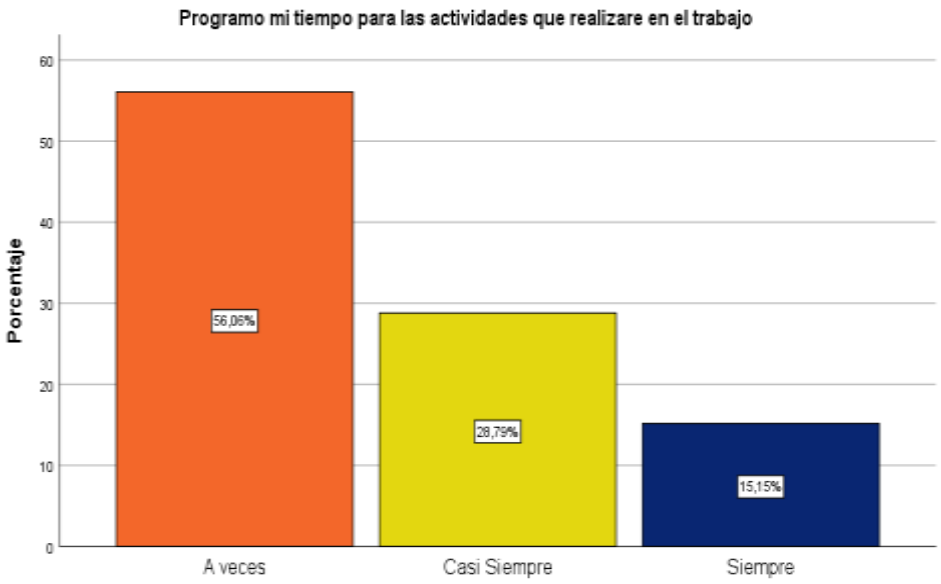
Tabla N^0 18

Clima organizacional: Programo mi tiempo para las actividades que realizare en el trabajo - Pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	56,1	56,1	56,1
	Casi Siempre	19	28,8	28,8	84,8
	Siempre	10	15,2	15,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 7

Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: autonomía - Pregunta 7



En la tabla y gráfico, se observa la pregunta 7 sobre: *Programo mi tiempo para las actividades que realizare en el trabajo*, no obstante, los resultados porcentuales son que el 56,06% respondieron “a veces”, 28,79% “casi siempre” y el 15,15% “siempre”.

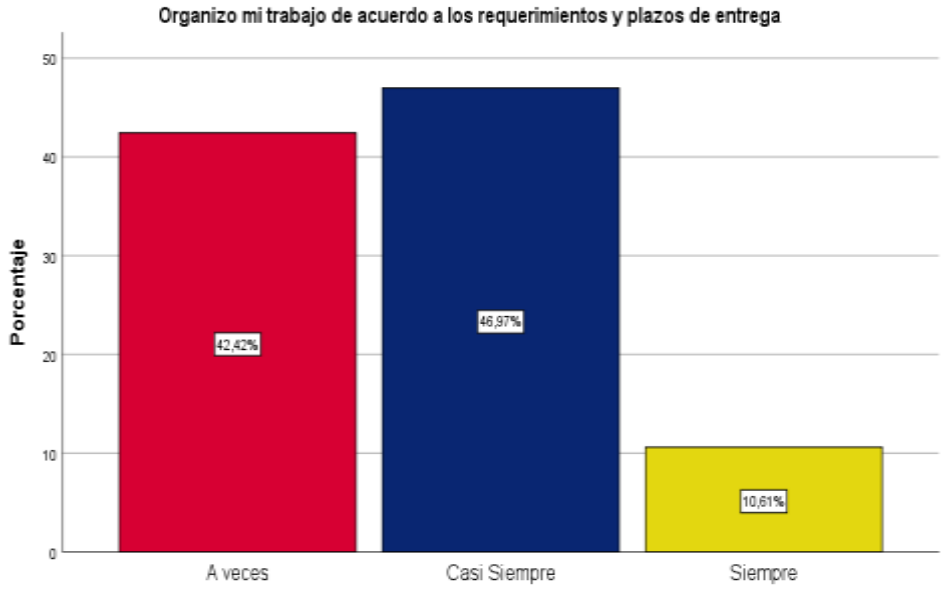
Tabla N^0 19

Clima organizacional Organizo mi trabajo de acuerdo a los requerimientos y plazos de entrega - Pregunta 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	28	42,4	42,4	42,4
	Casi Siempre	31	47,0	47,0	89,4
	Siempre	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 8

Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: autonomía - Pregunta 8



En la tabla y gráfico, se observa la pregunta 8 sobre: *Organizo mi trabajo de acuerdo a los requerimientos y plazos de entrega*, no obstante, los resultados porcentuales son que el 42,42% respondieron “a veces”, 46,97% “casi siempre” y el 10,61% “siempre”.

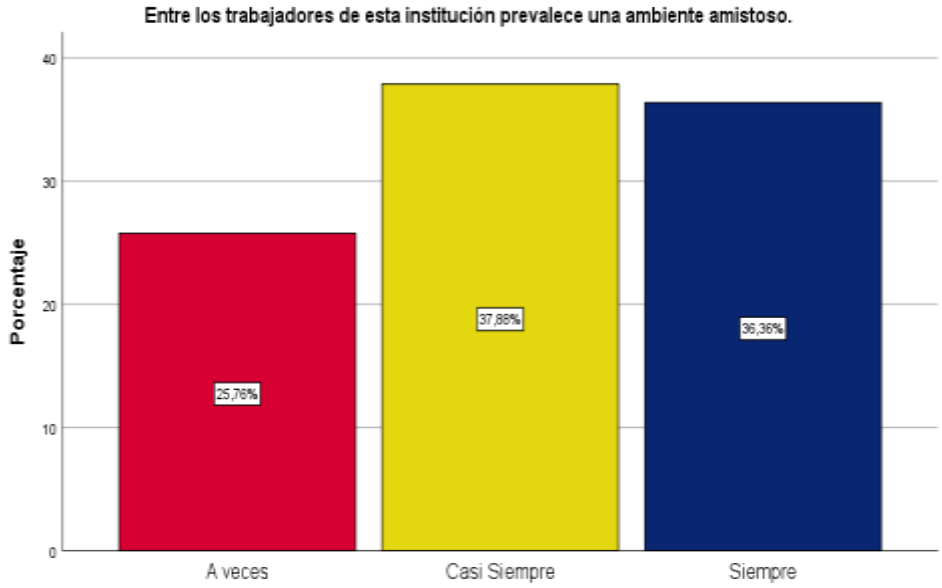
Tabla N^0 20

Clima organizacional: Entre los trabajadores de esta institución prevalece un ambiente amistoso. - Pregunta 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	25,8	25,8	25,8
	Casi Siempre	25	37,9	37,9	63,6
	Siempre	24	36,4	36,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 9

Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: autonomía - Pregunta 9



En la tabla y gráfico, se observa la novena pregunta sobre: *Entre los trabajadores de esta institución prevalece un ambiente amistoso*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 26,76% respondieron “a veces”, 37,88% “casi siempre” y el 36,36% “siempre”.

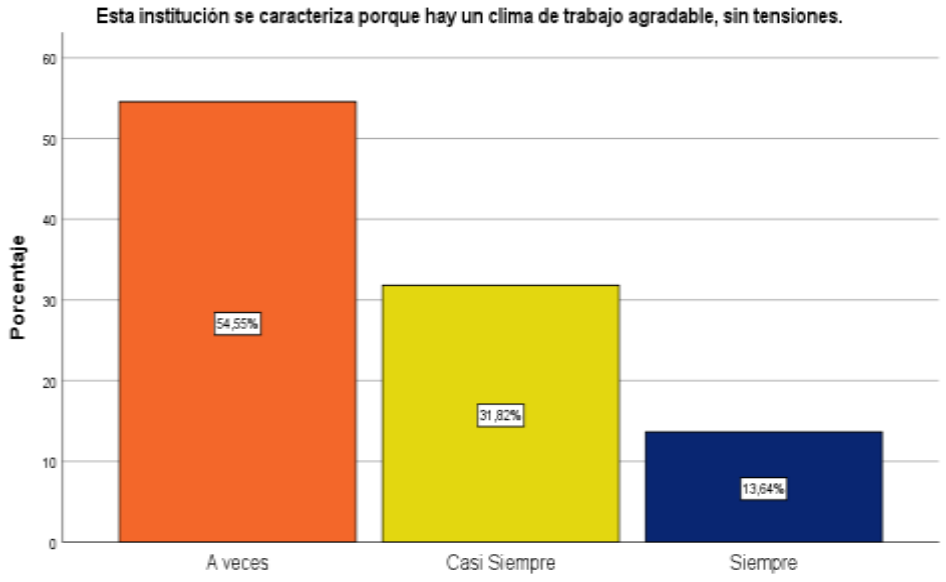
Tabla N^0 21

Clima organizacional: Esta institución se caracteriza porque hay un clima de trabajo agradable, sin tensiones - Pregunta 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	36	54,5	54,5	54,5
	Casi Siempre	21	31,8	31,8	86,4
	Siempre	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 10

Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: autonomía - Pregunta 10



En la tabla y gráfico, se observa la décima pregunta sobre: *Esta institución se caracteriza porque hay un clima de trabajo agradable, sin tensiones*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 54,55% respondieron “a veces”, 31,82% “casi siempre” y el 13,64% “siempre”.

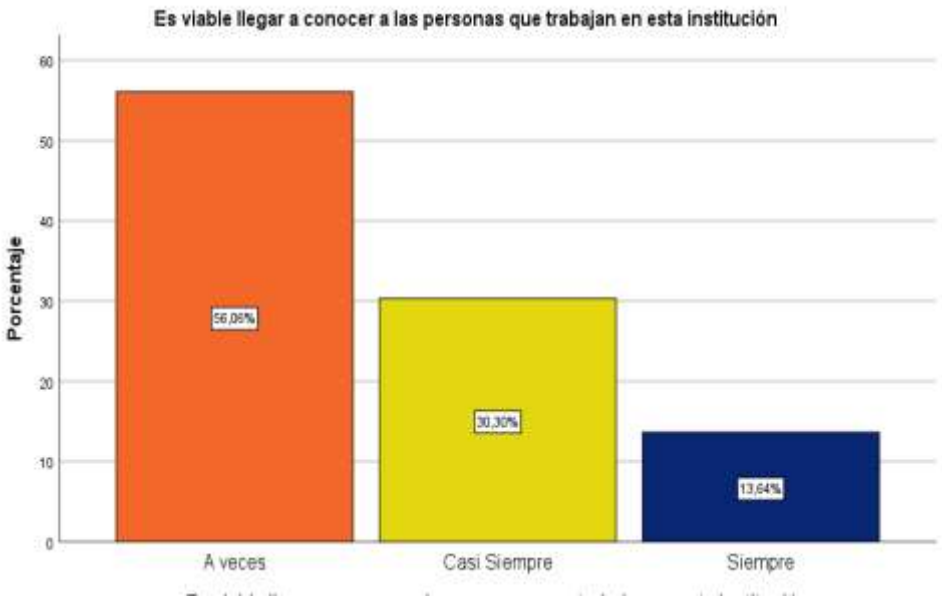
Tabla N^0 22

Clima organizacional: Es viable llegar a conocer a las personas que trabajan en esta institución - Pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	56,1	56,1	56,1
	Casi Siempre	20	30,3	30,3	86,4
	Siempre	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 11

Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. Relaciones interpersonales - Pregunta 11



En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 11 sobre: *Es viable llegar a conocer a las personas que trabajan en esta institución*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 56,06% a veces, 30,30% casi siempre y el 13,64% siempre.

