

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS –  
UNIDAD TERRITORIAL DE UCAYALI, 2019**

**TESIS MPARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**LLARFER HIDALGO IPUSHIMA**

**Pucallpa, Perú**

**2022**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
ESCUELA DE POSGRADO



ANEXO N° 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA  
OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11 horas, del día 16 de Septiembre, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por:

Dr. Manuel Roche Gonzales ..... Presidente  
Mg. Santiago Gonzales Mesa ..... Secretario  
Mg. Jackie Frank Chauz Saldana ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en Gestión Pública ..... Mención:

Don(ña) LARSEN HIDALGO IZUSHIME .....

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"Clima Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional CUNA MAS - UNIDAD TERRITORIAL DE UCAYALI 2019"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI  
ESCUELA DE POSGRADO



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de *Dieciseis* ( *16* )  
**Equivalente** a *Buena*, por lo que se recomienda .....

(aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las *12<sup>00</sup>* horas del *16* de *Septiembre* del 20*22*

*[Signature]*  
-----  
**PRESIDENTE**

*[Signature]*  
-----  
**SECRETARIO**

*[Signature]*  
-----  
**VOCAL**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACION**  
**DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL**

# **CONSTANCIA**

## **ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION** **SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND**

**N° V/0287-2021**

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), Titulado:  
"CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MÁS-UNIDAD TERRITORIAL DE UCAYALI, 2019"

Autor(es) : HIDALGO IPUSHIMA, LLARFER  
Escuela : POSGRADO  
Maestría : GESTIÓN PÚBLICA,  
Mención : GESTIÓN PÚBLICA.  
Asesor(a) : (Mg.). Manzano Mejía, Jonel Raúl

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 9%**.

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 entrega la presente constancia.

**Fecha: 26/07/2021**



**Dr. ABRAHAM ERMITANIO HUAMAN ALMIRON**  
Dirección de Producción Intelectual



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, LLARFER HIDALGO IPUSHIMA.

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA NACIONAL CUNA MAS-UNIDAD TERRITORIAL DE UCAYALI 2019”.

Sustentada el año: 2022Con la asesoría de: MG. JONEL RAÚL MANZANO MEJÍA.En la Escuela de Posgrado, Maestría: GESTIÓN PÚBLICA.Mención: GESTIÓN PÚBLICA.

Autorizo la publicación:

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

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

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali ([www.repositorio.unu.edu.pe](http://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: 16 / 09 / 2022.Email: lic.llarfer97@gmail.comFirma: Teléfono: 953647359DNI: 71717686[www.repositorio.unu.edu.pe](http://www.repositorio.unu.edu.pe)✉ [repositorio@unu.edu.pe](mailto:repositorio@unu.edu.pe)

## **DEDICATORIA**

En primera instancia dedico mi investigación a Dios, quien inspiró mi espíritu para la culminación de mi presente tesis, a mis padres, por su apoyo incondicional, consejos y educación.

A mis amigos y colegas, por su apoyo emocional durante mi crecimiento profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar expreso mi gratitud a mi Esposa Cinthya Patricia Torres Aliaga, e Hija Ariana Yareli Hidalgo Torres, por ser mi motivacion e inspiracion de guía para encaminar al éxito y cumplimiento de mi investigación; por otra parte mis sincero agradecimiento a la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, entre ello, a mis maestros, por su acompañamiento a mi crecimiento profesional y académico.

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019. Dando así como variables el clima organizacional y desempeño laboral, lo cual estuvieron fundamentadas teóricamente. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional. Fue descriptiva porque se describió tanto a la variable independiente (Clima Organizacional) como a la dependiente (Desempeño Laboral). A su vez fue de tipo no experimental porque, se refiere a que no hay manipulación de alguna variable. La investigación concluye que: La relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019. Los resultados indican lo siguiente: Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,000 < 0.05$ , correlación de Pearson 0,526 (correlación moderada) rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa, es decir: Existe una relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019, a un nivel de 95% de confiabilidad.

**Palabras Claves:** Desempeño laboral, Clima Organizacional, Programa Nacional Cuna Más.

## ABSTRACT

The present investigation aimed to determine the relationship that exists between organizational climate and work performance of the workers of the National Program Cuna Más - Ucayali Territorial Unit, 2019. Giving as well as variables the oragnizational climate and work performance which were based theoretically. The research was descriptive and correlational. It was descriptive because both the independent variable (organizational climate) and the dependent variable (work performance) were described. In turn, it was non-experimental because it refers to the fact that there is no manipulation of any variable. The general conclusion was: We determined the relationship between organizational climate and work performance of the workers of the National Program Cuna Más - Unidad Territorial Ucayali, 2019 and the results were the following: As the value of sig (critical value observed)  $0.000 < 0.05$  , Pearson's correlation 0.526 (moderate correlation), we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, that is: There is a relationship between organizational climate and work performance of the workers of the National Program Cuna Más - Ucayali Territorial Unit, 2019, at a level of 95% reliability.

**Keywords:** Work performance, Organizational Climate, Cuna Más National Program.

## INTRODUCCIÓN

El Programa Nacional Cuna Más como institución pública hoy en día se encuentra en reestructuración en lo que respecta a sus políticas de gestión pública y sus divisiones (áreas de trabajo), es por ello como institución existe un mayor enfoque en el área de recursos humanos puesto que es matriz de desarrollo y bienestar de todo colaborador y de aquí nace el determinar la relación que existe entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

El trabajo de investigación está estructurado en cinco capítulos:

El primer capítulo es el Problema de investigación donde contiene la descripción del problema, formulación del problema (problema general y específico), objetivo general y objetivo específico, hipótesis y/o sistema de hipótesis (general y específico), variables, operacionalización de variables, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones.

El segundo capítulo es el Marco teórico lo cual contiene los antecedentes (nacional, internacional y local), bases teóricas, bases o fundamentos filosóficos del tema de investigación, definiciones conceptuales (términos básicos o glosario) y bases epistémicos.

El tercer capítulo es la Metodología, conteniendo así: Tipo de investigación, Diseño y esquema de la investigación, población y muestra, definición operativa de los instrumentos de recolección de datos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos y instrumentos de recolección de datos.

El cuarto capítulo es Análisis y discusión de resultados.

Finalmente se presentan las Conclusiones, Sugerencias, Referencias y anexos.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA .....	vi
AGRADECIMIENTO .....	vii
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	1
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS .....	5
1.5. VARIABLES .....	6
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA .....	9
1.7. VIABILIDAD .....	9
1.8. LIMITACIONES .....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	11
2.1. ANTECEDENTES .....	11
2.1. BASES TEÓRICAS .....	18
2.2.1. Clima Organizacional .....	18
2.2.2. Desempeño Laboral .....	22
2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN .....	24
2.3.1. Clima organizacional .....	24
2.3.2. Desempeño Laboral .....	25
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	25

2.5. BASES EPISTÉMICOS .....	32
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO .....	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	35
3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	35
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.3.1. Población.....	36
3.3.2. Muestra.....	36
3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	36
3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS RECOJO Y PRESENTACIÓN DE DATOS .....	37
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	39
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	70
CONCLUSIONES .....	71
SUGERENCIAS.....	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS.....	80

## ÍNDICE DE TABLAS

		<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b>	Operacionalización de variables.....	8
<b>Tabla 2.</b>	Población de estudio.....	36
<b>Tabla 3.</b>	Procesamiento de casos.....	39
<b>Tabla 4.</b>	Estadísticas de fiabilidad.....	39
<b>Tabla 5.</b>	Pruebas de normalidad.....	40
<b>Tabla 6.</b>	V1 Clima organizacional y V2 Desempeño laboral.....	41
<b>Tabla 7.</b>	D1V1 Ambiente físico y V2 Desempeño laboral.....	42
<b>Tabla 8.</b>	D2V1 Estructura y V2 Desempeño laboral.....	43
<b>Tabla 9.</b>	D3V1 Compromisos personales y V2 Desempeño laboral...	44
<b>Tabla 10.</b>	D4V1 Comportamiento organizacional y V2 Desempeño laboral.....	45
<b>Tabla 11.</b>	V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.01.....	46
<b>Tabla 12.</b>	V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.02.....	47
<b>Tabla 13.</b>	V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.03.....	48
<b>Tabla 14.</b>	V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.04.....	49
<b>Tabla 15.</b>	V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.05.....	50
<b>Tabla 16.</b>	V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.06.....	51
<b>Tabla 17.</b>	V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.06.....	52
<b>Tabla 18.</b>	V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.08.....	53
<b>Tabla 19.</b>	V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.09.....	54

<b>Tabla 20.</b>	V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.10.....	55
<b>Tabla 21.</b>	V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.11.....	56
<b>Tabla 22.</b>	V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.12.....	57
<b>Tabla 23.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.01.....	58
<b>Tabla 24.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.02.....	59
<b>Tabla 25.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.03.....	60
<b>Tabla 26.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.04.....	61
<b>Tabla 27.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.05.....	62
<b>Tabla 28.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.06.....	63
<b>Tabla 29.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.07.....	64
<b>Tabla 30.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.08.....	65
<b>Tabla 31.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.09.....	66
<b>Tabla 32.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.10.....	67
<b>Tabla 33.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.11.....	68
<b>Tabla 34.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.12.....	69

## ÍNDICE DE FIGURAS

		<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b>	V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.01.....	46
<b>Figura 2.</b>	V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.02.....	47
<b>Figura 3.</b>	V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.03.....	48
<b>Figura 4.</b>	V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.04.....	49
<b>Figura 5.</b>	V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.05.....	50
<b>Figura 6.</b>	V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.06.....	51
<b>Figura 7.</b>	V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.06.....	52
<b>Figura 8.</b>	V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.08.....	53
<b>Figura 9.</b>	V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.09.....	54
<b>Figura 10.</b>	V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.10.....	55
<b>Figura 11.</b>	V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.11.....	56
<b>Figura 12.</b>	V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.12.....	57
<b>Figura 13.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.01.....	58
<b>Figura 14.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.02.....	59
<b>Figura 15.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.03.....	60
<b>Figura 16.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.04.....	61
<b>Figura 17.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.05.....	62
<b>Figura 18.</b>	V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.06.....	63

<b>Figura 19.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.07.....	64
<b>Figura 20.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.08.....	65
<b>Figura 21.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.09.....	66
<b>Figura 22.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.10.....	67
<b>Figura 23.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.11.....	68
<b>Figura 24.</b>	V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.12.....	69

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Toda organización es, a la vez, una cultura y posee un conjunto de competencias, valores, mitos, folklore, clima organizacional entre otras que la identifican. De esta manera, el clima laboral de las instituciones públicas del país, es una característica importante y determinante para que el recurso humano muestre o no todas sus competencias frente a los usuarios y al logro de sus objetivos previstos.

Asimismo, es necesario acotar que muchas veces el ambiente de trabajo está sobrecargado de diferentes problemas institucionales y personales los cuáles deben tener la atención debida por los líderes de turno que las dirigen. Garantizar un buen clima organizacional que favorezca la salud física y psicológica del recurso humano permitirá, como se dijo, un desempeño laboral con eficiencia y eficacia.

Por otra parte, el Estado Peruano ha implementado alternativas sociales que buscan mejorar las condiciones de pobreza que existen en su población más necesitada con la finalidad de darle un futuro mejor y diferente.

De esta manera, mediante Decreto Supremo No. 003-2012-MIDIS del 23 de marzo del 2012, crea el Programa Nacional Cuna Más (PNCM) como un programa social focalizado a cargo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), cuyo objetivo es mejorar el desarrollo infantil de niñas y niños menores de 3 años de edad en zonas de pobreza y pobreza

extrema, para superar las brechas en su desarrollo cognitivo, social, físico y emocional (Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, 2019). Entonces este programa tiene sedes en diferentes puntos de nuestro país donde laboran un conjunto de personas multidisciplinarias que buscan lograr el objetivo previsto.

Además, el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Cuna Más (2017), a través de su unidad de comunicación e imagen, comunica que brinda el servicio a 3 mil 368 niñas, niños y familias en la región Ucayali. Mediante el Servicio de Cuidado Diurno atiende a 1, 755 niños y con el servicio de Acompañamiento a Familias a 1, 613 familias. Estos indicadores dan una idea sobre la gran cobertura y la posibilidad de crecimiento del servicio que dá esta institución en Ucayali específicamente.

El Programa Nacional Cuna Más como institución pública hoy en día se encuentra en reestructuración en lo que respecta a sus políticas de gestión pública y sus divisiones (áreas de trabajo), es por ello como institución existe un mayor enfoque en el área de recursos humanos puesto que es matriz de desarrollo y bienestar de todo colaborador y de aquí nace el aprovechamiento al máximo de todo personal, teniendo como base un buen clima laboral ya que a partir de esta variable dependerá mucho como cada trabajador se manifiesta con aspiraciones positivas en el cargo o puesto a desarrollar. No todas las organizaciones tienen conciencia de proporcionar un buen clima organizacional y realizar planes de mejora, solo buscan mayor rentabilidad o centrarse solo en el cumplimiento de las metas y objetivos que es lo que se quiere hoy en día, y dejan de lado la parte física y emocional de todo trabajador, que como consecuencia estos comienzan a no identificarse con la institución, teniendo bajo desempeño en sus

labores, la rotación de los empleados es más frecuente. Lo que ocasiona así mayores gastos administrativos y por ende mala imagen a la institución.

La Oficina del Programa Nacional Cuna Más - Unidad Territorial Ucayali (PNCM-UTUCAY), Actualmente se encuentra ubicada Jr. Atahualpa No. 765, es una oficina administrativa alquilada en el primer piso de un edificio y presenta diferentes problemas como: los espacios del personal de planta son incómodos; la nueva gestión ejerce presión negativa sobre los trabajadores creando insatisfacción; poca comunicación; los equipos de trabajo están desintegrados entre otros. En definitiva, prevalece un clima organizacional tenso donde el desempeño laboral de sus trabajadores ya no es el esperado.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

- ¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019?

### **1.2.1. Problemas Específicos**

- ¿Qué relación existe entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019?

- ¿Qué relación existe entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali?
- ¿Qué relación existe entre los compromisos personales y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019?
- ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

#### **1.3.1. Objetivo General**

- Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- Determinar la relación que existe entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

- Determinar la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali 2019.
- Determinar la relación que existe entre los compromisos personales y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.
- Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

## **1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS**

### **1.4.1. Hipótesis General**

- **Hi:** Existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.
- **H0:** No existe una relación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

### **1.4.2. Hipótesis Específicas**

- Existe una relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

- Existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali 2019.
- Existe una relación significativa entre los compromisos personales y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.
- Existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

## **1.5. VARIABLES**

### **1.5.1. Variables Independiente (Vi):**

- Clima Organizacional.

#### **Definición Conceptual**

Según Chiavenato (2007) “es garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas”.

Según Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009). El clima organizacional, por tanto, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.

#### **Definición Operacional**

Es el clima de una organización compuesto por el ambiente físico, estructura, compromisos personales y comportamiento organizacionales que garantizan un buen desempeño de los trabajadores.

### **1.5.2. Variable Dependiente**

- Desempeño Laboral.

#### **Definición Conceptual**

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

#### **Definición Operacional**

Es el desempeño de los trabajadores con eficiencia y eficacia, es decir con calidad.

### **1.5.3. Variable Interviniente**

- Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali.

