

## Urkund Analysis Result

**Analysed Document:** UNU\_MAESTRIA\_2021\_T\_LLARFER-HIDALGO-IPUSHIMA\_V1.pdf  
(D110543324)  
**Submitted:** 7/17/2021 5:46:00 PM  
**Submitted By:** jonel\_manzano@unu.edu.pe  
**Significance:** 1 %

### Sources included in the report:

tesis \_ pacheco\_ ortiz.docx (D109276665)

### Instances where selected sources appear:

1

1 UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA MENCION GESTIÓN PÚBLICA

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

===== TESISISTA: Lic. Adm. LLARFER HIDALGO IPUSHIMA ASESOR: Mg. JONEL RAUL MANZANO MEJIA PUCALLPA – PERÚ 2021

II DEDICATORIA En primera instancia dedico mi investigación a Dios, quien inspiró mi espíritu para la culminación de mi presente tesis doctoral, a mis padres por su apoyo incondicional, consejos y educación. A mis amigos y colegas por su apoyo emocional durante mi crecimiento profesional.

III AGRADECIMIENTO En primer lugar expreso mi gratitud a mi asesor el Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía, por ser un ejemplo de guía y aconsejar para encaminar al éxito y cumplimiento de mi investigación; por otra parte mis sincero agradecimiento a

la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali,

entre ello mis maestros, por su acompañamiento a mi crecimiento profesional y académico.

IV

RESUMEN La

presente

investigación de tesis en maestria

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 oragnizacional y desempeño laboral lo cual estuvieron fundamentadas teóricamente. La investigación es de tipo descriptiva correlacional. Es descriptiva porque describirá tanto a la variable independiente (clima organizacional) como a la dependiente (desempeño labora). A su vez es de tipo no experimental porque, se refiere a que no hay manipulación de alguna variable. La conclusión

general

fue: Determinamos

la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral

de los

trabajadores

del

Programa

Nacional Cuna Más –

Unidad Territorial

Ucayali, 2019

y los resultados fueron lo siguiente:

Como el valor de sig (valor critico 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.  
Palabras Claves: Desempeño laboral, Clima Organizacional, Programa Nacional Cuna Más, Ambiente Físico, Compromisos Personales, Eficiencia, Eficacia.

V

## ABSTRACT

The objective of this doctoral thesis

research

was

to determine the

relationship 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 theoretically based . The research is descriptive and correlational. It is descriptive because it will describe both the independent variable (organizational climate) and the dependent variable (job performance). At the same time, it is 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. Key Words: Work performance, Organizational Climate, National Cuna Más Program, Physical Environment, Personal Commitments, Efficiency, Effectiveness.

VI INTRODUCCIÓN El Programa Nacional Cuna Más como institución pública hoy en día se encuentran 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 estructura 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 epistémicas. 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 Analisis y discusión de resultados. El quinto y último capítulo es las Conclusiones y Recomendaciones.

VII

## ÍNDICE

DEDICATORIA ..... II AGRADECIMIENTO  
..... III

RESUMEN..... IV ABSTRACT  
..... V

INTRODUCCIÓN ..... VI CAPÍTULO

I. EL

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN ..... 11 1.1. Descripción del problema  
..... 11 1.2. Formulación del problema  
..... 13 1.2.1. Problema general  
..... 14 1.2.2. Problemas específicos  
..... 14 1.3.

Objetivo general

y objetivos específicos ..... 14 1.3.1.

Objetivo general ..... 14 1.3.2. Objetivos específicos  
..... 15 1.4.