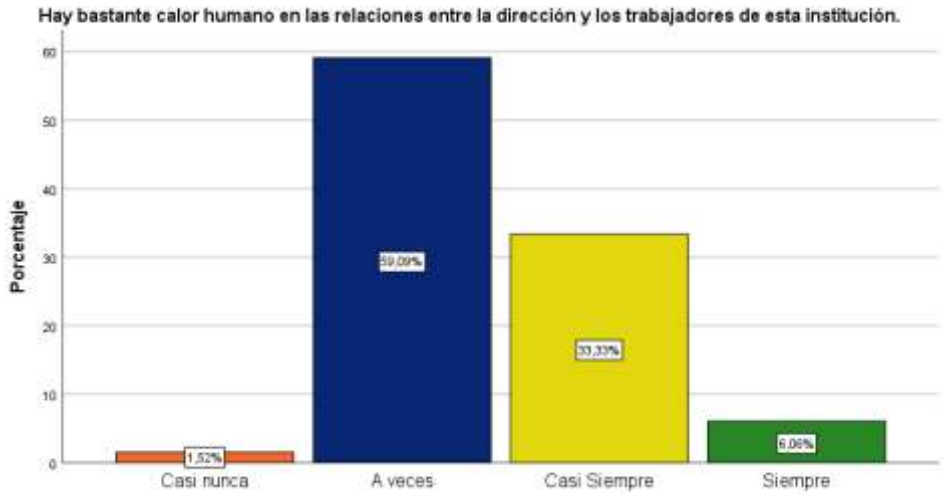
Tabla N^0 23

Clima organizacional: Hay bastante calor humano en las relaciones entre la dirección y los trabajadores de esta institución. - Pregunta 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	39	59,1	59,1	60,6
	Casi Siempre	22	33,3	33,3	93,9
	Siempre	4	6,1	6,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 12

Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. Relaciones Interpersonales. - Pregunta 12



En la tabla y gráfico, se observa la pregunta 12 sobre: *Hay bastante calor humano en las relaciones entre la dirección y los trabajadores de esta institución*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 59,09% “a veces”, 33,33% casi siempre” y el 6,06% “siempre”.

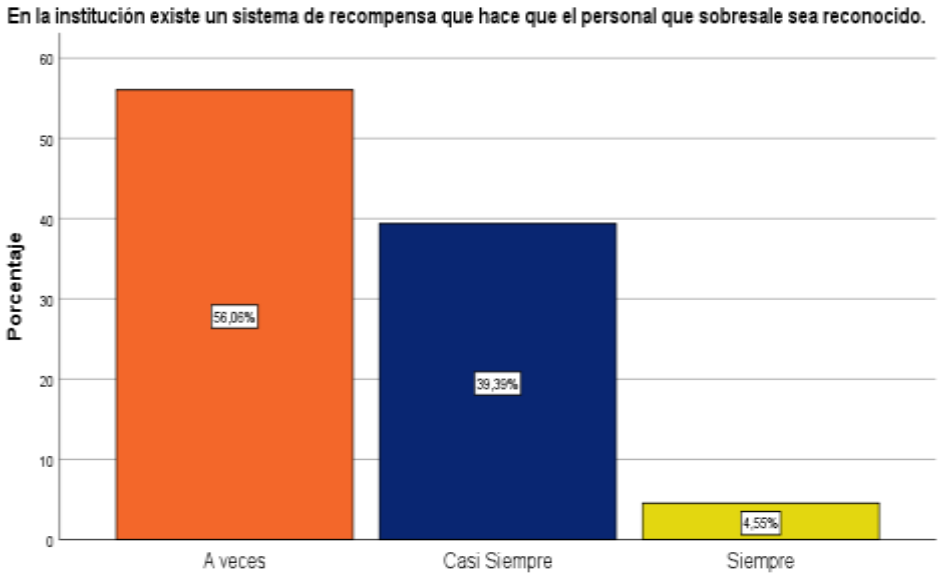
Tabla N^0 24

Clima organizacional: En la institución existe un sistema de recompensa que hace que el personal que sobresale sea reconocido - Pregunta 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	37	56,1	56,1	56,1
	Casi Siempre	26	39,4	39,4	95,5
	Siempre	3	4,5	4,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 13

Variable 1: clima laboral y Dimensión 4: recompensa - Pregunta 13



En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 13 sobre: *En la institución existe un sistema de recompensa que hace que el personal que sobresale sea reconocido,* no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 56,06% respondieron “a veces”, 39,39% “casi siempre” y el 4,55% “siempre”.

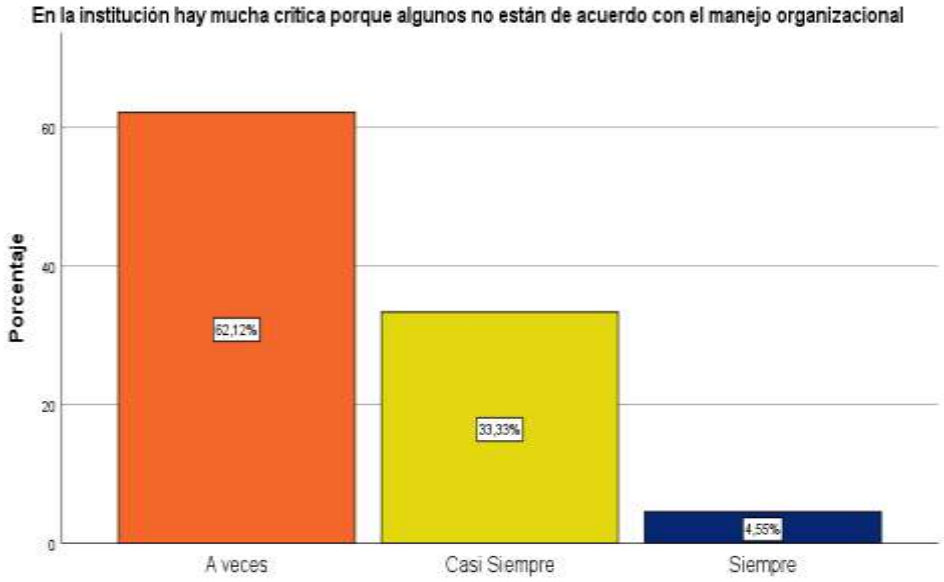
Tabla N^0 25

Clima organizacional: En la institución hay mucha critica porque algunos no están de acuerdo con el manejo organizacional - Pregunta 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	41	62,1	62,1	62,1
	Casi Siempre	22	33,3	33,3	95,5
	Siempre	3	4,5	4,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 14

Variable 1: clima laboral y Dimensión 4: recompensa - Pregunta 14



En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 14 sobre: *En la institución hay mucha critica porque algunos no están de acuerdo con el manejo organizacional*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 62,12% respondieron “a veces”, 33,33% “casi siempre” y el 4,55% “siempre”.

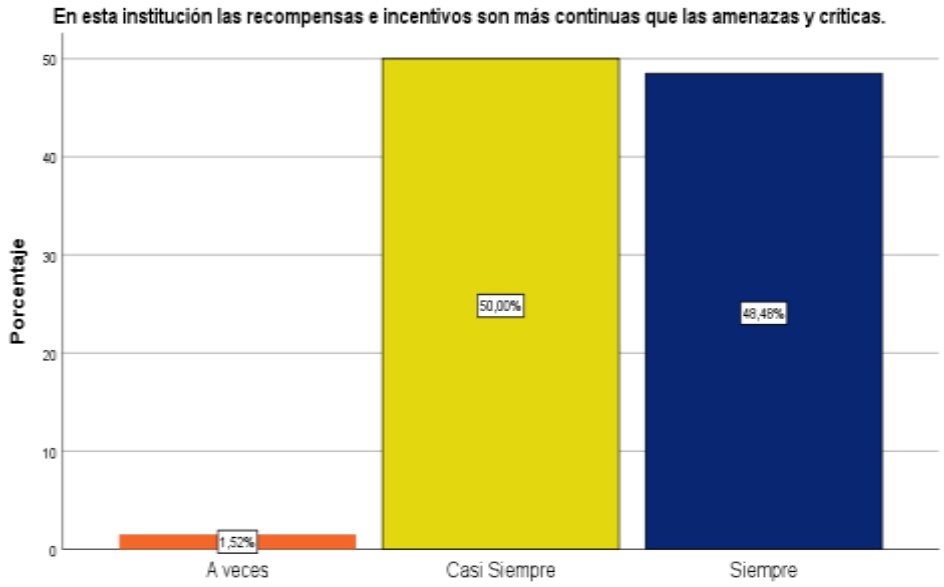
Tabla N^0 26

Clima organizacional: En esta institución las recompensas e incentivos son más continuas que las amenazas y críticas - Pregunta 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	1,5	1,5	1,5
	Casi Siempre	33	50,0	50,0	51,5
	Siempre	32	48,5	48,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 15

Variable 1: clima laboral y Dimensión 4: recompensa - Pregunta 15



En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 15 sobre: *En esta institución las recompensas e incentivos son más continuas que las amenazas y críticas*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 1,52% respondieron “a veces”, 50,00% “casi siempre” y el 48,48% “siempre”.

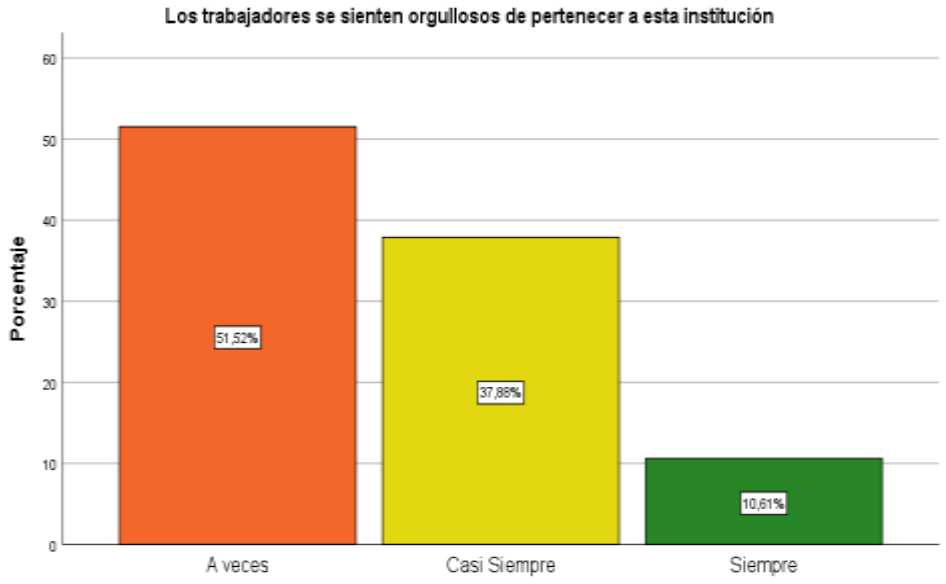
Tabla N^0 27

Clima organizacional: Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución - Pregunta 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	51,5	51,5	51,5
	Casi Siempre	25	37,9	37,9	89,4
	Siempre	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 16

Variable 1: clima laboral y Dimensión 5: identidad - Pregunta 16



En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 16 sobre: *Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 51,52% respondieron “a veces”, 37,88% “casi siempre” y el 10,61% “siempre”.