### **1.5.4. Operacionalización de variables**

Para esta investigación la operacionalización de las variables se ha realizado tomando en cuenta la investigación de Rojas (2018) y se resume en la siguiente tabla:

Tabla 1

**Operacionalización de variables**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
VI: Clima o organizacional	Es garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas. El clima organizacional, por tanto, es el resultado de la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.	Ambiente físico	Iluminación Temperatura Espacio
		Estructura	Estructura organizacional Asignación de funciones Interés del personal Posibilidades de ascenso Ayuda mutua
VD: Desempeño laboral	Se define como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.	Compromisos personales	Se toman en cuenta las ideas Existen acuerdos Metas y tareas Materiales
		Comportamiento organizacional	Realización de funciones Metas y tareas
		Eficiencia	
		Eficacia	Proactividad

Fuente: Matriz de consistencia.

## 1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

### 1.6.1. Justificación

**Teórica:** Los resultados de esta investigación, una vez sustentadas, podrán ser incorporados dentro del acervo de conocimientos correspondientes a las dos variables de estudio clima organizacional y desempeño laboral desde la realidad encontrada en la variable interviniente y, a su vez, ayudará a plantear recomendaciones para mejorar el problema.

**Práctica:** Aportará posibles soluciones prácticas al problema planteado en esta investigación: ¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019?

### 1.6.2. Importancia

Su importancia radica en la necesidad de dar solución a un problema que viene afectando a un programa nacional de mucha importancia para el país y la Región Ucayali. Asimismo, permite ahondar en dos variables o temas importantes que permitirán, finalmente, complementar los conocimientos sobre éstos.

## 1.7. VIABILIDAD

Este trabajo tuvo viabilidad porque se contó con todos los recursos humanos y financieros-económicos, necesarios para el desarrollo de este trabajo. Es necesario recalcar que el financiamiento fue autofinanciado.

## 1.8. LIMITACIONES

Existieron las siguientes limitaciones:

La muestra compuesta por los trabajadores del PNCM-UT Ucayali, trabajan permanentemente en el campo (personal técnico) y se reúnen cada primera semana del mes, hecho que dificultó la aplicación de las encuestas.

La falta de experiencia en las redes sociales para buscar información sobre las variables y el tiempo limitado por el trabajo que aminoró el avance fueron factores que disminuyeron el avance del proyecto.

Esta investigación sólo midió el año 2019 y el Programa Nacional Cuna Más de la Unidad Territorial Ucayali.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

En la presente investigación se muestra los antecedentes sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, ya que nos permitió conocer con mayor profundidad el propósito de la investigación, de esta manera podemos comprender y entender de la mejor forma posible, nuestro presente y gracias a ello se puede tomar las decisiones correctas, que determinarán el futuro de las organizaciones.

##### **2.1.1. A Nivel Internacional**

Banchon y Jordan (2019), El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de la Compañía “Renesa S.A” de la Ciudad de Guayaquil. El objetivo general de esta investigación fue analizar el clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados de la Compañía RENESA de la ciudad de Guayaquil y proponer estrategias que permitan mejorar el rendimiento del personal. Debido a la investigación realizada, se pudo definir y encontrar las falencias que impiden la excelencia en el desarrollo organizacional de Renesa, mostrándose cuales son los puntos en que la compañía debe mejorar para lograr una mejor productividad. En general, se define que los trabajadores se sienten a gusto con sus compañeros, existe compañerismo y trabajo en equipo, tanto en el área administrativa como en el área operativa, pero lamentablemente no existe

organización en cuanto a un documento escrito en el que se detallen las funciones que debe realizar cada uno de los empleados, el hecho de que exista una buena relación entre compañeros, no quiere decir, que exista una correcta organización interna para el desempeño de las diversas actividades. Por lo tanto se concluyó que la Compañía Renesa S.A es una empresa rentable que tiene falencias como cualquier otra empresa, pero tiene la capacidad de mejorar y organizar sus actividades para de esta forma crecer en el mercado y convertirse en una de las mejores empresas exportadoras del Ecuador.

Quintero, Africano y Faría (2008), Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Este trabajo es el resultado de un diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados de la Costa Oriental del Lago (VADECOL). Todas las organizaciones tienen propósito, estructura y una colectividad de personas y están conformadas por un grupo de elementos interrelacionados entre si, tales como: estructura organizacional, procesos que se dan dentro de ellas y conducta de los grupos e individuos. Como aspectos metodológicos se han considera el objetivo planteado lo cual se ha definido esta investigación de tipo descriptiva pues describe de manera inductiva, sistemática y detallada datos de una situación observada. Después de haber realizado, analizado y procesado la investigación sobre la evaluación del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados, se ha podido visualizar que el clima organizacional determina el comportamiento de los trabajadores en una organización; comportamiento éste que ocasiona la productividad de la institución a

través de un desempeño laboral eficiente y eficaz. Para que las organizaciones puedan lograr un alto grado de eficiencia es necesario trabajar en ambientes sumamente motivadores, participativos y con un personal altamente motivado e identificado con la organización, es por ello que el empleado debe ser considerado como un activo vital dentro de ella, por lo que los directivos deberán tener presente en todo momento la complejidad de la naturaleza humana para poder alcanzar índices de eficacia y de productividad elevada.

Zans (2017), Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. La presente investigación tuvo como objetivo general el analizar el clima organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. Actualmente, las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para sobrevivir. Asimismo con la globalización de los mercados, el desarrollo de la tecnología y las comunicaciones, las organizaciones tienen que identificar y desarrollar ventajas competitivas a su vez brindar servicios y/o productos de alta calidad. El paradigma bajo el que se realizó la presente investigación fue postpositivista, es crítico realista, lo que significa que la realidad existe pero no puede ser completamente aprehendida y los hechos que ocurren ser explicados, ya que son manejados por leyes naturales que los humanos solo pueden percibir de manera incompleta. Después de analizar los resultados se determinaron las siguientes conclusiones lo cual una de ellas

es que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

### **2.1.2. A Nivel Nacional**

Pastor (2018), "Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017" . El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos en Lima durante el año 2017. Según lo hallado en la presente investigación, se ha demostrado que existe una correlación entre el Clima Organización y Desempeño Laboral en trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima durante el año 2017. Concluye; sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima durante el año 2017. Con este resultado se prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y se puede afirmar que, mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los trabajadores administrativos de la empresa.

Cabrera (2019). Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019. El clima organizacional se ve fortalecido cuando el compañerismo, la comunicación y el manejo de conflictos son parte importante del quehacer cotidiano de los docentes de educación primaria. Por lo tanto el objetivo general de la presente investigación ha sido determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza. La metodología se ha utilizado es el método hipotético deductivo, se presenta un tipo de investigación descriptivo correlacional. Finalmente se concluye que en este trabajo de investigación se identificó el nivel del clima organizacional de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza es de nivel deficiente (69.2%). En este trabajo de investigación se identificó el nivel de las dimensiones del clima organizacional de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza son en promedio de nivel deficiente (66.7%). En este trabajo de investigación se determinó que el nivel de desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza, siendo de nivel bajo (66.7%).

Ruíz (2021). "Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019". La presente investigación se desarrolló para determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui de Essalud,

ubicado en la región Lambayeque, Perú, en el año 2019. Para ello se elaboró una investigación cuyo diseño es no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, y se trabajó con una muestra de 79 trabajadores del citado hospital. Finalmente las conclusiones nos dice que, Existe relación entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias, por cuanto el Tau b de Kendall asume un valor de  $p = 0,005 < 0,05$  y por tanto, a ese nivel de significancia existe correlación entre ambas. En cuanto a la asociación entre clima laboral y la dimensión metas de la variable desempeño no existe correlación pues el Tau b de Kendall es de  $p = 0,097 > 0,05$ . Esto sugiere que la determinación del clima laboral y lo propuesto por Servir respecto de la medición del desempeño a través del cumplimiento de metas del POI, no es idónea como predictor del desempeño laboral para la presente investigación.

### **2.1.3. A Nivel Local**

Muñoz (2017), Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016. La presente investigación, se realizó con el objetivo de Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, con el propósito de apoyar a los directivos y trabajadores de la citada Dirección Regional. El estudio responde a una investigación descriptiva correlacional, con diseño transaccional correlacional, se aplicó a 81 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, tanto para la variable clima organizacional, como para la variable desempeño. Por lo tanto se concluyó en que, existe relación positiva alta y significativa entre el clima

organizacional y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, en razón de haber obtenido el valor de relación de (0.776), y significancia de 0.000, manifestándonos que el clima organizacional que práctica los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, contribuye en el mejoramiento del desempeño laboral.

Remigio (2018). Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el Desempeño laboral y el clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018. Esta investigación es de tipo no experimental, de diseño descriptivo correlacional. La muestra es de tipo no probabilística y está compuesta por 36 trabajadores administrativos. En la actualidad, en nuestro país, el clima organizacional viene adquiriendo gran importancia en las instituciones públicas, debido a que los involucrados en las altas direcciones son conscientes de que solamente se logrará alcanzar la calidad total en el servicio, al conocer y optimizar la relación entre estructura física, relaciones humanas y estrategias laborales. Se concluyó en base a que se afirma que el p valor la tabla 13. Afirmamos que el p valor (Sig.) 0.052, es mayor que el nivel de significancia 0.025. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de investigación y de aceptar la hipótesis nula, el cual manifiesta que: No existe relación de dependencia entre el desempeño laboral y el clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Clima Organizacional**

Sonia Palma “Escala CL-SPC” 18 En el estudio realizado por Palma (2004) diseña y elabora la Escala CLSPC, se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final con un total de 50 ítems que exploran la variable de clima laboral definida operacionalmente como “la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados”. Enfatiza que las dimensiones del clima organizacional son aquellas características que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidas. Según la autora son cinco los factores que se determinan en el clima organizacional: 1. Realización personal o autorrealización: Se refiere a la apreciación que presenta el trabajador respecto a las posibilidades que ofrece el medio laboral para el desarrollo personal y profesional concerniente a la tarea que realiza y con perspectiva de futuro, de tal modo que les permita crecer y sentirse realizados. 2. Involucramiento laboral: Se refiere a la identificación que tiene el colaborador con los valores organizacionales y el compromiso con la empresa para cumplir y lograr las metas establecidas, y el desempeño laboral adecuado, que permitirá brindar un mejor servicio. 3. Supervisión: En esta dimensión se proporcionan apreciaciones del colaborador sobre la funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral. La presencia de una supervisión crea en muchos de los colaboradores grados de tensión que mejoran su desempeño laboral. 4. Comunicación: Se refiere a la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad,

coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la organización. El desarrollo de la productividad de la organización es efectivo, debido a la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, pero hay un bajo rendimiento cuando se trata de una comunicación con diferentes direcciones de mando, ya que muchos de ellos no tienen un contacto cercano con otras áreas o jefes de sección. 5. Condiciones laborales: Se refiere al reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas, de tal modo que haya facilidad para desempeñar el trabajo de la mejor manera. 19 Este estudio nos ayuda a identificar los factores que influyen en el clima organizacional, los cuales debemos considerarlos al momento de realizar alguna mejora para el de la empresa.

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 afectan ese ambiente (García, 2009, p. 4).

Afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. La primera, estudia cómo el individuo comprende el ambiente que lo rodea y se adapta a él y crea dos principios de percepción: El trabajador capta el orden y sigue las normativas estáticas o crea un nuevo orden mediante un proceso de cambios y aportes. Sin embargo, para la escuela funcionalista, el individuo interactúa con su ambiente y participa activamente en el clima laboral que

le rodea. Las diferencias de ambos pensamientos es la participación de la persona, mientras en una es la principal esta cambia al segundo lugar, por este motivo, existe una fusión de ambas teorías donde se logra un estado de homeostasis al tratar de relacionar a los sujetos y todo factor interno y externo que lo rodee.

## **Dimensiones**

### **Ambiente Físico**

Según el modelo de la competencia ambiental Lawton (1986) la relación ambiente-persona viene determinada por la relación entre el nivel de competencia personal y la demanda ambiental.

El nivel de competencia personal depende de la salud, la capacidad sensorial, el desempeño motor y las habilidades cognitivas. La demanda ambiental está determinada por las características físicas reales y por las percibidas. Desde este modelo se formulan dos hipótesis:

- H1: Hay dos situaciones negativas: cuando el nivel de demanda ambiental es o muy bajo o muy alto.
- H2: A menor nivel de competencia, mayor influencia ejerce los factores ambientales en el bienestar personal.

### **Estructura**

Hablar de estructura significa hablar, sobre todo, de orden. Podemos definir la estructura como la parte básica sobre la que se organiza una totalidad. A veces la estructura responde a distintos fines:

- Como un soporte práctico, que aguanta, soporta y condiciona la organización del resto de elementos frente a las fuerzas y leyes naturales, condicionando al mismo tiempo, la existencia de los cuerpos o seres.
- Como un elemento en el que se apoya las composiciones estéticas, y que permite la organización y composición de los espacios, los volúmenes y las formas.

A menudo, estas dos funciones se dan en el mismo objeto, aunque puede predominar una sobre la otra. La estructura unifica los posibles y distintos elementos que intervienen en una obra, y como verás, en la mayoría de los casos, nos dan una visión muy sintética de lo que observamos.

### **Compromisos personales**

Ruiz de Alba José (2013). El compromiso organizacional ha sido objeto de estudio extenso debido a la importancia que tiene para las empresas. En esta investigación se ha realizado un análisis de la literatura científica relevante para responder a la cuestión: ¿qué es el compromiso organizacional y qué tipos de compromiso existen? Como respuesta se muestra el enfoque tridimensional del compromiso así como un novedoso encuadre dentro de la tradición ética aristotélica de los bienes. También se ha analizado la teoría del valor.

## **Comportamiento Organizacional**

Para Chiavenato (2009) “El Comportamiento Organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones. Es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones”.

### **2.2.2. Desempeño Laboral**

El desempeño laboral Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas en la Organización.

Según Araujo y Guerra (2007, p. 140), sostiene que: El Desempeño Laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados.

D’Vicente (1997), citado por Araujo y Guerra (2007), define el Desempeño Laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (p. 140).

Otra definición interesante acerca del Desempeño Laboral es la expuesta por Stoner (1994), citado por Araujo y Guerra (2007), quien afirma “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las

funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas (p. 140).

## **Dimensiones**

### **Eficiencia**

Se refiere a lograr las metas y tareas con la menor cantidad de recursos o materiales con la que cuenta la organización, a través de una óptima realización de sus funciones.

Según Chiavenato (2004), eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles" (p. 52).

Según Samuelson y Nordhaus (2002), eficiencia "significa utilización de los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de los individuos" (p. 4).

### **Eficacia**

Consiste en alcanzar las metas y tareas establecidas en la organización, siendo proactivos.

Según Chiavenato (2004), la eficacia "es una medida del logro de resultados" (p. 132).

Según Robbins y Coulter (2005), eficacia se define como "hacer las cosas correctas", es decir; las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos (p. 8).

Para Oliveira (2002), la eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades

que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (p. 20).

## **2.3. BASES O FUNDAMENTOS FILOSÓFICOS DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN**

El trabajo de investigación referente al “clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial de Ucayali, 2019”, permite establecer un análisis de relación para mejorar las condiciones en las que se desenvuelve el personal referente al clima organizacional y su desempeño laboral que permita optimizar las condiciones internas y externas de las organizaciones.

### **2.3.1. Clima organizacional**

De acuerdo con Domínguez, Ramírez y García (2013) “el clima organizacional se fundamenta en las percepciones individuales, frecuentemente se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos característicos de la vida en la organización, se refieren a 15 las situaciones actuales dentro de una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral”. A manera de resumen, el clima organizacional es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Según Sevilla (1943) citado por Banchon y Jordan (2019) las personas optimistas presentan un 19% mayor de expectativa de vida en comparación con una persona desmotivada, para las personas que se sienten felices en su área de trabajo presentan un mejor estado de salud, sintiéndose satisfechos con su apariencia, preocupándose por su físico e ingesta alimenticia diaria, lo que traerá como consecuencia un bajo riesgo de que la persona se enferme regularmente o pida permisos de trabajo para chequeos médicos. Su positivismo y buena apariencia atrae consigo a que más colaboradores averigüen la causa de su alegría y se contagien de la motivación que conlleva un trabajo eficiente.