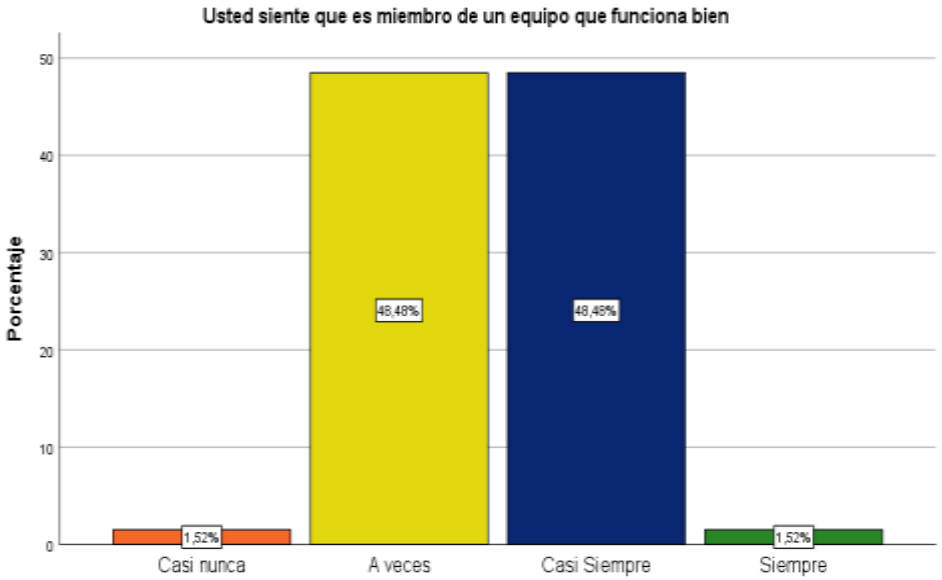
Tabla N^0 28

Clima organizacional: Usted siente que es miembro de un equipo que funciona bien - Pregunta 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	32	48,5	48,5	50,0
	Casi Siempre	32	48,5	48,5	98,5
	Siempre	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 17

Variable 1: clima laboral y Dimensión 5: identidad - Pregunta 17



En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 17 sobre: *Usted siente que es miembro de un equipo que funciona bien*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 48,48% “a veces”, 48,48% “casi siempre” y el 1,52% “siempre”.

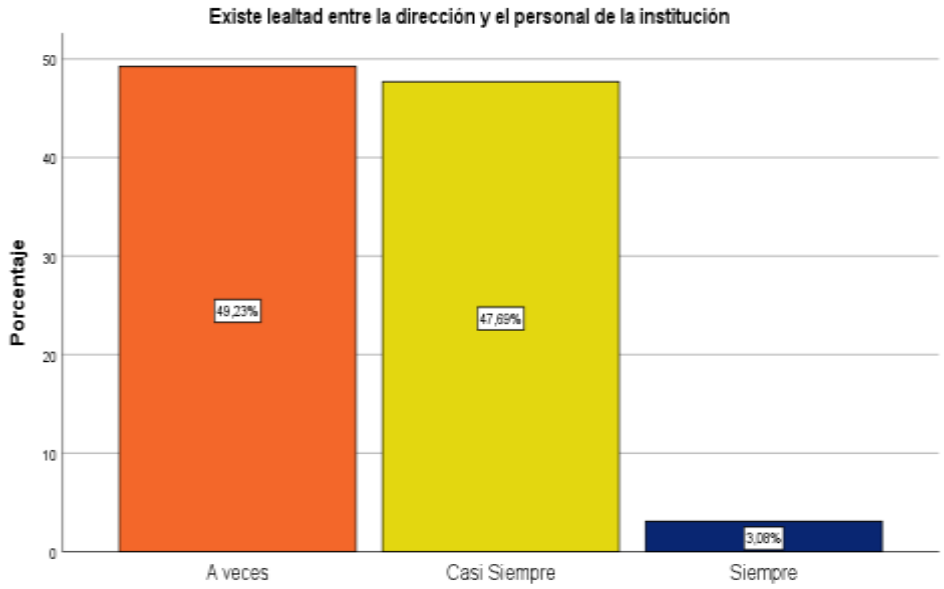
Tabla N^0 29

Clima organizacional: Existe lealtad entre la dirección y el personal de la institución - Pregunta 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	32	48,5	49,2	49,2
	Casi Siempre	31	47,0	47,7	96,9
	Siempre	2	3,0	3,1	100,0
	Total	65	98,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,5		
Total		66	100,0		

Figura N^0 18

Variable 1: clima laboral y Dimensión1. Estructura - Pregunta 18



En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 18 sobre: *existe lealtad entre la dirección y el personal de la institución*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 49,23% respondieron “a veces”, 47,69% “casi siempre” y el 3,08% “siempre”.

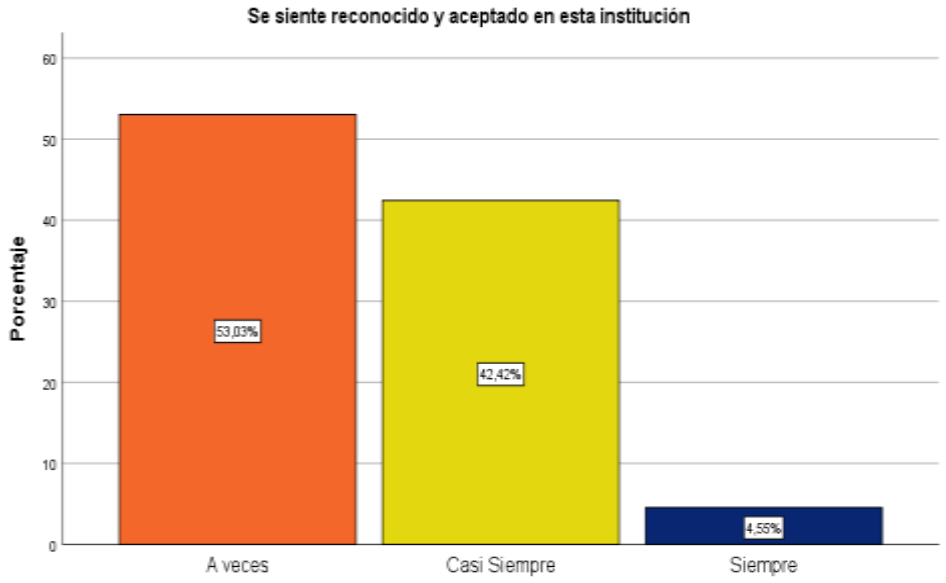
Tabla N⁰ 30

Clima organizacional: Se siente reconocido y aceptado en esta institución - Pregunta 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	35	53,0	53,0	53,0
	Casi Siempre	28	42,4	42,4	95,5
	Siempre	3	4,5	4,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N⁰ 19

Variable 1: clima laboral y Dimensión 5: identidad - Pregunta 19



En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 19 sobre: *Se siente reconocido y aceptado en esta institución*, no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 53,03% respondieron “a veces”, 42,42% “casi siempre” y el 4,55% “siempre”.

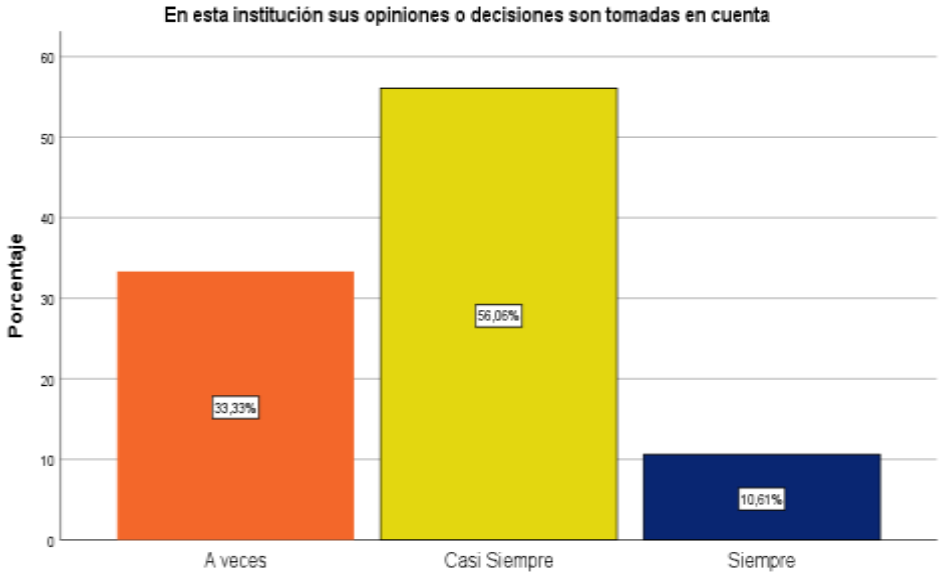
Tabla N^0 31

Clima organizacional: En esta institución sus opiniones o decisiones son tomadas en cuenta - Pregunta 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	33,3	33,3	33,3
	Casi Siempre	37	56,1	56,1	89,4
	Siempre	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 20

Variable 1: clima laboral y Dimensión 5: identidad - Pregunta 20



En la tabla y gráfico, se observa que la pregunta 20 sobre: *En esta institución sus opiniones o decisiones son tomadas en cuenta,* no obstante, los resultados porcentuales muestran que el 33,33% respondieron “a veces”, 56,06% “casi siempre” y el 10,61% “siempre”.

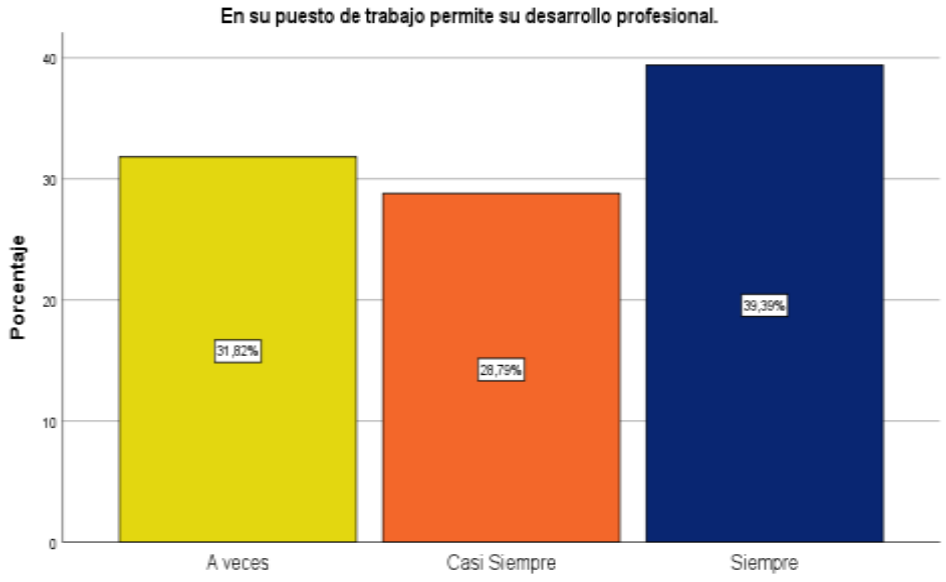
Tabla N^0 32

Desempeño laboral: En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional - Pregunta 01

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	31,8	31,8	31,8
	Casi Siempre	19	28,8	28,8	60,6
	Siempre	26	39,4	39,4	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 21

Variable 2: desempeño laboral y Dimensión1: desenvolvimiento - Pregunta 01



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 01 que dice: *En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional,* no obstante, los resultados porcentuales son que el 31,82% respondieron “a veces”, 28,78% “casi siempre” y el 39,39% “siempre”.

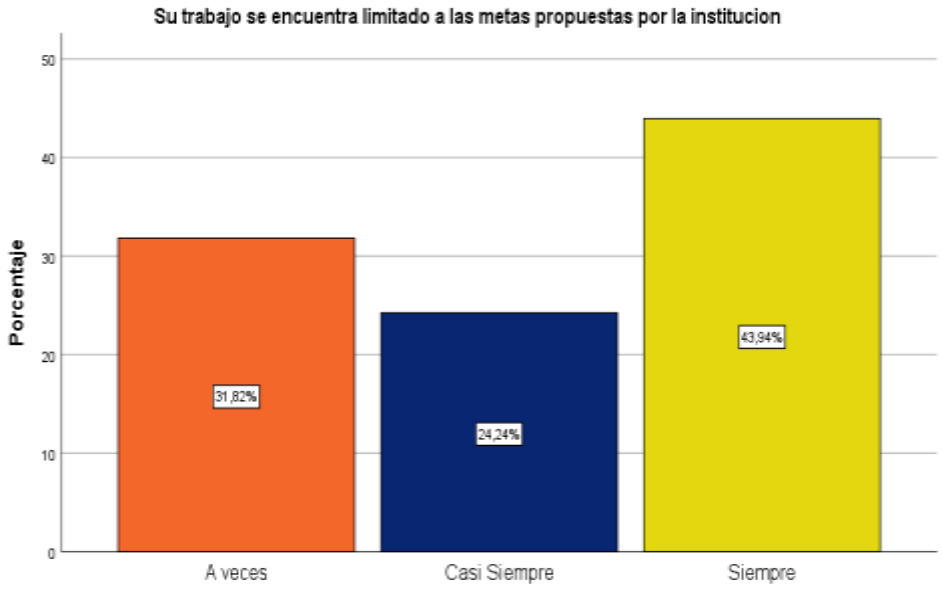
Tabla N^0 33

Desempeño laboral: Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución - Pregunta 02

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	31,8	31,8	31,8
	Casi Siempre	16	24,2	24,2	56,1
	Siempre	29	43,9	43,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 22

Variable 2: desempeño laboral y Dimensión1: desenvolvimiento - Pregunta 02



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 02 que dice: *Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución*, no obstante, los resultados porcentuales son que el 31,82% respondieron “a veces”, 24,24% “casi siempre” y el 43,94% “siempre”.

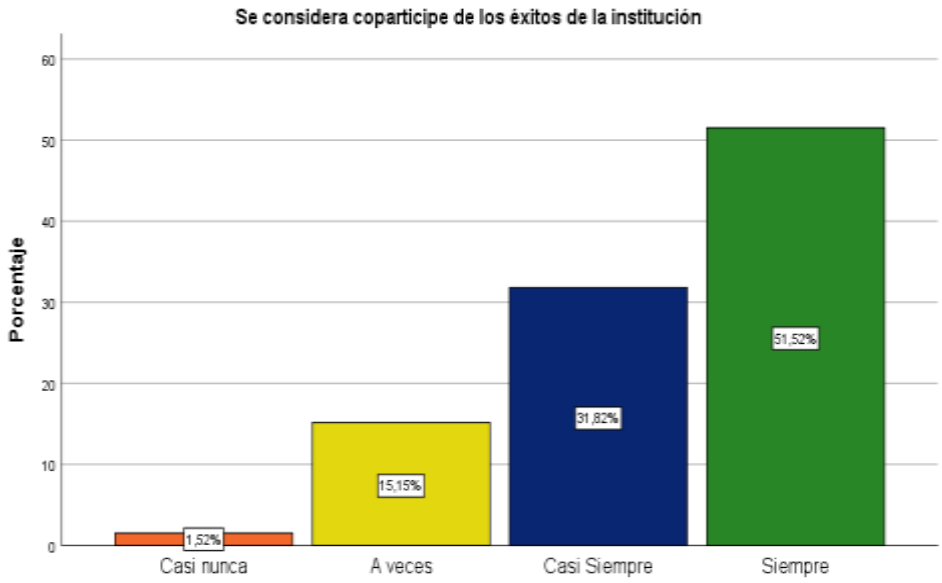
Tabla N^0 34

Desempeño laboral: Se considera coparticipe de los éxitos de la institución - Pregunta 03

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	10	15,2	15,2	16,7
	Casi Siempre	21	31,8	31,8	48,5
	Siempre	34	51,5	51,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 23

Variable 1: clima laboral y Dimensión1. desenvolvimiento - Pregunta 03



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 03 que dice: *Se considera coparticipe de los éxitos de la institución,* no obstante, los resultados porcentuales son que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 15,15% “a veces”, 31,82% “casi siempre” y el 51,52% “siempre”.

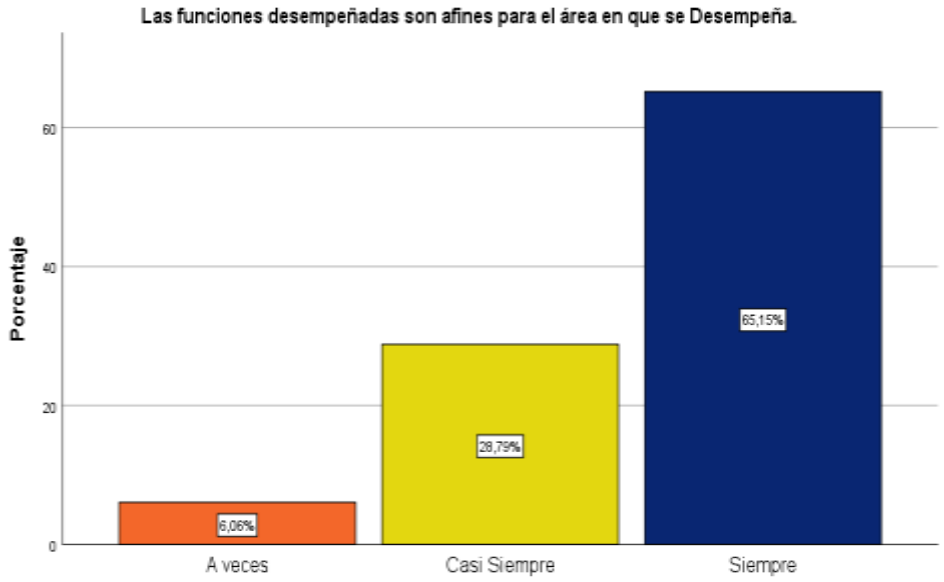
Tabla N^0 35

Desempeño laboral: Las funciones desempeñadas son afines para el área en que se Desempeña - Pregunta 04

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	6,1	6,1	6,1
	Casi Siempre	19	28,8	28,8	34,8
	Siempre	43	65,2	65,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 24

Variable 1: clima laboral y Dimensión2. Capacidad laboral - Pregunta 04



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 04 que dice: *Las funciones desempeñadas son afines para el área en que se Desempeña*, no obstante, los resultados porcentuales son que el 6,06% respondieron “a veces”, 28,79% “casi siempre” y el 65,15% “siempre”.

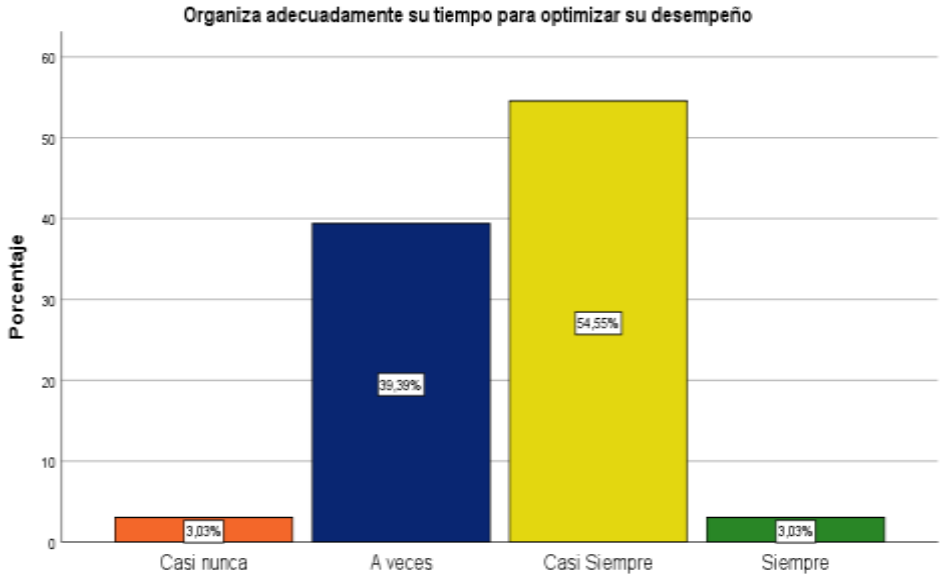
Tabla N⁰ 36

Desempeño laboral: Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño - Pregunta 05

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	26	39,4	39,4	42,4
	Casi Siempre	36	54,5	54,5	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N⁰ 25

Variable 1: clima laboral y Dimensión2. Capacidad laboral - Pregunta 05



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 05 que dice: *Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño,* no obstante, los resultados porcentuales son que el 3,03% respondieron “casi nunca”, 39,39% “a veces”, 54,55% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”.

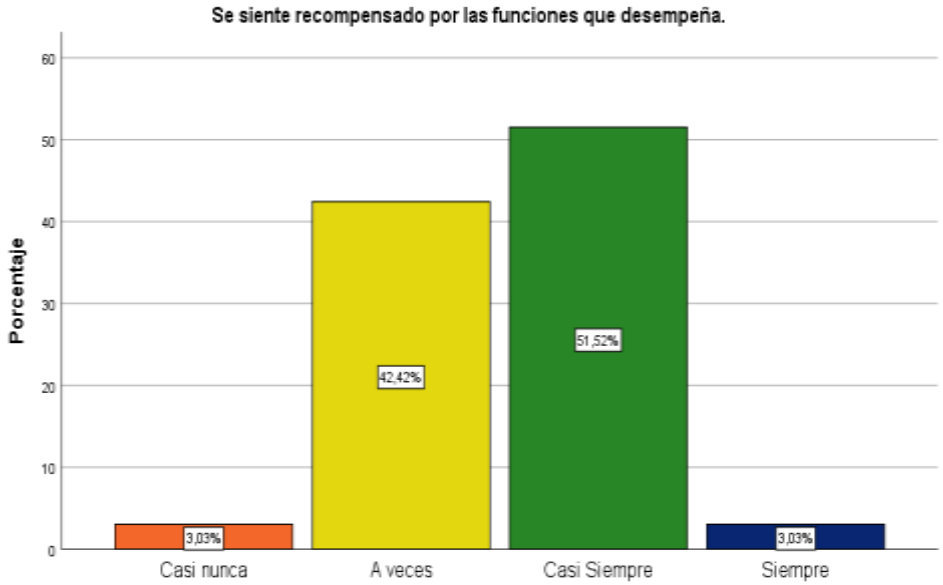
Tabla N⁰ 37

Desempeño laboral: Se siente recompensado por las funciones que desempeña - Pregunta 06

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	28	42,4	42,4	45,5
	Casi Siempre	34	51,5	51,5	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N⁰ 26

Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: capacidad laboral - Pregunta 06



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 06 que dice: *Se siente recompensado por las funciones que desempeña*, no obstante, los resultados porcentuales son que el 3,03% respondieron “casi nunca”, 42,42% “a veces”, 51,52% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”.