### **2.3.2. Desempeño Laboral**

El modelo teórico propuesto por Campbell (1993), propone que “el desempeño laboral es la acción y no los resultados de la misma”. El autor señala que el conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación, son primordiales para determinar una conducta y establece ocho componentes para el desempeño, los cuales son: rendimiento de la tarea específica del puesto, rendimiento de tareas no específicas del puesto, rendimiento de la tarea de comunicación oral y escrita, demostración del esfuerzo, mantenimiento de la disciplina personal, facilitar el desempeño del equipo y de los pares, supervisión, liderazgo y administración.

Según este autor el desempeño laboral es una acción y no los resultados que produce una acción además nos describe los componentes se debe establecer para determinar una conducta.

Desempeño laboral. Está asociado a la intención del individuo en mejorar cada vez más un desempeño determinado, contribuyendo con ello, a una mejor adaptación en el trabajo u oficio (Romero y Urdaneta, 2009, p. 6).

## 2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Clima Organizacional:** El clima Organizacional es el conjunto de percepciones que los individuos y los grupos que trabajan en una organización tienen de su lugar de trabajo. Esto hace que la gente se sienta cómoda, a gusto, en un ambiente agradable y amistoso, de acuerdo a sus expectativas, o que por el contrario, la pase mal durante su tiempo de trabajo, por cualquier motivo vinculado a la situación laboral (Gonzales y Gonzales, 2010).
- **Desempeño laboral:** Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes al logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (Chiavenato 2000, citado por Romero y Urdaneta, 2009).
- **Ambiente Físico:** Nos referimos a todo aquello que se encuentra en el medio físico en el que el trabajador realiza sus tareas, y que puede provocar efectos negativos en su salud. Podemos catalogarlos de la siguiente manera: ruido iluminación condiciones de temperatura y humedad espacio físico de trabajo vibraciones radiaciones (UGT, 2012).

- **Actitud:** Es el comportamiento que emplea un individuo frente a la vida. En este sentido, se puede decir que es su forma de ser o el comportamiento de actuar, también puede considerarse como cierta forma de carácter, por tanto, secundario, frente a la motivación biológica, de tipo primario que impulsa y orienta la acción hacia determina (Wikipedia, s.f.).
- **Autoeficacia:** Se denomina como autoeficacia el conocimiento que los individuos tienen acerca de sus capacidades y confianza para alcanzar una meta o enfrentar una situación (Significados.com, s.f.).
- **Capital Humano:** El capital humano es una medida del valor económico de las habilidades profesionales de una persona. También hace referencia al factor de producción del trabajo, que son las horas que dedican las personas a la producción de bienes o servicios (Sevilla, 2020).
- **Competencias:** Son todos aquellos conocimientos, aptitudes y habilidades laborales que posea un individuo para cubrir competentemente un determinado puesto de trabajo. La competencia laboral incluye tener los conocimientos y las herramientas necesarias para poder realizar el trabajo, pero también la capacidad para llevarlo a cabo a pesar de las dificultades o contratiempos que puedan surgir (CETYS, 2021).
- **Comportamiento Organizacional:** Es una especie de círculo evaluativo que busca esclarecer cómo se comportan las personas

dentro de una organización, por qué actúan así y cuáles son los impactos de sus formas de desenvolverse (Content, 2019).

- **Coordinación:** Es la capacidad de ordenar elementos en apariencia dispares para lograr un objetivo determinado. Así, es posible referirse a la coordinación motriz, a la coordinación de un grupo de trabajo, a la coordinación gramatical, a la económica, etc. (Ramos, 2014).
- **Creatividad:** Es la capacidad de crear, de innovar, de generar nuevas ideas o conceptos, o nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que normalmente llevan a conclusiones nuevas, resuelven problemas y producen soluciones originales y valiosas. La creatividad es la producción de una idea o un concepto, una creación o un descubrimiento que es nuevo, original, útil y que satisface tanto a su creador como a otros durante algún periodo (Significados.com, s.f.).
- **Cultura Organizacional:** Es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica (Marcos, 2012).

- **Desarrollo Organizacional:** Es el progreso que experimentan las organizaciones por medio de procesos que mejoran su gestión interna (Orellana, 2020).
- **Eficacia:** Es el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos (Gestión, 2021).
- **Eficiencia:** La relación entre los recursos utilizados en un proyecto y los logros conseguidos con el mismo. Se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo o cuando se logran más objetivos con los mismos o menos recursos (Gestión, 2021).
- **Estrategia:** La estrategia es un procedimiento dispuesto para la toma de decisiones y/o para accionar frente a un determinado escenario. Esto, buscando alcanzar uno o varios objetivos previamente definidos (Westreicher, 2020).
- **Estrés:** En el campo de la medicina, es la respuesta del cuerpo a una presión física, mental o emocional. También suele producir sentimientos de frustración, ansiedad, enojo o depresión. Las actividades de la vida cotidiana o determinadas situaciones, como un acontecimiento traumático o una enfermedad producen estrés. (Wikipedia, s.f.)
- **Estructura Matricial:** Es el trabajo en equipo, ya que la jerarquía quedará en un segundo plano ya que existen dos responsables para cada tarea, el funcional y el del producto/proyecto concreto. Si la

organización está bien orientada al trabajo en equipo no siendo necesario recurrir a la jerarquía para la toma de las mejores decisiones, la estructura matricial es una ventaja ya que ayudará a la toma de las mejores decisiones en la organización (Buján, 2019).

- **Ética:** La ética es una disciplina de la filosofía que estudia el comportamiento humano y su relación con las nociones del bien y del mal, los preceptos morales, el deber, la felicidad y el bienestar común (Significados.com, s.f.).
- **Evaluación de Desempeño:** Es un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan. Su finalidad es juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución a la organización. Así se consigue determinar problemas de supervisión y gerencia, integración de personas a la organización, adecuación de la persona al cargo, posibles disonancias o falta de entrenamiento (QAEC, s.f.).
- **Gestión:** Es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo. serie de tareas que se realizan para acometer un fin planteado con antelación (Westreicher, 2020).
- **Habilidad Humana:** Son un conjunto de atributos que te permiten trabajar con personas, tan simples como el respeto, el autocontrol, saber escuchar, saber expresarse con empatía y elocuencia, ser

reflexivo ante los argumentos de otros, y ofrecer una retroalimentación asertiva y oportuna, además de comprender distintos temperamentos y formas de pensar (Acosta, 2018).

- **Integración Organizacional:** Logro de la unidad de esfuerzos entre las distintas unidades e individuos mediante liderazgo y planificación. Intervenciones. Medios de las que se vale el consultor organizacional para impulsar programas de cambio planeado. (Alavardo, 2015).
- **Liderazgo:** Influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder. (Pérez y Gardey, 2008).
- **Organigrama:** Es una representación gráfica de la estructura jerárquica y funcional de una organización, permitiendo entenderla rápidamente de manera visual. Permite a las empresas entender mejor su estructura y cómo se distribuyen las funciones y responsabilidades en la cadena de mando (Orellana, 2020).
- **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. El objetivo de 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 (Sevilla, 2016).

- **Sistema:** Es un conjunto de elementos relacionados entre sí que funciona como un todo (Significados.com, s.f.).

## 2.5. BASES EPISTÉMICOS

### 2.5.1. Teorías Clima Organizacional

El clima organizacional también se lo define como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización, respecto al trabajo, al ambiente físico, en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno al él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (Orbegoso, 2010).

El clima laboral se refiere al contexto de trabajo, caracterizado por un conjunto de aspectos tangibles e intangibles que están presentes de forma relativamente estable en una determinada organización, y que afecta a las actitudes, motivación y comportamiento de sus miembros y, por tanto, al desempeño de la organización (Bordas, 2016).

Restrepo (2015) El desarrollo organizacional está íntimamente ligado a la calidad de vida de los trabajadores y es en este punto donde adquiere importancia el clima laboral como factor de productividad. En este artículo se hace revisión de algunas estrategias que permiten intervenir el ambiente laboral en beneficio de todos los actores de la empresa.

### 2.5.2. Teorías Desempeño Laboral

El psicólogo Hacker (1994, pp. 91-120) desarrolla una teoría de desempeño laboral que goza de gran prestigio en la psicología del trabajo en Europa. Es de corte cognitiva y se fundamenta en el procesamiento de

la información, pero solo aquella información que está estrechamente relacionada con la conducta. Si bien, en esta teoría se pueden apreciar aspectos comunes con otras teorías cognitivas de la conducta, la diferencia radica en que se especializa en entornos laborales. Este autor plantea dos perspectivas, la primera es la acción que se deriva desde una meta hasta un plan, su ejecución y el feedback posterior; la segunda indica que la acción está determinada por cogniciones que se dan de manera consciente o automática. Señala también que esta acción está compuesta 23 por 6 pasos: desarrollo de metas, orientación, generación de planes, decisión, ejecución-control y Feedback. Según esta teoría se puede señalar que el proceso de acción de comunicación para un buen desempeño laboral consta de dos perspectivas las cuales llevarían a la acción desde la meta hasta la culminación del plan teniendo en cuenta su ejecución y la retroalimentación.

Teoría de Desempeño Laboral según Earley y Shalley “Teoría de la Motivación – Cognitiva” La teoría de la Motivación – Cognitiva desarrollada por Earley y Shalley (1991, pp. 315-320) define “el desempeño laboral como una ampliación del establecimiento de metas”. Explica el procedimiento por el cual las metas organizacionales influyen en el desempeño laboral, y como éstas se transforman en acciones. Por otro lado, también proponen que existen dos partes que conforman el desempeño, la primera es de formulación, evaluación e internalización de las metas laborales y la segunda, es de desarrollo y ejecución de planes de acción. De acuerdo a lo establecido por el autor nos indica el procedimiento por el cual todas las metas organizaciones influyen de alguna manera en el

desempeño laboral y cómo estas metas se transforman en acciones para poder lograr el cumplimiento de las mismas.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

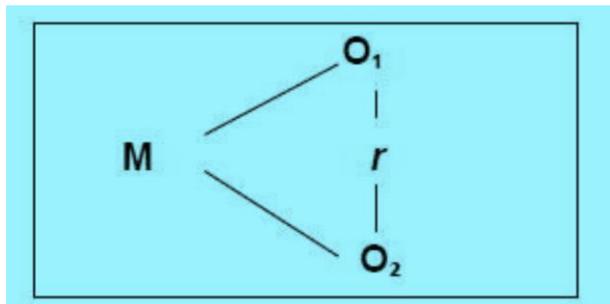
#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional. Fue descriptiva porque se describió tanto a la variable independiente (Clima Organizacional) como a la dependiente (Desempeño Laboral). Asimismo, fue correlacional porque se buscó encontrar una relación de influencia entre ambas variables de estudio.

#### 3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación fue de tipo no experimental, porque no hubo manipulación de alguna variable. De Enfoque Cuantitativo.

El diseño de la investigación fue correlacional y se representó de la siguiente forma:



**Donde:**

M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Variable 1. Clima organizacional.

O<sub>2</sub> = Variable 2. Desempeño Laboral.

r = Relación de las variables de estudio.

### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.3.1. Población

La población para la variable dependiente del Programa Nacional Cuna Más estuvo compuesta por 60 trabajadores.

**Tabla 2**

***Población de estudio***

<b>Población de Estudio</b>	<b>N° Elementos</b>
Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más	60
<b>TOTAL</b>	60

#### 3.3.2. Muestra

La muestra que se utilizó para el desarrollo en el presente trabajo de investigación estuvo conformada por toda la población, por lo que la muestra fue de carácter poblacional, por ser la población de tamaño pequeño.

### 3.4. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos se basó en instrumentos estandarizados. Todas las situaciones estuvieron unificadas, entre ellas están las siguientes:

- **Revisión de documento:** Se entiende como la gama de registros escritos cuyo tema central haya sido la investigación de otras, o recomendaciones para investigaciones futuras.
- **Encuestas:** Es la técnica de investigación que permite la comunicación con el sujeto, ya sea escrita o verbal y se logra empleando el método del cuestionario como el instrumento para lograr los datos y se aplicará a los colaboradores administrativos.
- **Guía de observación:** Es el registro visual de lo que ocurre en una situación real, clasificando y consignando los acontecimientos pertinentes de acuerdo con algún esquema previsto y según el problema en estudio.

### **3.5. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS RECOJO Y PRESENTACIÓN DE DATOS**

El interés de la investigación sugirió emplear como medidas del clima organizacional y desempeño laboral, instrumentos multidimensionales y que estuviesen adaptados a la realidad. Para el recojo de datos se procedió a coordinar, en primera con el área de administración solicitando autorización de realizar la encuesta en la institución a los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más, tuvo como muestra de estudio la misma cantidad que la población.

Dentro de la presentación de datos se realizó a través de tablas unidimensionales para las variables y tablas bidimensionales para representar las relaciones, según los objetivos.

Con respecto al procedimiento y análisis de los datos, estos se ordenaron y clasificaron de acuerdo con los objetivos, categorías e indicadores reflejados en la tabla de operacionalización de categorías. Para el análisis e interpretación de los datos se utilizó la técnica de contenido como parte de la herramienta, bajo un enfoque cualitativo.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

En esta parte de la investigación se presenta los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación, por lo tanto a continuación se explica detalladamente mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, lo cual esta organizado a través de tablas y figuras estadísticas. Así mismo se tomó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación titulada: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial de Ucayali, 2019.

#### Análisis de Fiabilidad

**Tabla 3**

***Procesamiento de casos***

		Resumen de procesamiento de casos	
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

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

**Tabla 4**

***Estadísticas de fiabilidad***

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	24

## Prueba de Normalidad

**Tabla 5**

***Pruebas de normalidad***

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Clima Organizacional	,358	60	,000	,707	60	,000
D1V1 Ambiente Físico	,309	60	,000	,790	60	,000
D2V1 Estructura	,402	60	,000	,661	60	,000
D3V1 Compromisos	,314	60	,000	,730	60	,000
Personales						
D4V1 Comportamiento	,391	60	,000	,676	60	,000
Organizacional						
V2 Desempeño Laboral	,296	60	,000	,771	60	,000
D1V2 Eficiencia	,288	60	,000	,771	60	,000
D2V2 Eficacia	,398	60	,000	,687	60	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## Hipótesis General

- H0: Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.
- H1: NO Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

**Tabla 6*****V1 Clima organizacional y V2 Desempeño laboral***

		V1 Clima Organizacional	V2 Desempeño Laboral
V1	Correlación de Pearson	1	,526**
Clima	Sig. (bilateral)		,000
Organizacional	N	60	60
V2	Correlación de Pearson	,526**	1
Desempeño	Sig. (bilateral)	,000	
Laboral	N	60	60

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

**Interpretación**

Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$ , correlación de Pearson 0,526 (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019, a un nivel de 95% de confiabilidad.

### Hipótesis Específica 1

- H0: Existe una relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.
- H1: NO Existe una relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

**Tabla 7**

***D1V1 Ambiente físico y V2 Desempeño laboral***

		D1V1 Ambiente Físico	V2 Desempeño Laboral
D1V1 Ambiente Físico	Correlación de Pearson	1	,349**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	60	60
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,349**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	60	60

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

### Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,006 < 0,05$ , correlación de Pearson 0,349 (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe una relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

## Hipótesis Específica 2

- H0: Existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali 2019.
- H1: NO Existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali 2019.