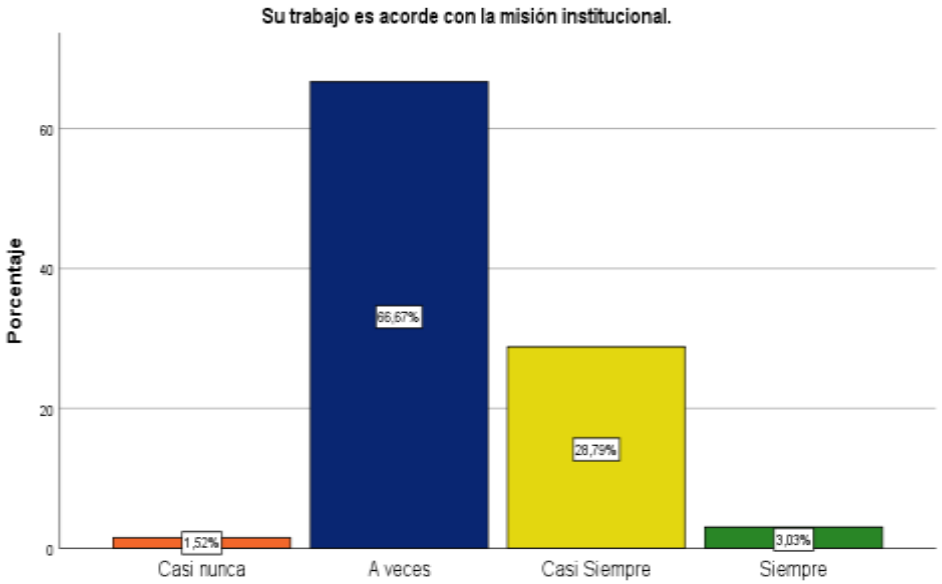
Tabla N⁰ 38

Desempeño laboral: Su trabajo es acorde con la misión institucional - Pregunta 07

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	44	66,7	66,7	68,2
	Casi Siempre	19	28,8	28,8	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N⁰ 27

Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: capacidad laboral - Pregunta 07



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 07 que dice: *Su trabajo es acorde con la misión institucional*, no obstante, los resultados porcentuales son que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 66,67% “a veces”, 28,79% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”.

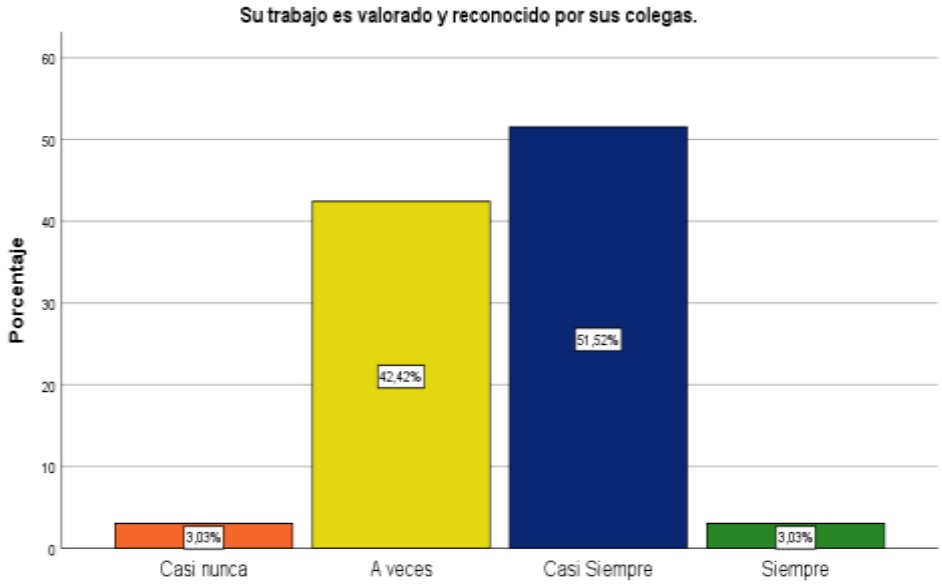
Tabla N⁰ 39

Desempeño laboral: Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas - Pregunta 08

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	28	42,4	42,4	45,5
	Casi Siempre	34	51,5	51,5	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N⁰ 28

Variable 1: clima laboral y Dimensión 2: capacidad laboral - Pregunta 08



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 08 que dice: *Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas*, no obstante, los resultados porcentuales son que el 3,03% respondieron “casi nunca”, 42,42% “a veces”, 51,52% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”.

Tabla N^0 40

Desempeño laboral: Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional - Pregunta 09

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	40	60,6	60,6	62,1
	Casi Siempre	22	33,3	33,3	95,5
	Siempre	3	4,5	4,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 29

Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 09



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 09 que dice: *Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional,* no obstante, los resultados porcentuales son que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 60,61% “a veces”, 33,33% “casi siempre” y el 4,55% “siempre”.

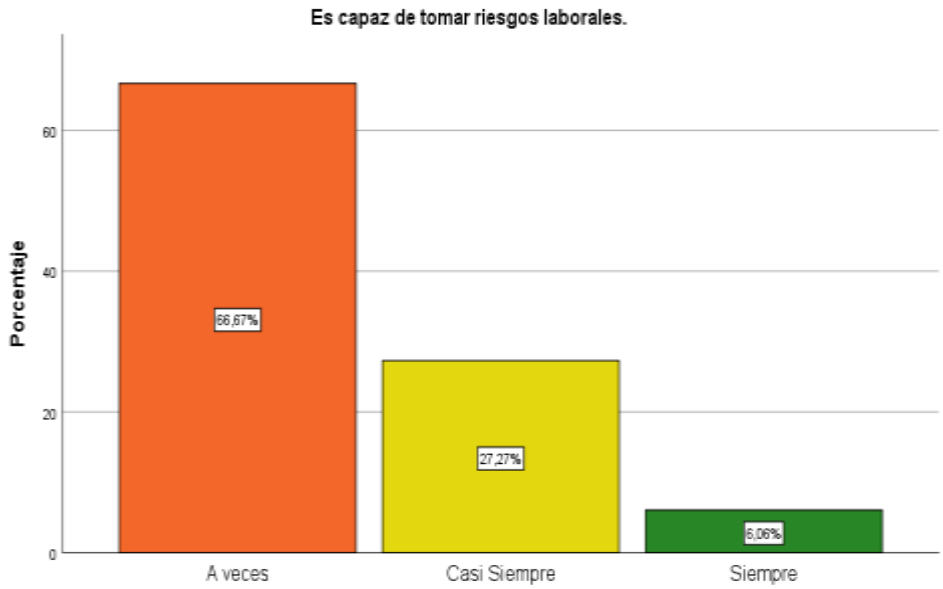
Tabla N^0 41

Desempeño laboral: es capaz de tomar riesgos laborales- Pregunta 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	44	66,7	66,7	66,7
	Casi Siempre	18	27,3	27,3	93,9
	Siempre	4	6,1	6,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 30

Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 10



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 10 que dice: *Es capaz de tomar riesgos laborales*, el cual los resultados porcentuales muestran que el 66,67% respondieron “a veces”, 27,27% “casi siempre” y el 6,06% “siempre”.

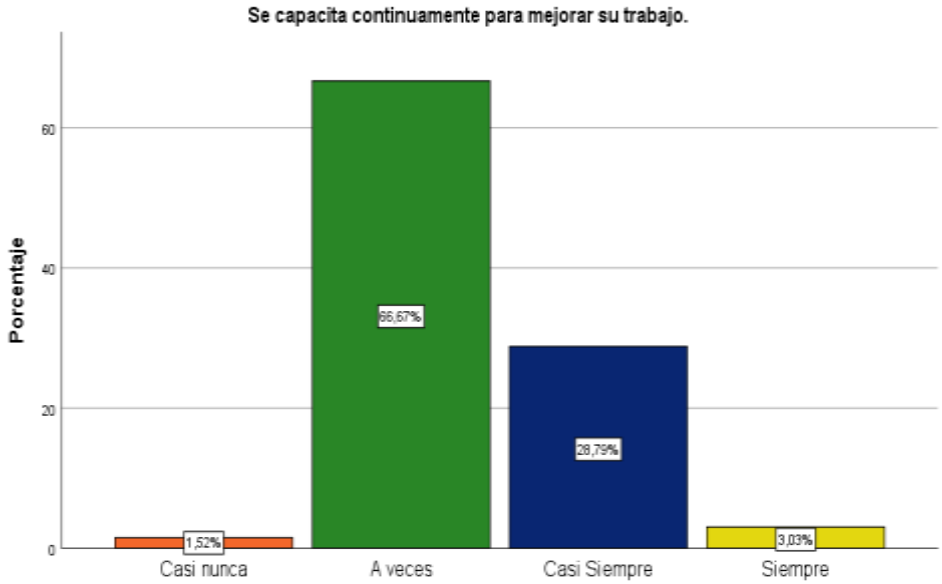
Tabla N⁰ 42

Desempeño laboral: Se capacita continuamente para mejorar su trabajo - Pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	44	66,7	66,7	68,2
	Casi Siempre	19	28,8	28,8	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N⁰ 31

Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 11



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 11 que dice: *Se capacita continuamente para mejorar su trabajo*, el cual los resultados porcentuales muestran que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 66,67% “a veces”, 28,79% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”.

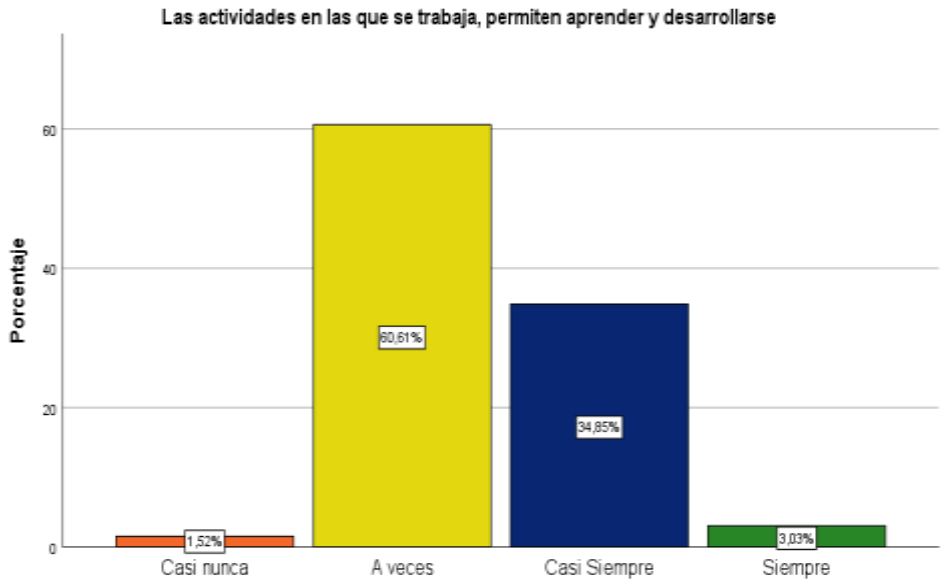
Tabla N⁰ 43

Desempeño laboral: Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse - Pregunta 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	40	60,6	60,6	62,1
	Casi Siempre	23	34,8	34,8	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N⁰ 32

Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 12



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 12 que dice: *Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse,* el cual los resultados porcentuales muestran que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 60,61% “a veces”, 34,85% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”.