**Tabla 8**

### *D2V1 Estructura y V2 Desempeño laboral*

		D2V1 Estructura	V2 Desempeño Laboral
D2V1 Estructura	Correlación de Pearson	1	,564**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,564**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

## Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,000 < 0,05$ , correlación de Pearson 0,564 (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

### Hipótesis Específica 3

- H0: Existe una relación significativa entre los compromisos personales y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.
- H1: NO Existe una relación significativa entre los compromisos personales y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

**Tabla 9**

***D3V1 Compromisos personales y V2 Desempeño laboral***

		D3V1 Compromisos Personales	V2 Desempeño Laboral
D3V1	Correlación de Pearson	1	,183
Compromisos Personales	Sig. (bilateral) N	60	,161 60
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,183 ,161 60	1 60

\*\* . La correlación no es significativa.

### Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,161 > 0,05$ , correlación de Pearson  $0,183$  (correlación baja) rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, es decir: NO Existe una relación significativa entre los compromisos personales y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

#### Hipótesis Específica 4

- H0: Existe una relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.
- H1: NO Existe una relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019.

**Tabla 10**

***D4V1 Comportamiento organizacional y V2 Desempeño laboral***

		D4V1 Comportamiento Organizacional	V2 Desempeño Laboral
D4V1 Comportamiento Organizacional	Correlación de Pearson	1	,600**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,600**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

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

#### Interpretación

Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,000 < 0.05$ , correlación de Pearson 0,600 (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir Existe una relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

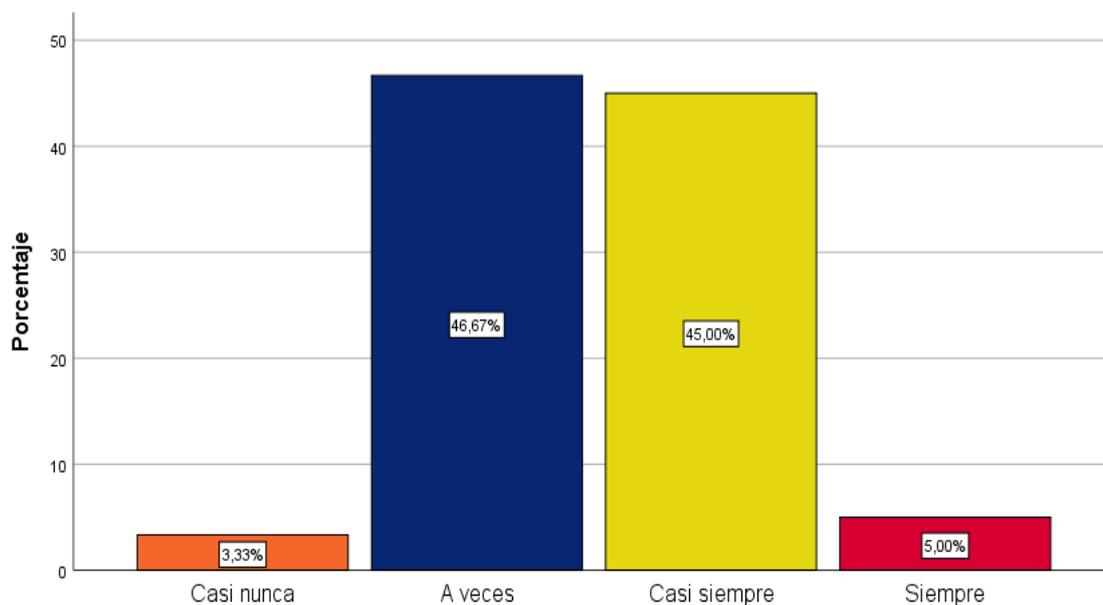
Tabla 11

**V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.01**

¿Al ingresar a la institución brindan a todos los trabajadores del programa un espacio ambientado y cómodo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	3,3	3,3	3,3
	A veces	28	46,7	46,7	50,0
Válido	Casi siempre	27	45,0	45,0	95,0
	Siempre	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 1

**V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.01**

Fuente: Tabla 11.

En la tabla y figura, se observa que al ingresar a la institución brindan a todos los trabajadores del programa un espacio ambientado y cómodo, siendo el 3,33% casi nunca, 46,67% a veces, 45,00% casi siempre y el 5,00% siempre.

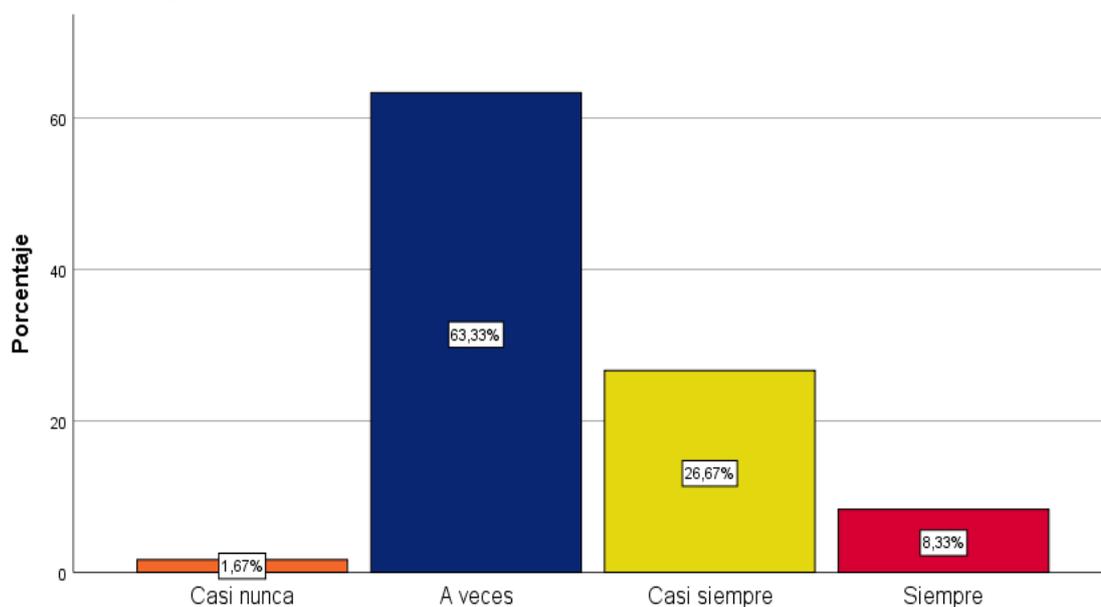
Tabla 12

**V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.02**

¿La institución cuenta con climatización o ventilación adecuada para el buen clima organizacional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
	A veces	38	63,3	63,3	65,0
Válido	Casi siempre	16	26,7	26,7	91,7
	Siempre	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 2

**V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.02**

Fuente: Tabla 12.

En la tabla y figura, se observa que la institución cuenta con climatización o ventilación adecuada para el buen clima organizacional, siendo el 1,67% casi nunca, 63,33% a veces, 26,67% casi siempre y el 8,33% siempre.

Tabla 13

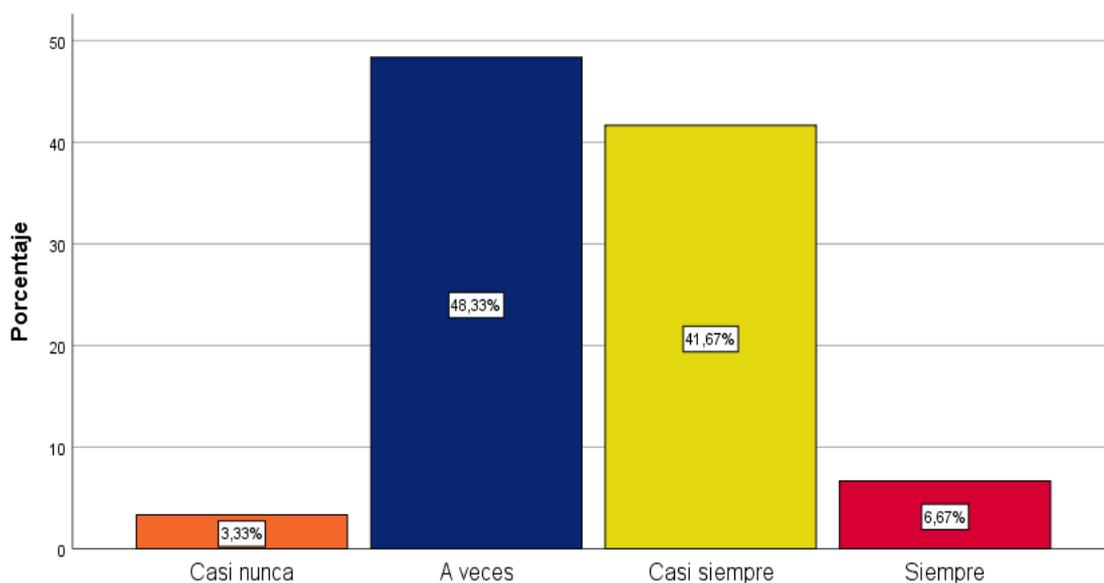
**V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.03**

¿Los trabajadores del programa nacional Cuna Más establecen su propio orden en donde se sienta reflejado y tranquilo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	3,3	3,3	3,3
A veces	29	48,3	48,3	51,7
Válido Casi siempre	25	41,7	41,7	93,3
Siempre	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 3

**V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.03**

Fuente: Tabla 13.

En la tabla y figura, se observa que los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más establecen su propio orden en donde se sienta reflejado y tranquilo, siendo el 3,33% casi nunca, 48,33% a veces, 41,67% casi siempre y el 6,67% siempre.

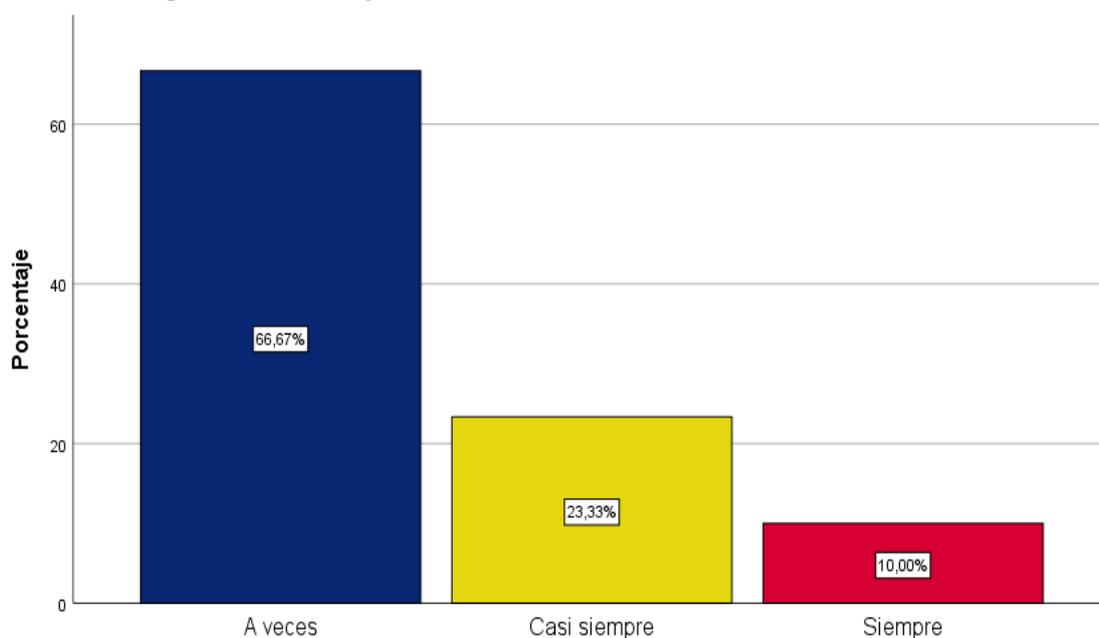
Tabla 14

**V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.04**

¿Cada trabajador se le asigna las funciones adecuadas a su desempeño sin ningún favoritismo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	40	66,7	66,7	66,7
	Casi siempre	14	23,3	23,3	90,0
	Siempre	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 4

**V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.04**

Fuente: Tabla 14.

En la tabla y figura, se observa que cada trabajador se le asigna las funciones adecuadas a su desempeño sin ningún favoritismo, siendo el 66,67% a veces, 23,33% casi siempre y el 10,00% siempre.

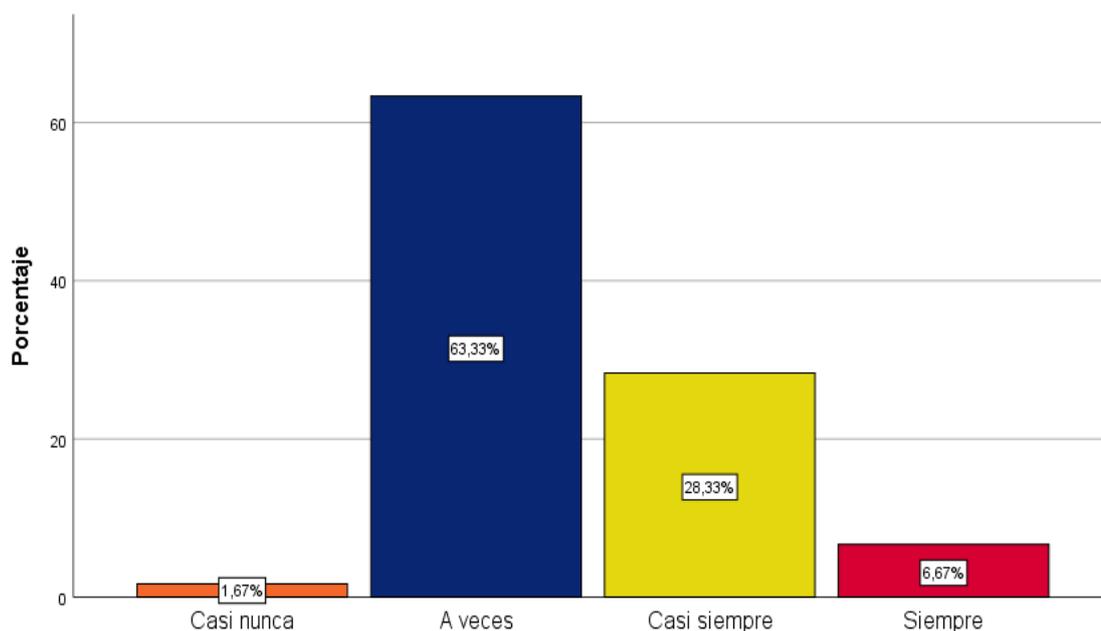
Tabla 15

**V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.05**

¿Las formas de organización interna y administrativa en la institución son buenas?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	1,7	1,7
	A veces	38	63,3	65,0
Válido	Casi siempre	17	28,3	93,3
	Siempre	4	6,7	100,0
	Total	60	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 5

**V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.05**

Fuente: Tabla 15.

En la tabla y figura, se observa que las formas de organización interna y administrativa en la institución son buenas, siendo el 1,67% casi nunca, 63,33% a veces, 28,33% casi siempre y el 6,67% siempre.

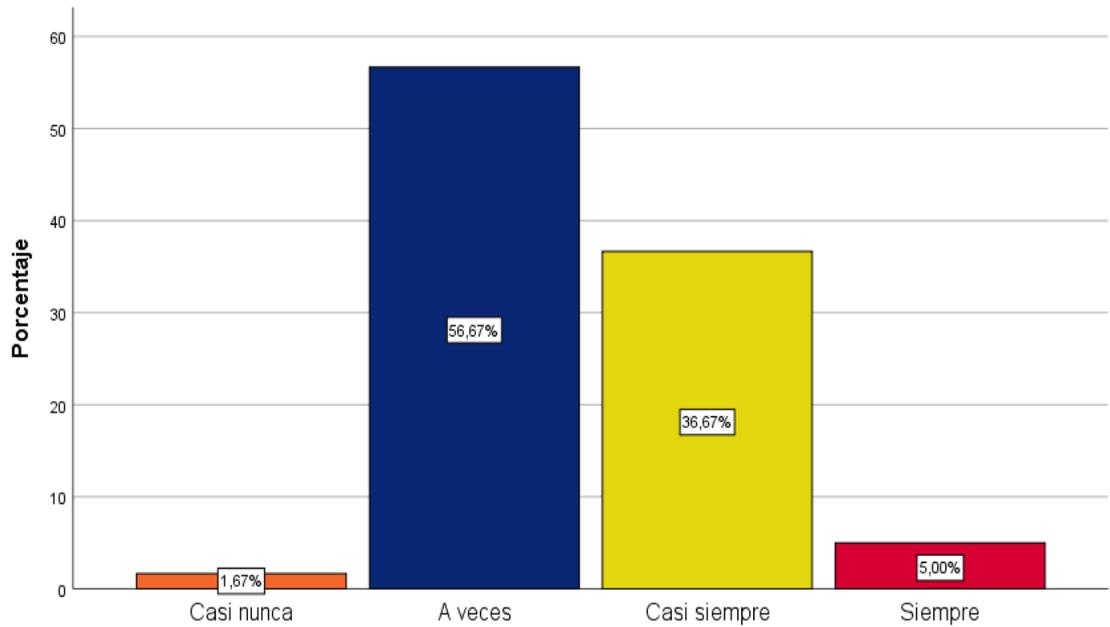
Tabla 16

**V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.06**

¿Cuenta con una orden formal de la estructura organizacional?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	1,7	1,7
	A veces	34	56,7	58,3
Válido	Casi siempre	22	36,7	95,0
	Siempre	3	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario.

Figura 6

**V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.06**

Fuente: Tabla 16.

En la tabla y figura, se observa que cuenta con una orden formal de la estructura organizacional, siendo el 1,67% casi nunca, 56,67% a veces, 36,67% casi siempre y el 5,00% siempre.

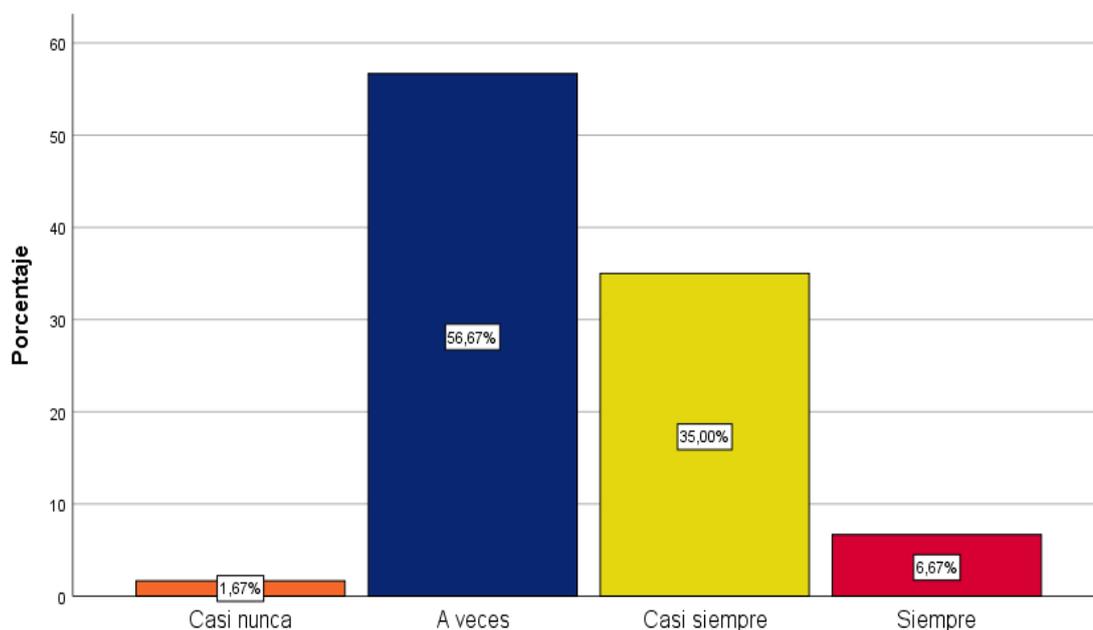
Tabla 17

**V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.07**

¿Usted como trabajador muestra compromiso para un posible ascenso?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	34	56,7	56,7	58,3
Válido Casi siempre	21	35,0	35,0	93,3
Siempre	4	6,7	6,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 7

**V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.07**

Fuente: Tabla 17.

En la tabla y figura, se observa que usted como trabajador muestra compromiso para un posible ascenso, siendo el 1,67% casi nunca, 56,67% a veces, 35,00% casi siempre y el 6,67% siempre.

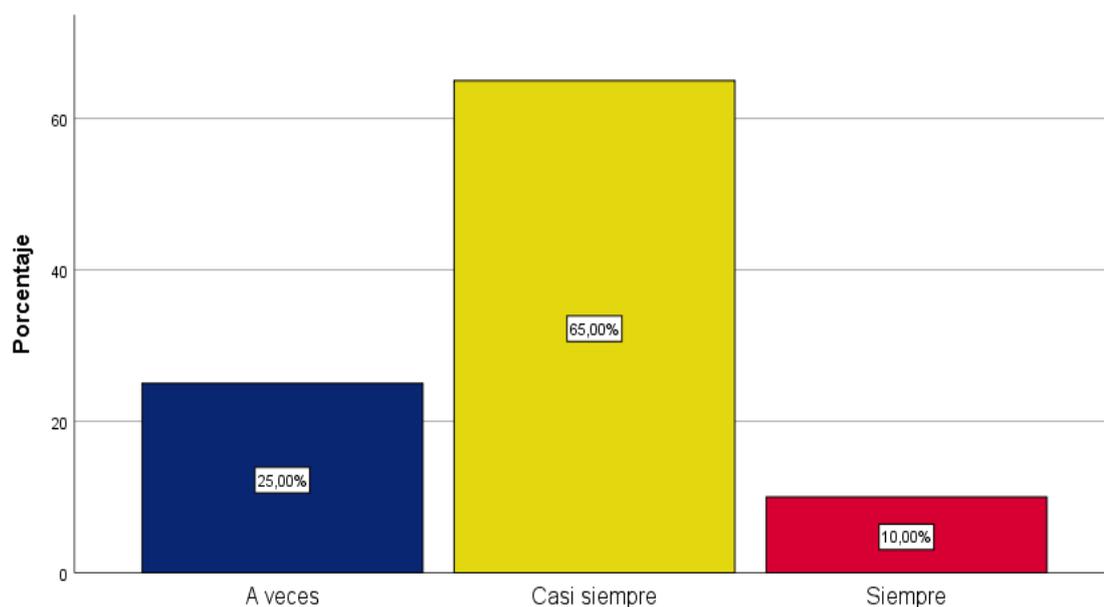
Tabla 18

**V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.08**

¿Entre los miembros que laboran existe compromiso como con los objetivos y los valores de la institución?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	25,0	25,0	25,0
	Casi siempre	39	65,0	65,0	90,0
	Siempre	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 8

**V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.08**

Fuente: Tabla 18.

En la tabla y figura, se observa que entre los miembros que laboran existe compromiso como con los objetivos y los valores de la institución, siendo el 25,00% a veces, 65,00% casi siempre y el 10,00% siempre.

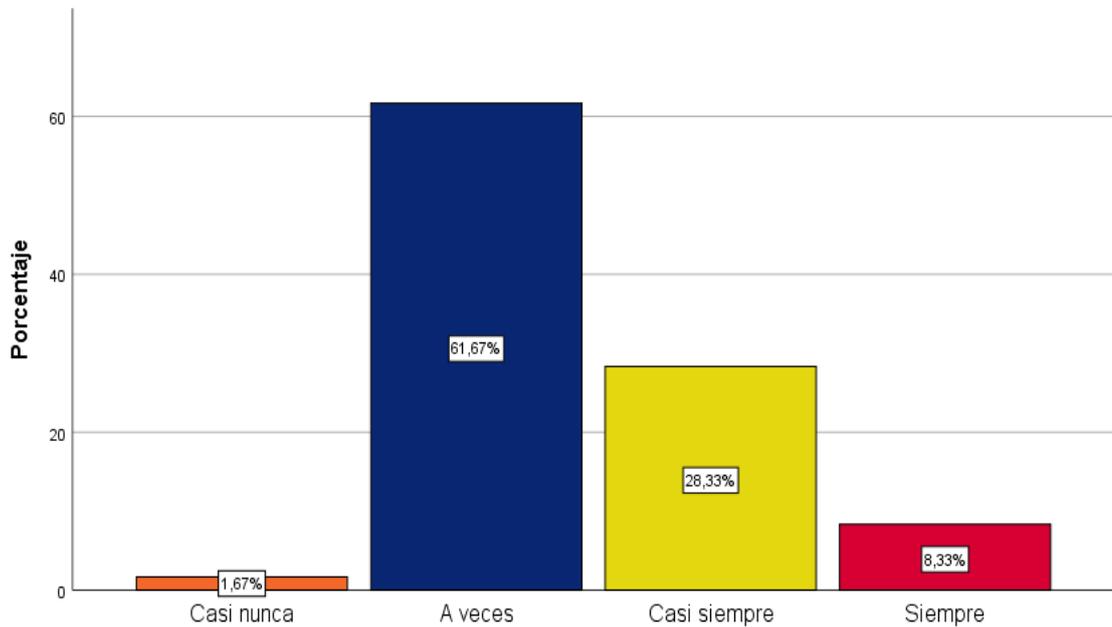
Tabla 19

**V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.09**

¿Usted como trabajador siente pasión por su trabajo demostrando en su desempeño?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
	A veces	37	61,7	61,7	63,3
Válido	Casi siempre	17	28,3	28,3	91,7
	Siempre	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 9

**V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.09**

Fuente: Tabla 19.

En la tabla y figura, se observa que usted como trabajador siente pasión por su trabajo demostrando en su desempeño, siendo el 1,67% casi nunca, 61,67% a veces, 28,33% casi siempre y el 8,33% siempre.

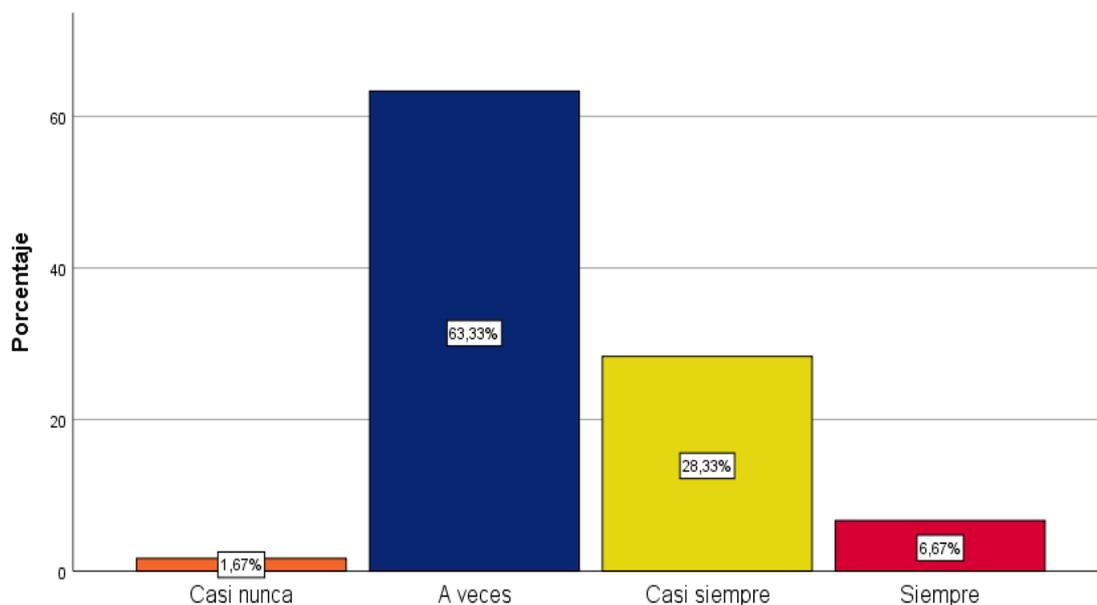
Tabla 20

**V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.10**

¿En la institución existe una aceptación de ideas para todos los trabajadores del programa nacional?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
	A veces	38	63,3	63,3	65,0
Válido	Casi siempre	17	28,3	28,3	93,3
	Siempre	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 10

**V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.10**

Fuente: Tabla 20.

En la tabla y figura, se observa que en la institución existe una aceptación de ideas para todos los trabajadores del programa nacional, siendo el 1,67% casi nunca, 63,33% a veces, 28,33% casi siempre y el 6,67% siempre.

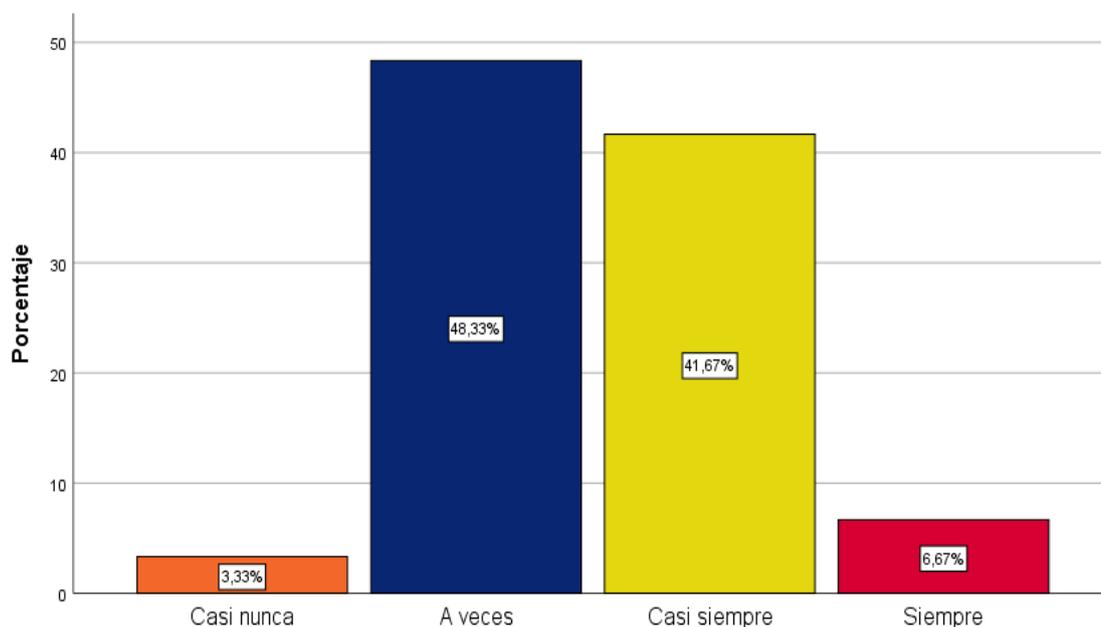
Tabla 21

**V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.11**

¿Existe un estudio de comportamiento organizacional en la institución?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	3,3	3,3
	A veces	29	48,3	51,7
Válido	Casi siempre	25	41,7	93,3
	Siempre	4	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario.

Figura 11

**V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.11**

Fuente: Tabla 21.

En la tabla y figura, se observa que existe un estudio de comportamiento organizacional en la institución, siendo el 3,33% casi nunca, 48,33% a veces, 41,67% casi siempre y el 6,67% siempre.