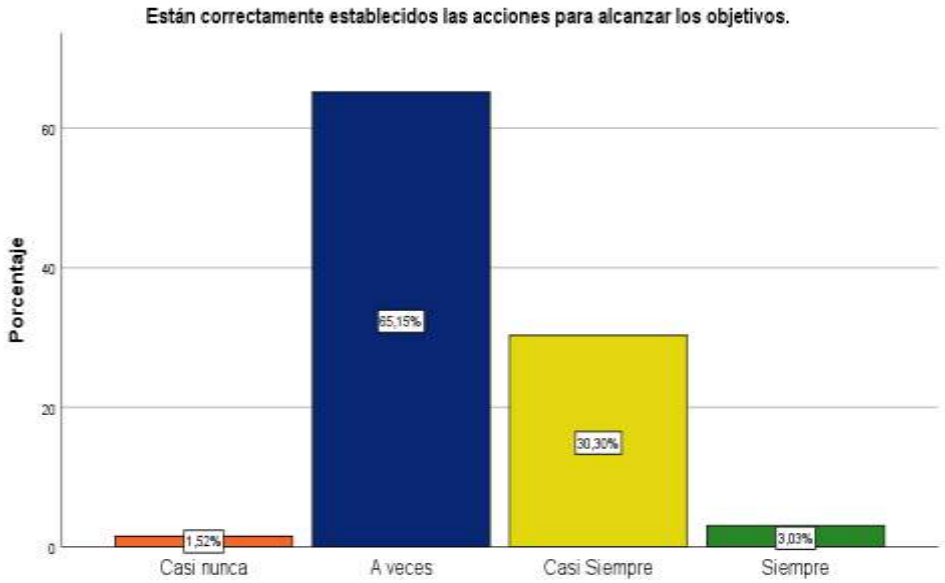
Tabla N^0 44

Desempeño laboral: Están correctamente establecidos las acciones para alcanzar los objetivos - Pregunta 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	43	65,2	65,2	66,7
	Casi Siempre	20	30,3	30,3	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 33

Variable 1: clima laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 13



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 13 que dice: *Están correctamente establecidos las acciones para alcanzar los objetivos*, el cual los resultados porcentuales muestran que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 65,15% “a veces”, 30,30% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”.

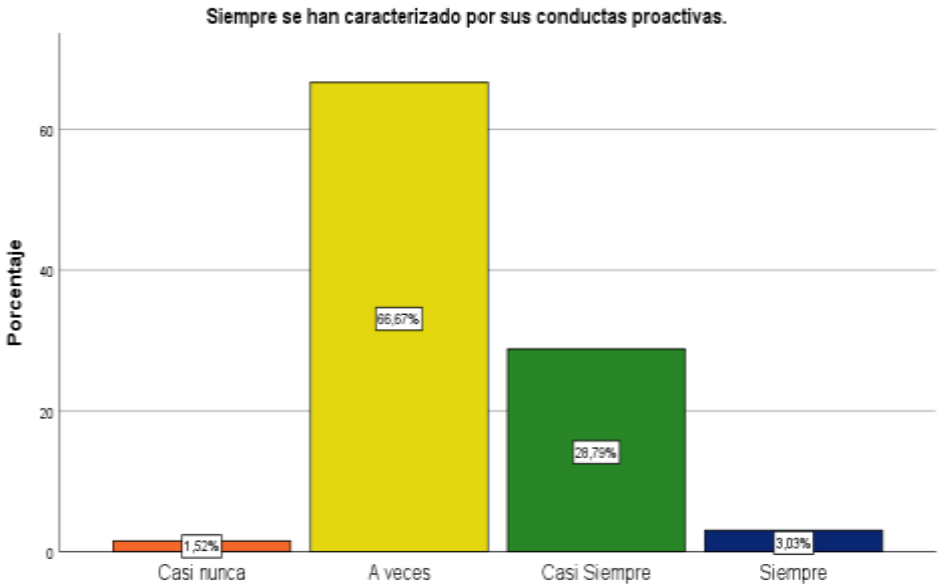
Tabla N^0 45

Desempeño laboral: siempre se han caracterizado por sus condutas proactivas- Pregunta 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	44	66,7	66,7	68,2
	Casi Siempre	19	28,8	28,8	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 34

Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 4. eficacia - Pregunta 14



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 14 que dice: *Siempre se han caracterizado por sus conductas proactivas*, el cual los resultados porcentuales muestran que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 66,67% “a veces”, 28,79% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”.

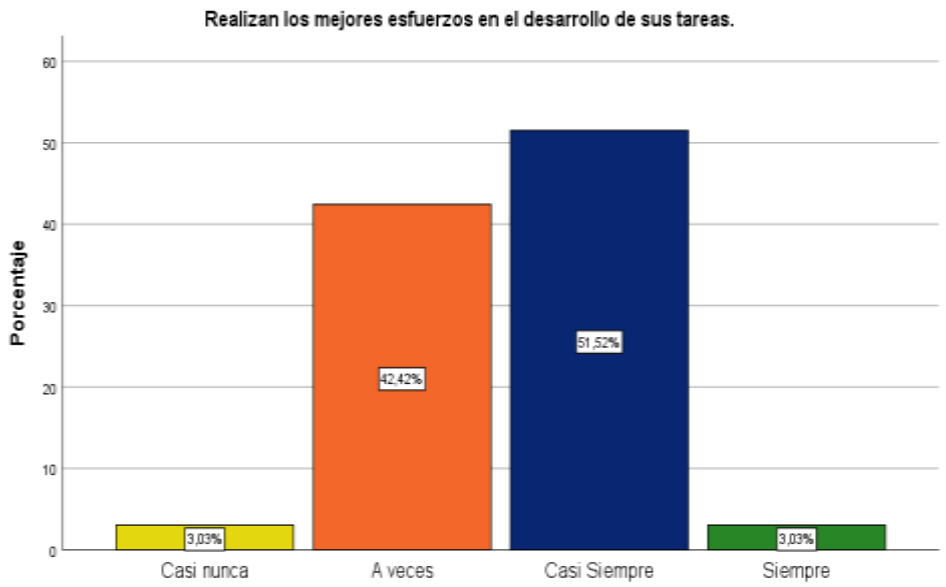
Tabla N^0 46

Desempeño laboral: Realizan los mejores esfuerzos en el desarrollo de sus tareas - Pregunta 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	28	42,4	42,4	45,5
	Casi Siempre	34	51,5	51,5	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 34

Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 15



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 15 que dice: *Realizan los mejores esfuerzos en el desarrollo de sus tareas*, el cual los resultados porcentuales muestran que el 3,03% respondieron “casi nunca”, 42,42% “a veces”, 51,52% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”.

Tabla N^0 47

Desempeño laboral: Los trabajadores del grupo aceptan las críticas de forma positiva - Pregunta 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	40	60,6	60,6	62,1
	Casi Siempre	23	34,8	34,8	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 35

Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 3. eficacia - Pregunta 16



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 16 que dice: *Los trabajadores del grupo aceptan las críticas de forma positiva*, el cual los resultados porcentuales muestran que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 60,61% “a veces”, 34,85% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”.

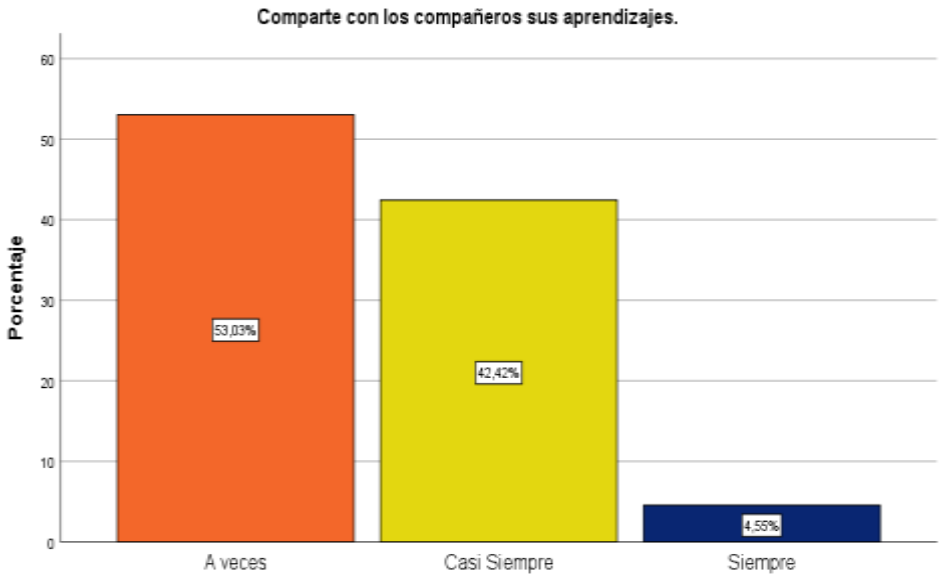
Tabla N^0 48

Desempeño laboral: Comparte con los compañeros sus aprendizajes - Pregunta 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	35	53,0	53,0	53,0
	Casi Siempre	28	42,4	42,4	95,5
	Siempre	3	4,5	4,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 37

Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 4: perfil del trabajador, Pregunta 17



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 17 que dice: *Comparte con los compañeros sus aprendizajes,* el cual los resultados porcentuales muestran que el 50,03% respondieron “a veces”, 42,42% “casi siempre” y el 4,55% “siempre”.

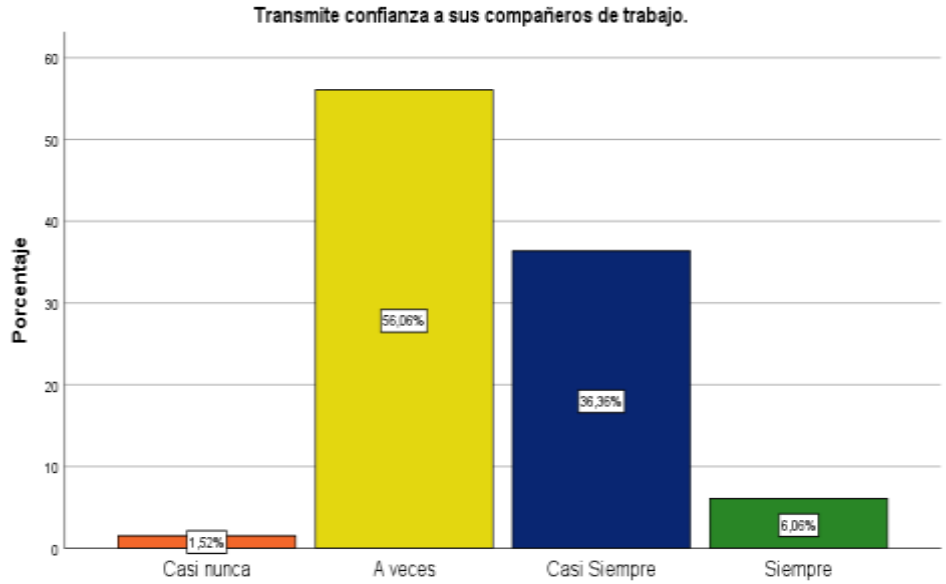
Tabla N^0 49

Desempeño laboral: Transmite confianza a sus compañeros de trabajo - Pregunta 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	37	56,1	56,1	57,6
	Casi Siempre	24	36,4	36,4	93,9
	Siempre	4	6,1	6,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 38

Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 4: perfil del trabajador - Pregunta 18



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 18 que dice: *Transmite confianza a sus compañeros de trabajo*, el cual los resultados porcentuales muestran que el 1,52% respondieron “casi nunca”, 56,06% “a veces”, 36,36% “casi siempre” y el 6,06% “siempre”.