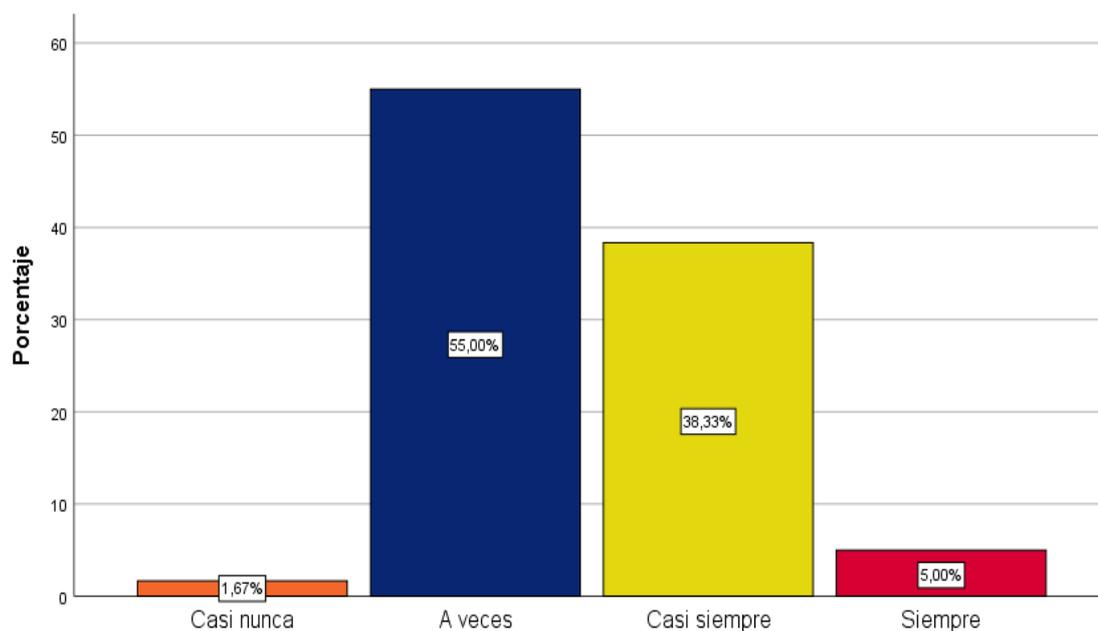
Tabla 22

**V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.12**

¿Mediante el trabajo en equipo se facilita la comprensión de las relaciones interpersonales?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
	A veces	33	55,0	55,0	56,7
Válido	Casi siempre	23	38,3	38,3	95,0
	Siempre	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 12

**V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.12**

Fuente: Tabla 22.

En la tabla y figura, se observa que mediante el trabajo en equipo se facilita la comprensión de las relaciones interpersonales, siendo el 1,67% casi nunca, 55,00% a veces, 38,33% casi siempre y el 5,00% siempre.

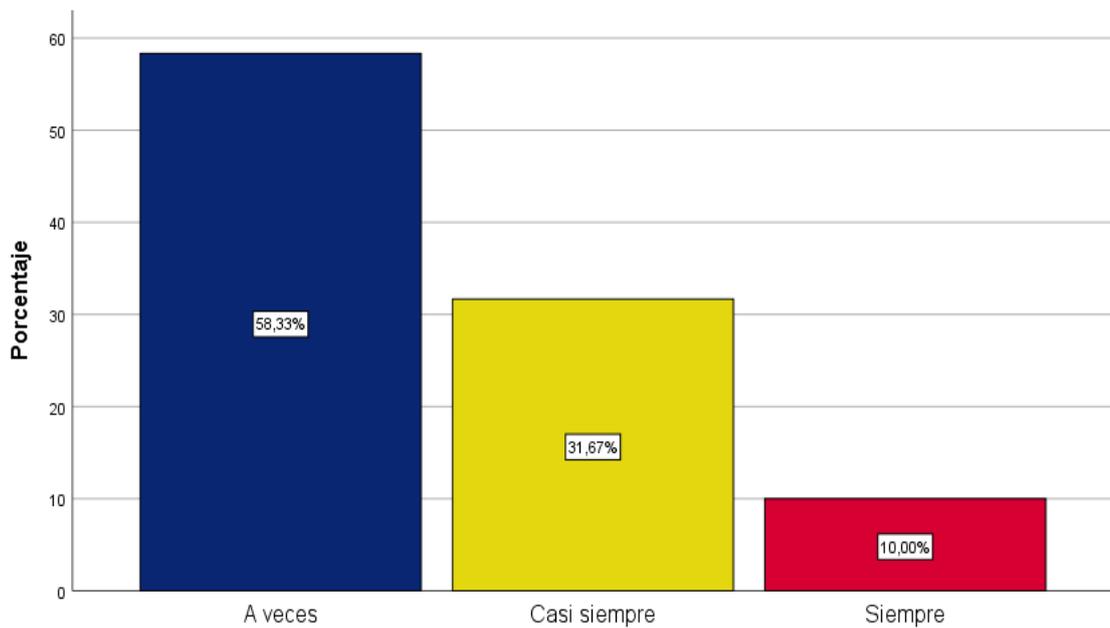
Tabla 23

**V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.01**

¿En la institución la eficiencia laboral se desarrollo con el menor esfuerzo posible?					
		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaj e válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	35	58,3	58,3	58,3
	Casi siempre	19	31,7	31,7	90,0
	Siempre	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 13

**V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.01**

Fuente: Tabla 23.

En la tabla y figura, se observa que en la institución la eficiencia laboral se desarrollo con el menor esfuerzo posible, siendo el 58,33% a veces, 31,67% casi siempre y el 10,00% siempre.

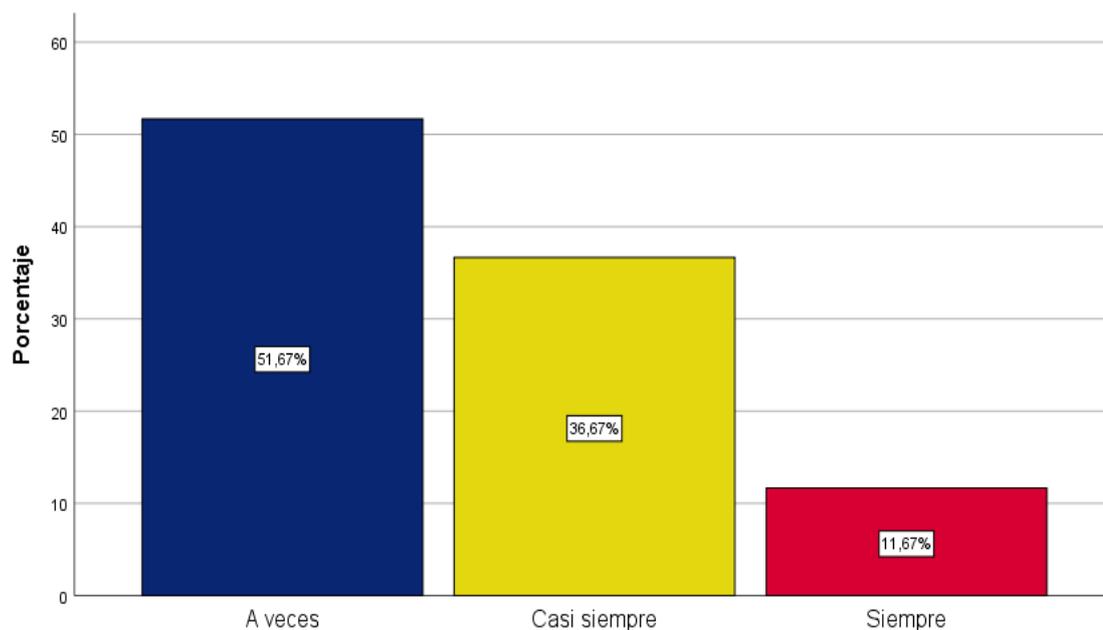
Tabla 24

**V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.02**

¿La institución existe una ética laboral altamente productiva?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	31	51,7	51,7	51,7
	Casi siempre	22	36,7	36,7	88,3
	Siempre	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 14

**V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.02**

Fuente: Tabla 24.

En la tabla y figura, se observa que la institución existe una ética laboral altamente productiva, siendo el 51,67% a veces, 36,67% casi siempre y el 11,67% siempre.

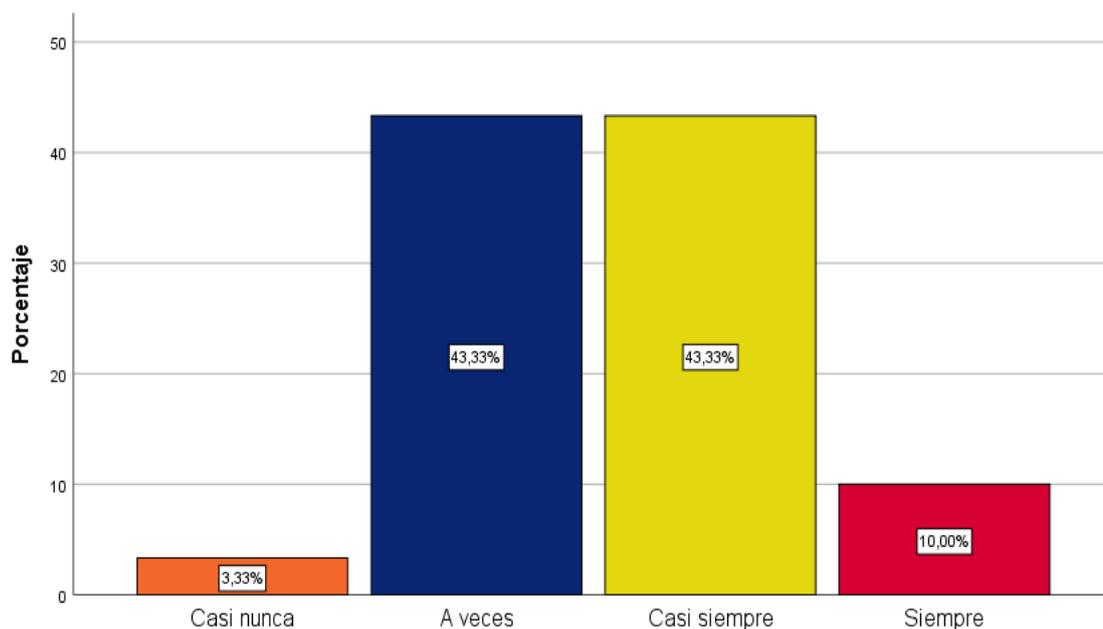
Tabla 25

**V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.03**

¿Los trabajadores cuentan con excelente habilidades de gestión de tiempo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		e	válido	acumulado
	Casi nunca	2	3,3	3,3
	A veces	26	43,3	46,7
Válido	Casi siempre	26	43,3	90,0
	Siempre	6	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario.

Figura 15

**V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.03**

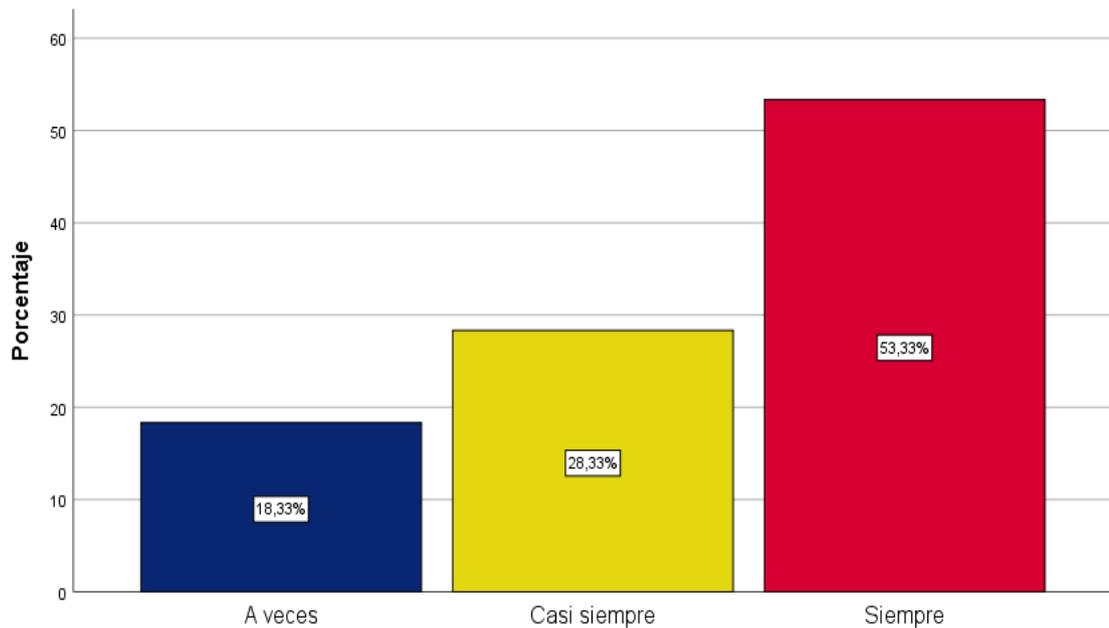
Fuente: Tabla 25.

En la tabla y figura, se observa que los trabajadores cuentan con excelente habilidades de gestión de tiempo, siendo el 3,33% casi nunca, 43,33% a veces, 43,33% casi siempre y el 10,00% siempre.

**Tabla 26****V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.04**

¿Cada trabajador aumente su productividad al trabajar en equipo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	18,3	18,3	18,3
	Casi siempre	17	28,3	28,3	46,7
	Siempre	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

**Figura 16****V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.04**

Fuente: Tabla 26.

En la tabla y figura, se observa que cada trabajador aumente su productividad al trabajar en equipo, siendo el 18,33% a veces, 28,33% casi siempre y el 53,33% siempre.

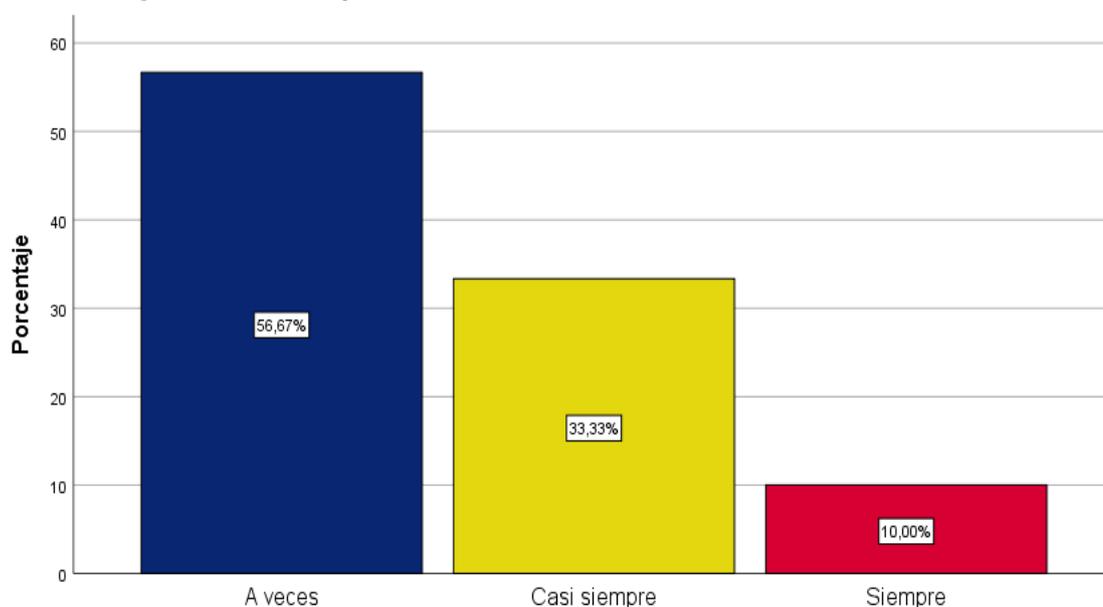
Tabla 27

**V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.05**

¿Se observa la eficiencia laboral en el uso excesivo de las redes sociales para la difusión de información?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	56,7	56,7	56,7
	Casi siempre	20	33,3	33,3	90,0
	Siempre	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 17

**V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.05**

Fuente: Tabla 27.