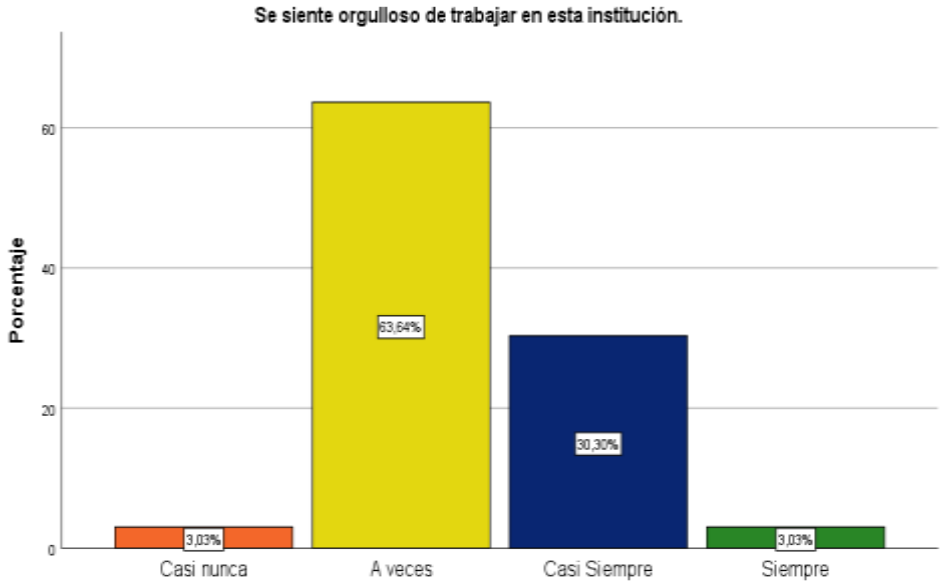
Tabla N^0 50

Desempeño laboral: Se siente orgulloso de trabajar en esta institución - Pregunta 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,0	3,0	3,0
	A veces	42	63,6	63,6	66,7
	Casi Siempre	20	30,3	30,3	97,0
	Siempre	2	3,0	3,0	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 39

Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 4: perfil del trabajador - Pregunta 19



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 19 que dice: *Se siente orgulloso de trabajar en esta institución*., el cual los resultados porcentuales son que el 3,03% respondieron “casi nunca”, 63,64% “a veces”, 30,30% “casi siempre” y el 3,03% “siempre”

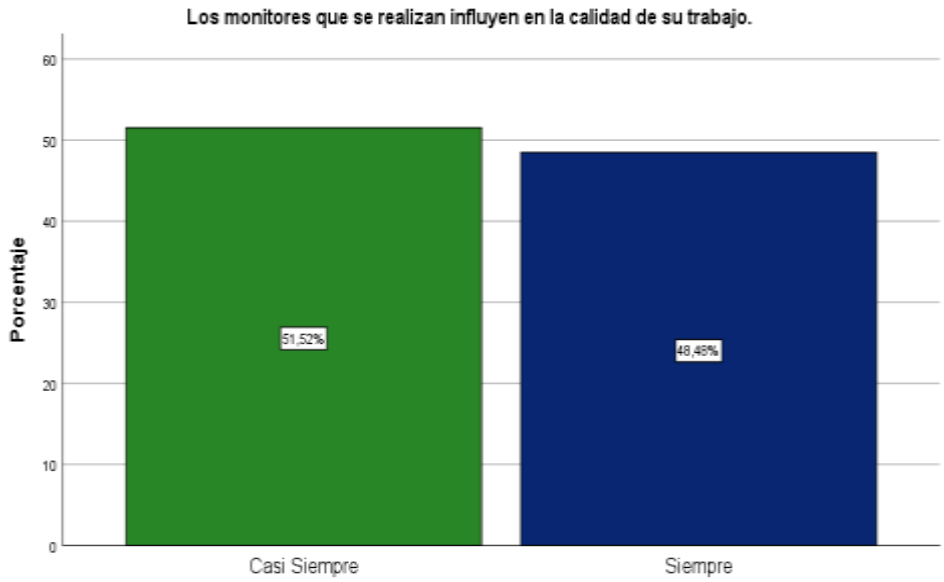
Tabla N^0 51

Desempeño laboral. Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo - Pregunta 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	34	51,5	51,5	51,5
	Siempre	32	48,5	48,5	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

Figura N^0 40

Variable 2: desempeño laboral y Dimensión 4: perfil del trabajador - Pregunta 20



En la tabla y gráfico, se observa los datos de la pregunta 20 que dice: *Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo*, el cual los resultados porcentuales son que el 51,52% “casi siempre” y el 48,18% “siempre”.

4.2. Discusión de los resultados

El resultado del objetivo general muestra que Rho=0.611 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe una Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, Periodo 2021. Caso similar, alega Ninamango Baldeon (2020) en su tesis titulada “clima organizacional y desempeño laboral, Área de Gestión de Educación Básica Alternativa y Técnico Productivo, Ugel 03”, concluye: que existe una correlación alta con un coeficiente Rho de Spearman de 0.904, implica que la correlación es alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y que el valor p 0.000 ≤ 0.05; por consiguiente, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del Área de Gestión de la Educación Básica Alternativa y Técnico Productiva, UGEL 03 Lima-2019..

Respecto el 1er objetivo específico sobre la dimensión estructura de la variable clima organizacional y el desempeño laboral, se muestra que el resultado Rho=0.479 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa directa entre la estructura y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021. Asimismo, resultados similares obtuvo Lipa (2020) en su tesis titulado "clima organizacional y desempeño laboral en la Mypes Voltrailer, Huachipa", concluye que la dimensión estructura de la variable clima organizacional y el desempeño laboral existe correlación, localizando a la estructura en un nivel alto con un 67.00%; a partir de ello, entre estructura y desempeño laboral, se confirma que existe una correlación positiva considerable, logrando observarse un p 0 < 0.05 y con un Rho de Spearman 0.719 (p.31).

Para el 2do objetivo específico de la dimensión autonomía de la variable clima organizacional y el desempeño laboral muestra que el resultado Rho=0.463 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se

rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa directa entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021. Por otra parte, Caso distinto alega Rojas (2018) en su tesis titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco,2018”; concluye: que la dimensión autonomía de la variable clima organizacional y el desempeño laboral no existen evidencias estadísticas suficientes para afirmar que existe correlación en la Unidad Territorial FONCODES; sin embargo, existe una confiabilidad, puesto que el p-valor igual a 0.991 es mayor que el error estimado (0,01); por lo tanto, respecto a la hipótesis planteada se rechaza la hipótesis de la investigación, ya que la relación entre ellas es muy débil casi inexistente cuyo valor es 0.003; en consecuencia, indica que la autonomía no tiene incidencia o un grado de dependencia significativa en el desempeño laboral, donde se establece que se relaciona fuertemente con otras dimensiones (p.69).

Respecto al 3er objetivo específico de la dimensión, relaciones interpersonales de la variable, clima organizacional y el desempeño laboral, se muestra que el resultado Rho=0.488 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa directa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021. Caso distinto, alega Chuctaya (2019) en su tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata Cusco”, concluye: que la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y el desempeño laboral una correlación positiva media con un valor numérico de 0.608, del cual desprende que las relaciones interpersonales influyen positiva y directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pallpata (p.73).

. Para el 4to objetivo específico de la dimensión recompensa de la variable clima organizacional y el desempeño laboral muestra que el resultado Rho=0.252 y el p-

valor= 0.042 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, Existe relación significativa directa entre la Recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021. No obstante, respuesta similar tenemos en Asencios & Figueroa (2021) en su tesis titulada: “Clima Organizacional Y Desempeño Laboral del Personal de la Ugel Huaraz, 2021”; concluye: que la dimensión recompensa de la variable clima organizacional y el desempeño laboral tienen una relación significativa, el nivel de error es de 0.01% y el nivel de confianza de 99.99%, con una Rho= 0.485, con ello demuestra que existe correlación entre la recompensa y el desempeño laboral de los empleados de UGEL, Huaraz, 2021 (p.30).

Por consiguiente, el 5to objetivo específico de la dimensión identidad de la variable clima organizacional y el desempeño laboral se muestra que el resultado Rho=0.510 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, Existe relación significativa directa entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021. Resultados similares obtuvo Espinoza (2018) en su tesis titulado “Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016”, concluye: que la dimensión identidad de la variable clima organizacional y el desempeño laboral existe una relación directa positiva moderada y significativa entre la dimensión identidad y la variable desempeño laboral, a través de la prueba Spearman (sig. bilateral = ,000 p < ,05; r = ,585**) (p.69).

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Respecto al objetivo general, de acuerdo con el resultado Rho=0.611 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva alta y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe una Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, Periodo 2021.
- Asimismo, respecto al objetivo específico 1, de acuerdo con el resultado Rho=0.479 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa directa entre la estructura y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.
- Con respecto al objetivo específico 2, de acuerdo con el resultado Rho=0.463 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa directa entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.
- Por otra parte, respecto al objetivo específico 3, de acuerdo con el resultado Rho=0.488 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa directa entre relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

- No obstante, respecto al objetivo específico 4, de acuerdo con el resultado Rho=0.252 y el p-valor= 0.042 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa directa entre la Recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.
- Finalmente, respecto al objetivo específico 5, de acuerdo con el resultado Rho=0.510 y el p-valor= 0.000 indican una correlación positiva media y significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa directa entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de coronel Portillo, periodo 2021.

5.2. Recomendaciones

Teniendo en cuenta las conclusiones, podemos señaladas a continuación las recomendaciones:

- Se recomienda a la UGEL Local de coronel Portillo poner más atención en sus trabajadores, de acuerdo con la investigación sobre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral realizado en la presente investigación, se muestra que existe relación de ambas variables de estudio, esto conlleva a que existen ciertos factores negativos en donde el clima organizacional dentro del establecimiento está ocasionando que los trabajadores no puedan desempeñar con optimismo sus labores.
- Se recomienda a la UGEL Local de coronel Portillo respecto con la estructura y el Desempeño Laboral, realicen un seguimiento de conocimiento previo a la entidad, en donde esté involucrado todas las áreas, y para reforzar, que cada uno de los jefes respectivos de las distintas áreas, a los nuevos reclutas sean entregados materiales de la entidad (ROF, organigrama, manuales, etc.), información pertinente a las funciones del trabajador, con eso se evitaría el desconcierto.
- Se recomienda a la UGEL Local de coronel Portillo con respecto a la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores, podemos mencionar que mucho de ellos depende de las decisiones de otros, no lograr involucrarse o compaginar con su entorno y eso no ayuda a mejorar en su autonomía propia para tomar decisiones ante problemas o circunstancias inesperadas, para fortalecer en este aspecto, la UGEL Local de coronel Portillo debería promover capacitaciones relacionadas con el liderazgo, ello implica a que se debería de implementar nuevas estrategias que hagan potenciar las habilidades del trabajador.
- Se recomienda a la UGEL Local de coronel Portillo con respecto a las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores, realizar tácticas que

ayude a mejorar las relaciones interpersonales, una de ellas puede ser la elaboración de nuevos hábitos compartidos en la organización, el feedback con los trabajadores, de esa manera remediar el porcentaje bajo en donde muchas de estas personas sintieron la falta de comunicación, confianza y ayuda cuando lo requerían.

- Se recomienda a la UGEL Local de coronel Portillo con respecto a la Recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores, hacer encuestas en donde se pueda conocer las sugerencias u opiniones de los trabajadores, respecto a los sistemas de capacitación, con ello se podrá conocer las necesidades, por otra, parte generar estímulos con finalidad de que ellos puedan desempeñar mejor, posteriormente todas las acciones deben ser demostrables y ciertas para que los colaboradores no estén en la incertidumbre.
- Se recomienda a la UGEL Local de coronel Portillo con respecto a la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores que en los equipos de trabajo que se forman, tener en cuenta cuatro pasos: uno, difundir la cultura corporativa; dos, incrementar el compromiso; tres, reforzar los comportamientos y por último mejorar las relaciones tanto horizontal como vertical en los mandos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguirre Leandro, H. & Carrillo Manuel, A. T. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca – 2018* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32595

Asencios Robles, L. J., & Figueroa Morales, F. J. (2021). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral del Personal de la Ugel Huaraz, 2021* [tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Huaraz-Perú] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85003/Asencios_RLJ-Figueroa_MFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chanduví, S. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40072/Chanduv%c3%ad_MSM-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Chiavenato, I. (1999). *"Administración de Recursos Humanos" Quinta Edición - Noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill*. https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf

Chuctaya Cruz, E. F. (2019). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata Cusco* [tesis de posgrado, universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3248

Curiel Narváez, Y. (2022). *Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha Detc*. [Tesis de posgrado, universidad de la Guajira] https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/494

Diccionario Panhispánico del español jurídico. (2022). Desenvolvimiento: https://dpej.rae.es/lema/desenvolvimiento

Escuela Europea de Execelencia . (28 de agosto de 2015). https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/

Espinoza Carbajal, C. R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hospital de Huaral- 2016* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13226

Flores Halleslebenz, D.; Martínez Amador, L., & Flores Hallesleben, B. (febrero de 2020). *Talento humano en las Mipymes e instituciones del departamento de Chontales. Investigación para optar Titulo en Administración, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.* https://repositorio.unan.edu.ni/15173/2/15173.pdf

Gómez Grajales, B.E. (2018), *Propuesta de un plan de mejoramiento del clima organizacional de la alcaldía municipal de Bugalagrande-Valle* [tesis de posgrado, universidad del Valle]. https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/19366

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación.* 6ta edición. Editorial: Mc Graw Hill education.

Lipa Chavez, J. L. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral en la Mypes Voltrailer, Huachipa* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47633

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate. Harvard University, Graduate School of Business Administration, Division of research.*

Macías García, E. K., & Saltos Briones, G. M. (2020). *Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de la Carrera de Ingnieria Quimica de la Universidad Tecnica de Mnabí. Revista Educare Segunda Nueva Etapa 2.0Volumen 24 Nº 1 Enero-Abril 2020* . https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252

Mariana, P. (15 de octubre de 2021). *Definición de Satisfacción.* https://conceptodefinicion.de/satisfaccion/

Martíne, T. (2013). *Concepto de autonomía y dependencia*. http://www.acpgerontologia.com/acp/decalogodocs/laautonomia.htm

Ministerio del trabajo (2014). *Decreto numero 1507: manual unico para la calificación de la perdidad el acapaicdad laboral y ocupaiconal*. (pdf). https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1507-DE-2014.pdf

Ninamango Baldeon, R. I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, Área de Gestión de Educación Básica Alternativa y Técnico Productivo, Ugel 03* [tesis de posgrado]. https://repositorio.ucv.edu.pe//handle/20.500.12692/41341

Orellana Nirian, P. (julio de 05 de 2020). *Evaluación del Desempeño. Blog de Economipedia.com*. https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html

Padovan, I. (2020). *Teorías de la Motivación:aplicaciòn práctica* [tesis de Pregrado en la Universidad Nacional de Cuyo]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf

Peiró, R. (08 de abril de 2021). *Comunicación. Economipedia.com*. https://economipedia.com/definiciones/comunicacion.html

Peñaranda Coronado, W. Y. (2022). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los funcionarios de la universidad de la Guajira, sede Riohacha* [Tesis de posgrado, universidad de la Guajira]. https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/507

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2008). *Definicion.de: Definición de relaciones interpersonales*.. https://definicion.de/relaciones-interpersonales/

Pérez Porto, j., & Gardey, A. (2011). *Definicion.de: Definición de recompensa*. https://definicion.de/recompensa/

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (22 de septiembre 2009). *Definición de: identidad*. https://definicion.de/identidad/

QuestionPro. (diciembre de 2020). *Qué es el clima organizacional. Caractéristicas e importancia*: https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/

Quiroz Prado, C. A. (2019). *Clima organizacional en dos instituciones educativas de la UGEL 02, 2018* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26994

Ramos Moreno, D. C. (2012). *El clima organizacioal, deficnión, teria, dimensionees y modelos de abordaje*. (Pdf). https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf

Robbins. (2004). *Comportamiento Organizacional (10ma edición).* México: Pearson Educación.

Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente enuna empresa de servicio. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Enero - Junio 2016 Vol. 1* (25), pp. 3-18 . http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf

Rojas Celadita, R. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Unidad Territorial FONCODES, Huánuco,2018* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29426

Sánchez Galán, J. (04 de marzo de 2020). *Eficacia, Blog Economipedia.com*. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html

Sauca Marcial, F. (21 e febrero 2020). Conceto de estructura. *Diccionario etimologico español.* https://www.etimologia.eu/encyclopedia/estructura/

Sevilla Arias, A. (05 de noviembre de 2016). *Productividad..* https://economipedia.com/definiciones/productividad.html

Solarte, M. G. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptualCuadernos de administración, 25(42), 43-61.*

Suguna, K. (2014). *Organizational Climate-Differing Concepts and Measurements. Global Journal of Research in Management, 4(1), 67.*

Tuapanta Dacto, J.V.; Duque Vaca, M.A. & Mena Reinoso, A.P. (2017). Alfa de cronbach para validar un cuestionario de uso de tic en docentes universitarios. *Revista*

mktDescubre - ESPOCH FADE (10), pp.37-48. https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf

Valenzuela, F. (22 de julio de 2022). *¿Qué son los recursos humanos?* Obtenido de https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/

Westreicher, G. (03 de agosto de 2019). *Empresa Pública.* Blog de economipedia. https://economipedia.com/definiciones/empresa-publica.html

ANEXOS

ANEXO N° 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL de coronel Portillo, Periodo 2021"

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General	**Objetivo General**	**Hipótesis General**	**Variable 1:** Clima Organizacional	Estructura	Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución pública.
¿Cómo es la relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, Periodo 2021? **Problemas Específicos** - ¿Cómo es la relación entre la estructura y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021? - ¿Cómo es la relación entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021? - ¿Cómo es la relación entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021?	Determinar la relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, Periodo 2021 **Objetivos específicos** - Analizar la relación entre la estructura y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021 - Detallar la relación entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021. - Establecer a relación entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021.	Existe una Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, Periodo 2021. **Hipótesis Especificas** - Existe relación significativa directa entre estructura l Desempeño Laboral del personal de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021. - Existe relación significativa directa entre la Autonomía y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021. - Existe relación significativa directa entre relaciones interpersonales y el Desempeño Laboral de los		Estructura	Métodos
					Tipo de información más relevante en la toma de decisiones.
				Autonomía	Autodeterminación
					Responsabilidad
					Relaciones entre los trabajadores
				Relaciones Interpersonales.	Cooperación y ayuda mutua.
					Confianza entre el personal.
					Comunicación entre los trabajadores
				Recompensa	Sistema de capacitaciones
					Estímulos a los mejores desempeños
				Identidad	Compromiso con la institución
					Implicancia y pertinencia satisfacción por la labor realizada
				Desenvolviendo	Habilidades individuales

- ¿Cómo es la relación entre la Recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021? - ¿Cómo es la relación entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021?	- Establecer a relación entre Recompensa y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021. - Establecer la relación entre la Identidad y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021. -	trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021. - Existe relación significativa directa entre recompensa y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021. - Existe relación significativa directa entre identidad y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Local de Coronel Portillo, periodo 2021.	**Variable 2:** Desempeño Laboral		Comunicación abierta y directa.
					Bienestar en el centro de Labores.
				Capacidad Laboral.	Puesto de trabajo
					Conocimientos en gestión Pública.
				Eficacia	Percepción del trabajo
					Metas alcanzadas
					Conocimiento del puesto de trabajo
				Perfil del Trabajador.	Edad
					Identificación con la empresa.

ANEXO 2: **Cuestionario de Clima Organizacional**

Estimados trabajadores de la UGEL de Coronel Portillo los presentes cuestionarios tienen como propósito recopilar información relevante para conocer el clima organizacional en la institución que labora. Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los casilleros del cuadro respectivamente con una X.

DÓNDE: NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	**ÍTEMS: CLIMA ORGANIZACIONAL**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	En la institución usted como trabajadores sabe que tareas deben realizar.					
2	Conoce claramente la normativa bajo a cuál se rige la institución.					
3	Conoce claramente la estructura organizativa de esta institución.					
4	En la institución se han simplificado algunos trámites innecesarios.					
5	En esta institución las nuevas ideas deben pasar por tramites muy complicados y engorrosos.					
6	La mayoría de decisiones que toma influyen en el trabajo					
7	Programo mi tiempo para las actividades que realizare en el trabajo					
8	Organizo mi trabajo de acuerdo a los requerimientos y plazos de entrega					
9	Entre los trabajadores de esta institución prevalece un ambiente amistoso.					
10	Esta institución se caracteriza porque hay un clima de trabajo agradable, sin tensiones.					
11	Es viable llegar a conocer a las personas que trabajan en esta institución					
12	Hay bastante calor humano en las relaciones entre la dirección y los trabajadores de esta institución.					
13	En la institución existe un sistema de recompensa que hace que el personal que sobresale sea reconocido.					
14	En la institución hay mucha critica porque algunos no están de acuerdo con el manejo organizacional					
15	En esta institución las recompensas e incentivos son más continuas que las amenazas y críticas.					

16	Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta institución					
17	Usted siente que es miembro de un equipo que funciona bien					
18	Existe lealtad entre la dirección y el personal de la institución					
19	Se siente reconocido y aceptado en esta institución					
20	En esta institución sus opiniones o decisiones son tomadas en cuenta					

ANEXO 3: Cuestionario de desempeño laboral

Estimados trabajadores de la municipalidad provincial de coronel portillo el presente cuestionario tienen como finalidad recopilar información sobre el Desempeño Laboral en su institución. Es anónimo, por lo tanto, le pedimos honestidad en su respuesta. Escribe con una X debajo de las opciones que considere.

DÓNDE: NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
1	En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional.					
2	Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución					
3	Se considera coparticipe de los éxitos de la institución					
4	Las funciones desempeñadas son afines para el área en que se Desempeña.					
5	Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño					
6	Se siente recompensado por las funciones que desempeña.					
7	Su trabajo es acorde con la misión institucional.					
8	Su trabajo es valorado y reconocido por sus colegas.					
9	Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio Profesional.					
10	Es capaz de tomar riesgos laborales.					
11	Se capacita continuamente para mejorar su trabajo.					
12	Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y Desarrollarse.					
13	Están correctamente establecidos las acciones para alcanzar los objetivos.					
14	siempre se han caracterizado por sus conductas proactivas.					
15	realizan los mejores esfuerzos en el desarrollo de sus tareas.					
	Las decisiones se toman en grupo.					
16	Los trabajadores del grupo aceptan las críticas de forma positiva					

17	Comparte con los compañeros sus aprendizajes.					
18	Transmite confianza a sus compañeros de trabajo.					
19	Se siente orgulloso de trabajar en esta institución.					
20	Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo.					

Nota: *cuestionario de preguntas*, tomado de Asencios Robles, L. J. & Figueroa Morales, F. J. (2021). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral del Personal de la Ugel Huaraz, 2021.*