En la tabla y figura, se observa que se observa la eficiencia laboral en el uso excesivo de las redes sociales para la difusión de información, siendo el 56,67% a veces, 33,33% casi siempre y el 10,00% siempre.

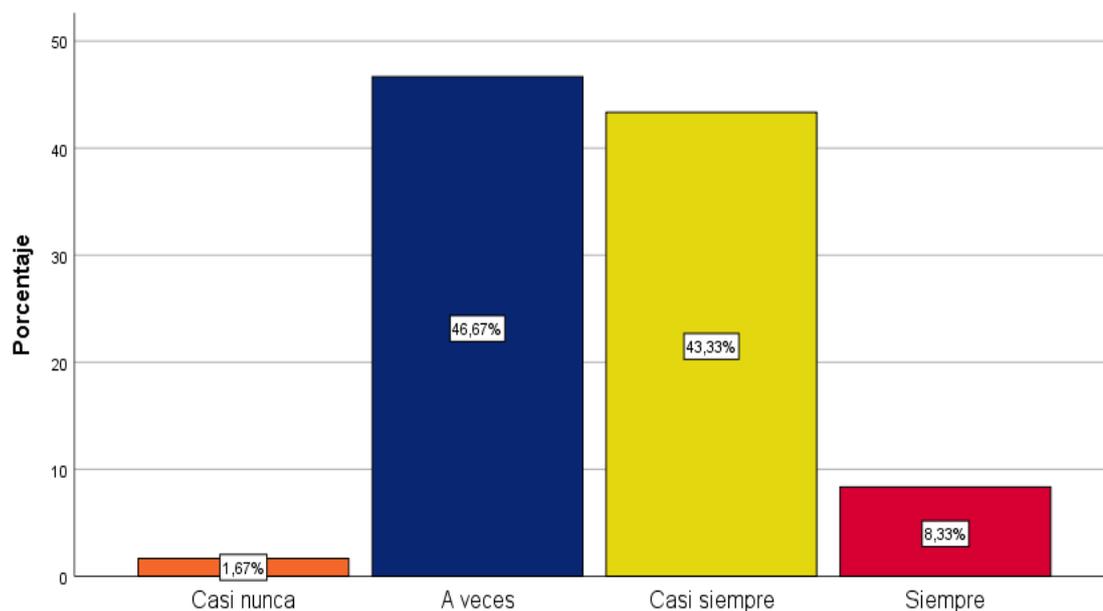
Tabla 28

**V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.06**

¿La institución cuenta con la capacitación a sus trabajadores para el buen manejo de su tiempo laboral?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
	A veces	28	46,7	46,7	48,3
Válido	Casi siempre	26	43,3	43,3	91,7
	Siempre	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 18

**V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.06**

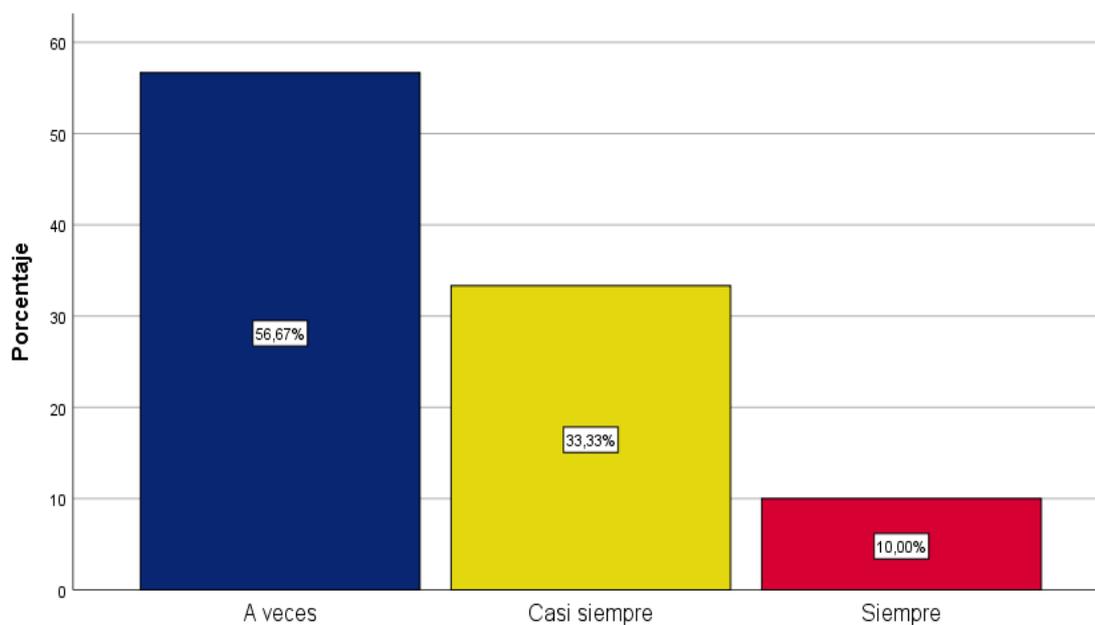
Fuente: Tabla 28.

En la tabla y figura, se observa que la institución cuenta con la capacitación a sus trabajadores para el buen manejo de su tiempo laboral, siendo el 1,67% casi nunca, 46,67% a veces, 43,33% casi siempre y el 8,33% siempre.

**Tabla 29****V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.07**

¿Los trabajadores cumplen con sus objetivos en la institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	56,7	56,7	56,7
	Casi siempre	20	33,3	33,3	90,0
	Siempre	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

**Figura 19****V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.07**

Fuente: Tabla 29.

En la tabla y figura, se observa que los trabajadores cumplen con sus objetivos en la institución, siendo el 56,67% a veces, 33,33% casi siempre y el 10,00% siempre.

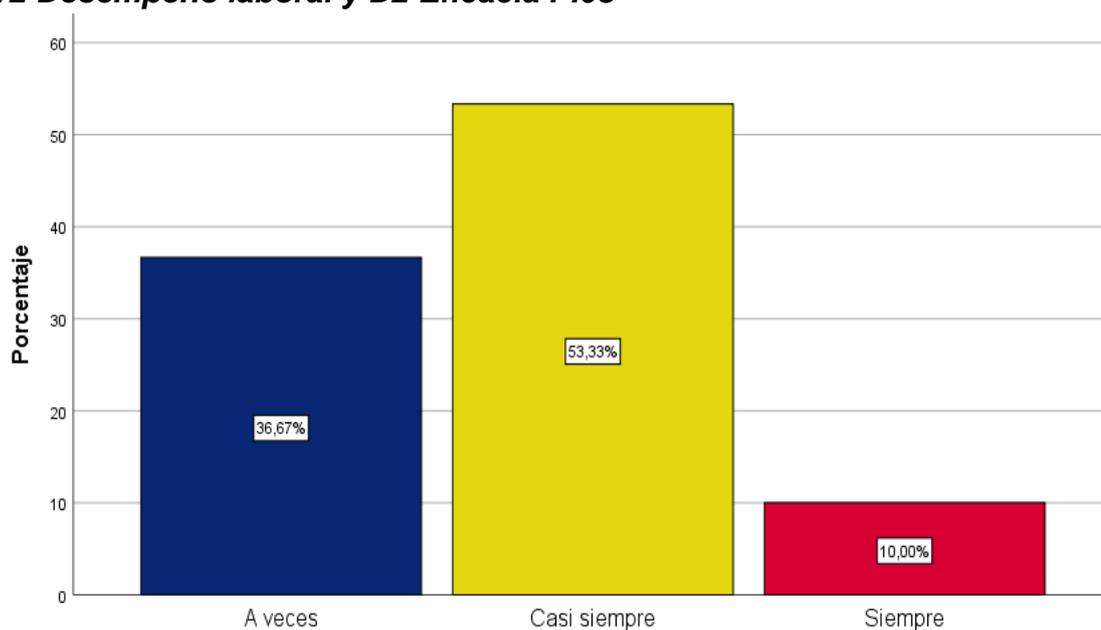
Tabla 30

**V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.08**

¿Usted como trabajador tiene buena capacidad para terminar con éxito las tareas?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	36,7	36,7	36,7
	Casi siempre	32	53,3	53,3	90,0
	Siempre	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 20

**V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.08**

Fuente: Tabla 30.

En la tabla y figura, se observa que Usted como trabajador tiene buena capacidad para terminar con éxito las tareas, siendo el 36,67% a veces, 53,33% casi siempre y el 10,00% siempre.

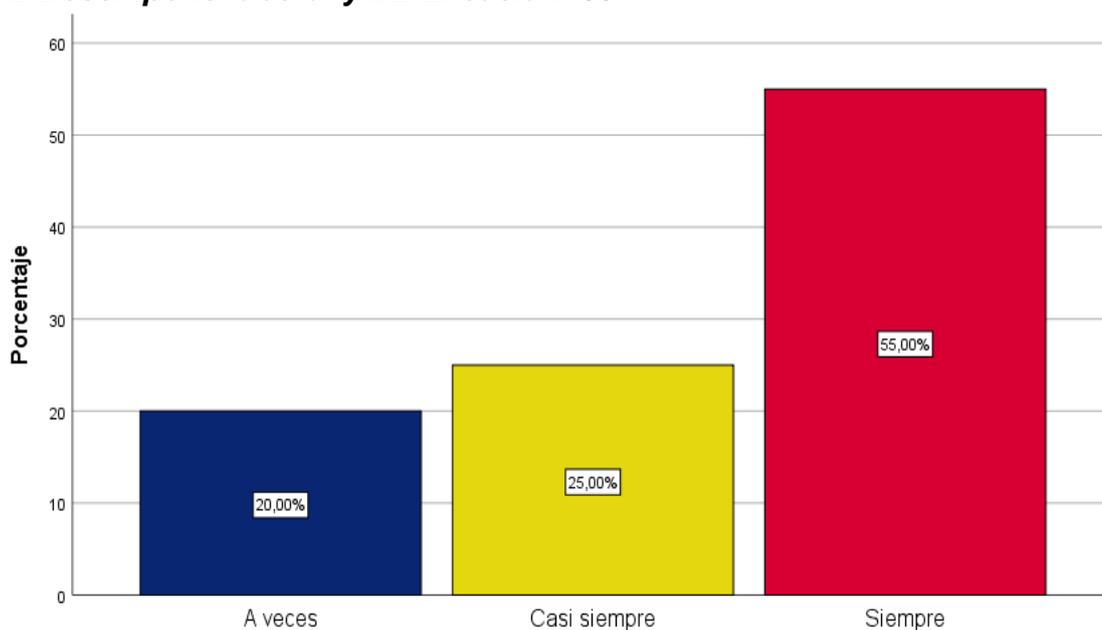
Tabla 31

**V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.09**

¿La institución brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de las tareas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	15	25,0	25,0	45,0
	Siempre	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 21

**V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.09**

Fuente: Tabla 31.

En la tabla y figura, se observa que la institución brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de las tareas, siendo el 20,00% a veces, 25,00% casi siempre y el 55,00% siempre.

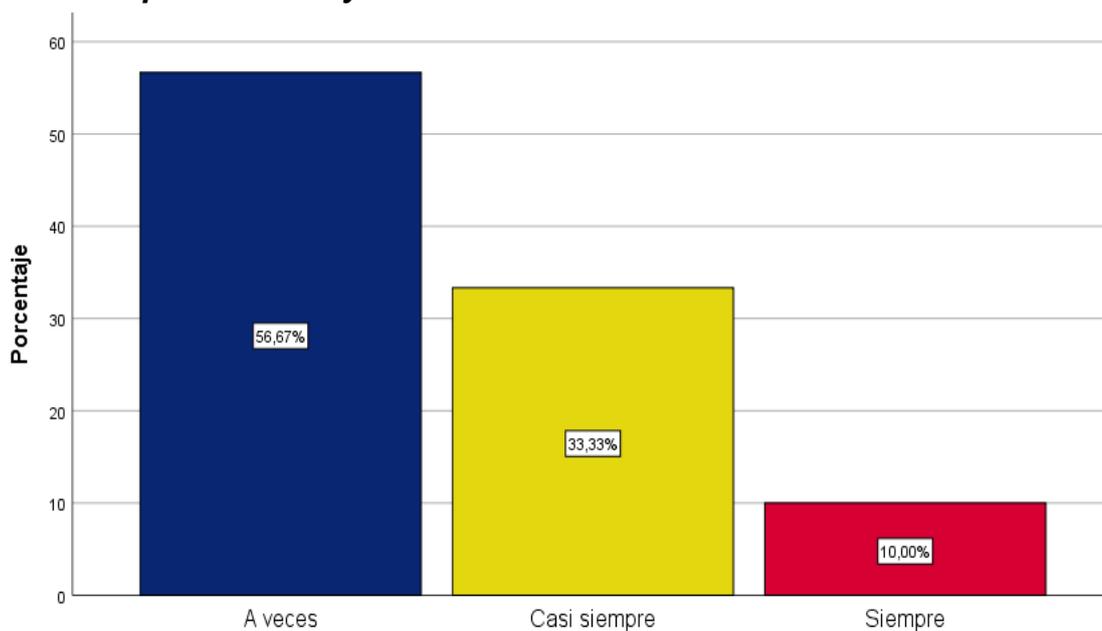
Tabla 32

**V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.10**

¿La metas institucionales se realiza con eficacia por todos los trabajadores?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	34	56,7	56,7	56,7
	Casi siempre	20	33,3	33,3	90,0
	Siempre	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 22

**V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.10**

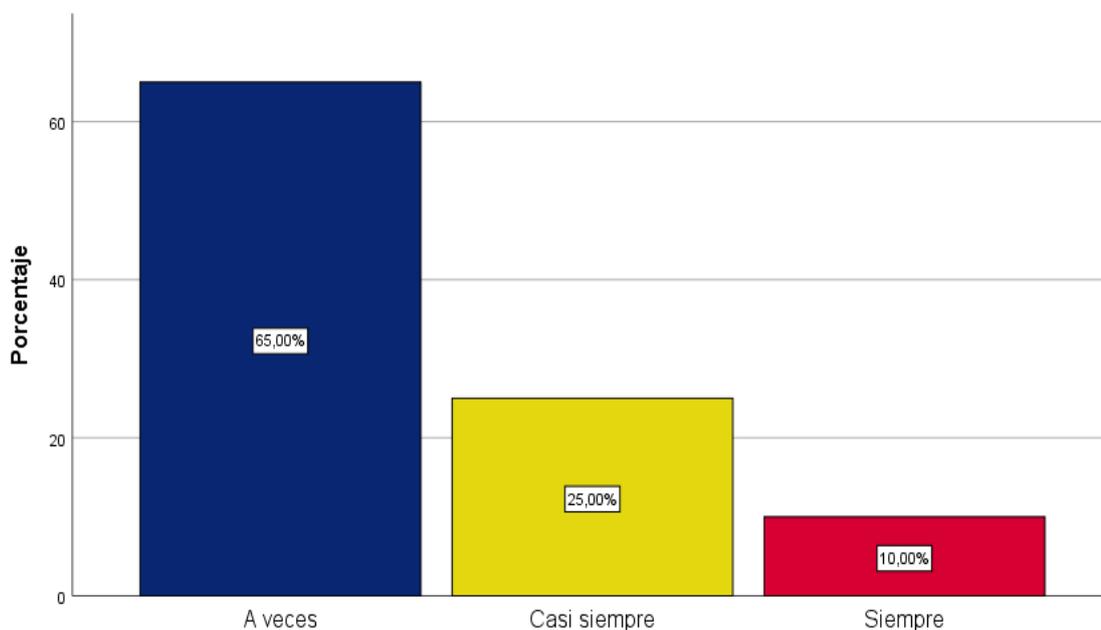
Fuente: Tabla 32.

En la tabla y figura, se observa que La metas institucionales se realiza con eficacia por todos los trabajadores, siendo el 56,67% a veces, 33,33% casi siempre y el 10,00% siempre.

**Tabla 33****V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.11**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	39	65,0	65,0	65,0
	Casi siempre	15	25,0	25,0	90,0
	Siempre	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

**Figura 23****V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.11**

Fuente: Tabla 33.

En la tabla y figura, se observa que existe un seguimiento de las actividades y productividad de los trabajadores, siendo el 65,00% a veces, 25,00% casi siempre y el 10,00% siempre.

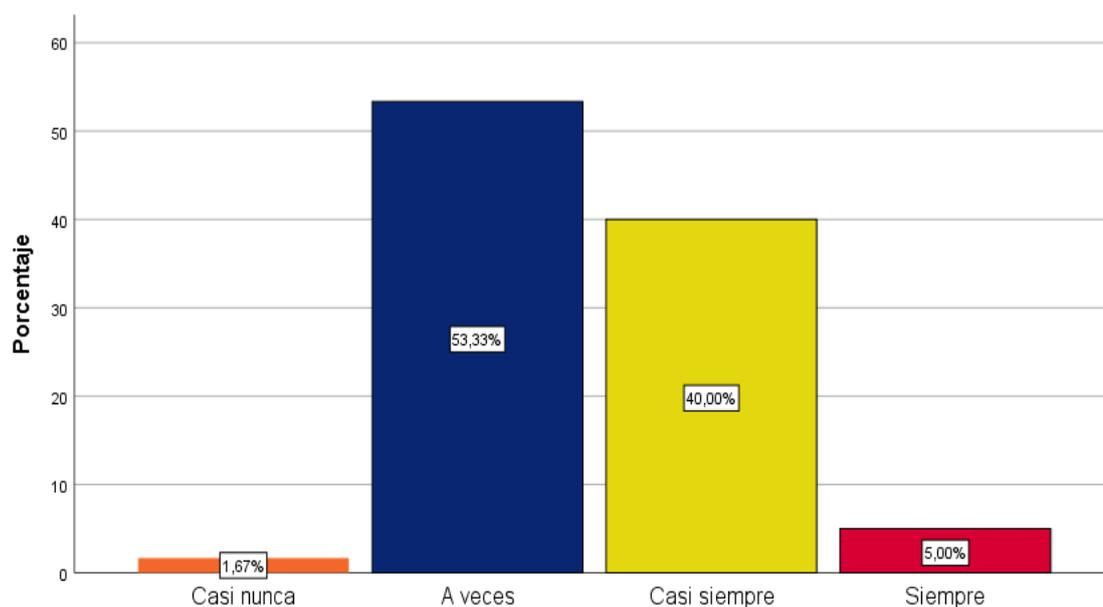
Tabla 34

**V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.12**

¿Cuenta con el conocimiento suficiente para la realización y el cumplimiento de las metas institucionales?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
	A veces	32	53,3	53,3	55,0
Válido	Casi siempre	24	40,0	40,0	95,0
	Siempre	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario.

Figura 24

**V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.12**

Fuente: Tabla 34.

En la tabla y figura, se observa que cuenta con el conocimiento suficiente para la realización y el cumplimiento de las metas institucionales, siendo el 1,67% casi nunca, 53,33% a veces, 40,00% casi siempre y el 5,00% siempre.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Podemos determinar por los resultados obtenidos que sí existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019. Por ende guarda relación con lo que sostuvieron:

Muñoz (2017), Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016. La presente investigación, se realizó con el objetivo de Establecer la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016, con el propósito de apoyar a los directivos y trabajadores de la citada Dirección Regional. Finalmente se concluyó en que, existe relación positiva alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali, 2016.

Zans (2017), Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Después de analizar los resultados se determinaron que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

## CONCLUSIONES

- Determinamos qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019; y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,000 < 0.05$ , correlación de Pearson 0,526 (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe una relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019, a un nivel de 95% de confiabilidad.
- Determinamos qué relación existe entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019; y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,006 < 0.05$ , correlación de Pearson 0,349 (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe una relación significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.
- Determinamos qué relación existe entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más - Unidad Territorial Ucayali, 2019; y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,000 < 0.05$ , correlación de Pearson 0,564 (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la

hipótesis alternativa, es decir: Existe una relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

- Determinamos qué relación existe entre los compromisos personales y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más - Unidad Territorial Ucayali, 2019; y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,161 > 0.05$ , correlación de Pearson  $0,183$  (correlación baja) rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula, es decir: NO Existe una relación significativa entre los compromisos personales y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.
- Determinamos qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más - Unidad Territorial Ucayali, 2019; y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig (valor crítico observado)  $0,000 < 0.05$ , correlación de Pearson  $0,600$  (correlación moderada) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe una relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019 a un nivel de 95% de confiabilidad.

## SUGERENCIAS

De acuerdo a las conclusiones sobre el grado de relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral, en los trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial de Ucayali 2019, se sugiere lo siguiente:

- La institución CUNA MÁS debe realizar trabajos de sensibilización mediante las capacitaciones y talleres, para fortalecer el clima organizacional.
- Los responsables de la Institución CUNA MÁS, deben incentivar a los trabajadores con programas de clima organizacional que permitan fortalecer la organización, y el trabajo en equipo, mejorando así el desempeño laboral.
- Para mejorar el clima laboral, los directivos deben implementar como política institucional, los incentivos y reconocimientos a los trabajadores.
- La institución CUNA MÁS debe promover actividades de inclusión social, fortaleciendo así los lazos de amistad entre los trabajadores de la Institución para generar mayor interrelación entre los miembros de alta dirección y los trabajadores de línea.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, N. (29 de diciembre de 2018). La importancia de las habilidades humanas en la administración. Blog Cuidad tu Dinero. Obtenido de:  
<https://www.cuidatudinero.com/13128483/la-importancia-de-las-habilidades-humanas-en-la-administracion>
- Alavardo Mendoza, A. (2015). Integración Organizacional. Blog Prezi. Obtenido de:  
<https://prezi.com/eyjsfvrm09u9/integracion-organizacional/>
- Araujo, M. y Guerra, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Recuperado el 13 de Febrero del 2019, Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>.
- Banchon Marcillo, T. J.; Jordan Rodriguez, L. E. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de la compañía “Renesa S.A” de la ciudad de Guayaquil. Recuperado de:  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduj/38354/1/TRABAJO%20DE%20TITULACION-%20BANCHON%20THALIA%20JORDAN%20LAIZ.pdf>
- Bordas, M. J. (2016). Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Buján Pérez, A. (09 de enero de 2019). Estructura Matricial. Enciclopedia Financiera. Obtenido de:  
<http://www.encyclopediainanciera.com/organizaciondeempresas/estructura-organizacion/estructura-matricial.htm>
- Campbell, P. (1993). A theory of performance. New York: Employee Selection.

Cabrera Delgado, R. A. (2019). Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza 2019. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34257/cabrera\\_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34257/cabrera_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

CETYS (02 de febrero de 2021). ¿Qué son las competencias continuas? Artículo, desarrollo organizacional y capital humano. Obtenido de:

<https://www.cetys.mx/educon/que-son-las-competencias-laborales/>

Content, R. R. (17 de junio de 2019). Conoce el concepto de comportamiento organizacional y su importancia en la dinámica de las empresas. Blog Rockcontent. Obtenido de:

<https://rockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/>

Chiavenato, I. (2009). El comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición. Recuperado de:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional. La dina mica en las organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional. La dinamica en las organizaciones..pdf)

Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición Santa Fé de Bogota: Editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2004). Del libro: Introducción a la Teoría General de la Administración, Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Mexico: Mc Graw Hill.

Domínguez L., Ramírez A., y García A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.

Earley, A. y Shalley, C. (1991). Teoría de la Motivación - Cognitiva.

García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual, realizado en Cali – Colombia.

Gestión. (10 de setiembre de 2021). ¿Cuál es la diferencia entre eficiencia y eficacia? Management y Empleo, Diario Gestión. Obtenido de:

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>

Gonzales, H. y Gonzales, L. (2010). Clima Organizacional. Recuperado de:

[http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5334/ev.5334.pdf).

Hacker, W. (1994). Action theory and occupational psychology. Alemania: Ther German Journal of Psychology.

Lawton (1986). El ambiente físico. Recuperado de:

<http://www.acpgerontologia.com/acp/decalogodocs/elambientefisico.htm>

Marcos Rodriguez, L. A. (27 de febrero de 2012). La cultura Organizacional. blog EOI, Escuela de organizacion industrial. Obtenido de:

<https://www.eoi.es/blogs/lorenaltagraciamarcos/2012/02/27/la-cultura-organizacional/>

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Cuna Más (2017). Recuperado el 22 de enero del 2019, de: <http://www.cunamas.gob.pe/?p=10466>

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Cuna Más (2019). Recuperado el 22 de enero del 2019, de: [http://www.cunamas.gob.pe/?page\\_id=12](http://www.cunamas.gob.pe/?page_id=12)

Muñoz Arias, A. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Ucayali, 2016.

Recuperado de:

<http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3549/000003204T.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Oliveira, R. (2002). Del libro: «Teorías de la Administración», International Thomson Editores, S.A.
- Orbegoso Galarza, A. (2010). Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión. Recuperado de:  
[https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Rev\\_psicologia\\_cv/v12\\_2010/pdf/a14.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf)
- Orellana Nirian, P. (07 de abril de 2020). Desarrollo Organizacional. Economipedia. Obtenido de:  
<https://economipedia.com/definiciones/desarrollo-organizacional.html>
- Pérez Porto, J.; Gardey, A. (2008). Definición de Liderazgo. Definición.DE. Obtenido de: <https://definicion.de/liderazgo/>
- Pastor Guillén, A. P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. Lima.
- QAEC. (s.f.). Evaluación de desempeño, Revista Calidad QIN. Obtenido de:  
<https://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/evaluacion-de-desempeno>
- Quintero, N.; Africano, N.; Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>
- Ramos, G. (enero de 2014). Definición de coordinación. Definición.mx. Obtenido de: <https://definicion.mx/coordinacion/>
- Remigio Ynfantes, C. E. (2018). Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33610/remigio\\_yc-SD.pdf?sequence=6](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33610/remigio_yc-SD.pdf?sequence=6)

Restrepo, S. (24 de Diciembre de 2015). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial.

Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/323811973\\_El\\_clima\\_organizational\\_y\\_su\\_relacion\\_con\\_el\\_desarrollo\\_humano\\_y\\_la\\_responsabilidad\\_social\\_empresarial](https://www.researchgate.net/publication/323811973_El_clima_organizational_y_su_relacion_con_el_desarrollo_humano_y_la_responsabilidad_social_empresarial)

Robbins, S.; Coulter, M. (2005). Del libro: «Administración», Octava Edición Pearson Educación.

Rojas, I. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018. Huancayo – Perú.

Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Venezuela. Universidad Rafael Beloso Chacín.

Ruiz de Alba, J. L. (2013). El Compromiso Organizacional: Un valor personal y empresarial en el Marketing Interno. Recuperado de:

<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847/808>

Ruíz Gómez, N. E. (2021). “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi - Essalud, Lambayeque-Perú, 2019”. Repositorios Universidad del Pacífico. Obtenido de:

[https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils\\_Tesis\\_maestria\\_2021.pdf?sequence=1](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1)

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Scielo*, 67-75.

Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2002) Del libro: «Economía», Decimoséptima Edición McGraw Hill Interamericana de España.

Sevilla Arias, A. (2020). Capital Humano. Obtenido de:

<https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>

Significados.com. (s.f.). Significado de Autoeficiencia. Obtenido de:

<https://www.significados.com/autoeficacia/>

UGT. (2012). Factores psicosociales, Medio Ambiente físico de trabajo.

Recuperado de:

<https://www.lineaprevencion.com/uploads/lineaprevencion/contenidos/files/fichas0220medio20ambiente20fisico20del20trabajo.pdf>

Westreicher, G. (01 de agosto de 2020). Estrategia. Economipedia. Obtenido de:

<https://economipedia.com/definiciones/estrategia.html>

Wikipedia. (s.f). Actitud. Obtenido de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Actitud>

Wikipedia. (s.f.) Estrés. Obtenido de: <https://es.wikipedia.org/wiki/Estr%C3%A9s>

Zans Castellón, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Obtenido de Repositorio UNAN:

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## **ANEXOS**





## ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO

#### CUESTIONARIO ACERCA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador: Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca del clima organizacional del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial de Ucayali, 2019. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad en las respuestas; para ello, escribe una equis (X) debajo de la opción que consideres apropiada, según las afirmaciones propuestas.

		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Ambiente físico</b>						
01	¿Al ingresar a la institución brindan a todos los trabajadores del programa un espacio ambientado y cómodo?					
02	¿La institución cuenta con climatización o ventilación adecuada para el buen clima organizacional?					
03	¿Los trabajadores del programa nacional Cuna Más establecen su propio orden en donde se sienta reflejado y tranquilo?					
<b>Dimensión 2: Estructura</b>						
04	¿Cada trabajador se le asigna las funciones adecuadas a su desempeño sin ningún favoritismo?					
05	¿Las formas de organización interna y administrativa en la institución son buenas?					
06	¿Cuenta con una orden formal de la estructura organizacional?					
<b>Dimensión 3: Compromisos Personales</b>						
07	¿Usted como trabajador muestra compromiso para un posible ascenso?					
08	¿Entre los miembros que laboran existe compromiso como con los objetivos y los valores de la institución?					
09	¿Usted como trabajador siente pasión por su trabajo demostrando en su desempeño?					
<b>Dimensión 4: Comportamiento Organizacional</b>						
10	¿En la institución existe una aceptación de ideas para todos los trabajadores del programa nacional?					
11	¿Existe un estudio de comportamiento organizacional en la institución?					
12	¿Mediante el trabajo en equipo se facilita la comprensión de las relaciones interpersonales?					

***Muchas gracias por su participación.***



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**CUESTIONARIO ACERCA DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Estimado trabajador: Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca del desempeño laboral del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial de Ucayali, 2019. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad en las respuestas; para ello, escribe una equis (X) debajo de la opción que consideres apropiada, según las afirmaciones propuestas.

		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>						
01	¿En la institución la eficiencia laboral se desarrollo con el menor esfuerzo posible?					
02	¿La institución existe una ética laboral altamente productiva?					
03	¿Los trabajadores cuentan con exelente habilidades de gestión de tiempo?					
04	¿Cada trabajador aumente su productividad al trabajar en equipo?					
05	¿Se observa la eficiencia laboral en el uso excesivo de las redes sociales para la difución de información?					
06	¿La institución cuenta con la capacitación a sus trabajadores para el buen manejo de su tiempo laboral?					
<b>Dimensión 3: Eficacia</b>						
07	¿Los trabajadores cumplen con sus ojetivos en la institución?					
08	¿Usted como trabajador tiene buena capacidad para terminar con éxito las tareas?					
09	¿La institución brinda las herramientas necesarias para el desarrollo de las tareas?					
10	¿La metas institucionales se realiza con eficacia por todos los trabajadores?					
11	¿Existe un seguimiento de las actividades y productividad de los trabajadores?					
12	¿Cuenta con el conocimiento suficiente para la realización y el cumplimiento de las metas institucionales?					

***Muchas gracias por su participación.***