Hipótesis

y/o sistema de

hipótesis ..... 15 1.4.1. Hipótesis general  
..... 15 1.4.2. Hipótesis específicas

.....	16	1.5. Variables
.....	16	1.5.1. Definición conceptual de las variables
.....	17	1.5.2.
Definición operacional de las variables	17	1.6. Operacionalización de variables
.....	18	1.7.
Justificación		
e importancia	18	1.8. Viabilidad
.....	19	1.9. Limitaciones
.....	19	CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO
.....	21	2.1. Antecedentes
.....	21	2.2.1.
Clima Organizacional	28	2.2.2. Desempeño laboral
.....	33	2.3. Bases
o Fundamentos filosóficos del tema de investigación	35	2.3.1.
Clima organizacional	36	2.3.2. Desempeño laboral
.....	37	2.4. Definiciones conceptuales (términos básicos o glosario)
.....	38	2.5.
Bases epistémicos	41	
VIII CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	44	3.1. Tipo de investigación
.....	44	3.2. Diseño y esquema de la investigación
.....	44	3.3. Población y muestra
.....	45	3.3.1.
Población	45	3.3.2. Muestra
.....	45	3.4.
Definición operativa del instrumentos de recolección de datos	45	3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos
.....	46	CAPÍTULO
IV. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS	47	4.1. Análisis de resultados
.....	47	4.2. Discusión de resultados
.....	78	

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	79 5.1.
Conclusiones .....	79 5.2. Recomendaciones
.....	82
REFERENCIAS	
BIBLIOGRÁFICAS .....	83 ANEXOS
.....	90
IX INDICE DE TABLAS Tabla 1.	
Operacionalización	
de variables .....	18 Tabla 2.
Población de estudio .....	45 Tabla 3.
Procesamiento de casos .....	47 Tabla 4. Estadísticas de
fiabilidad.....	47 Tabla 5.
Pruebas de normalidad .....	48 Tabla 6. V1 Clima
organizacional	
y V2	
Desempeño laboral .....	49 Tabla 7. D1V1 Ambiente físico y V2 Desempeño
laboral .....	50 Tabla 8. D2V1 Estructura y V2 Desempeño laboral
.....	51 Tabla 9. D3V1 Compromisos personales y V2 Desempeño
laboral .....	52 Tabla 10. D4V1 Comportamiento organizacional y V2 Desempeño
laboral .....	53 Tabla 11. V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.01
.....	54 Tabla 12. V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.02
.....	55 Tabla 13. V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.03
.....	56 Tabla 14. V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.04
.....	57 Tabla 15. V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.05
.....	58 Tabla 16. V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.06
.....	59 Tabla 17. V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales
P.07 .....	60 Tabla 18. V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.08
.....	61 Tabla 19. V1 Clima organizacional y D3
Compromisos personales P.09 .....	62
Tabla 20. V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.10 .....	63 Tabla 21.
V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.11 .....	64 Tabla 22. V1 Clima
organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.12 .....	65 Tabla 23. V2 Desempeño
laboral y D1 Eficiencia P.01 .....	66 Tabla 24. V2 Desempeño laboral y D1
Eficiencia P.02 .....	67 Tabla 25. V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.03
.....	68 Tabla 26. V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.04
.....	69 Tabla 27. V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.05

.....	70	Tabla 28. V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.06
.....	71	Tabla 29. V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.07
.....	72	Tabla 30. V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.08
.....	73	Tabla 31. V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.09
.....	74	Tabla 32. V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.10
.....	75	Tabla 33. V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.11
.....	76	Tabla 34. V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.12
.....	77	

X INDICE DE GRÁFICOS	Gráfico 1. V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.01
.....	54 Gráfico 2. V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.02
.....	55 Gráfico 3. V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.03
.....	56 Gráfico 4. V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.04
.....	57 Gráfico 5. V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.05
.....	58 Gráfico 6. V1 Clima organizacional y D2 Estructura P.06
.....	59 Gráfico 7. V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.07
.....	60 Gráfico 8. V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.08
.....	61 Gráfico 9. V1 Clima organizacional y D3 Compromisos personales P.09
.....	62 Gráfico 10. V1 Clima organizacional y D4

Comportamiento organizacional P.10 ..	63	Gráfico 11. V1 Clima organizacional y D4
Comportamiento organizacional P.11 ..	64	Gráfico 12. V1 Clima organizacional y D4
Comportamiento organizacional P.12 ..	65	

Gráfico 13. V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.01 .....	66	Gráfico 14. V2
Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.02 .....	67	Gráfico 15. V2 Desempeño
laboral y D1 Eficiencia P.03 .....	68	Gráfico 16. V2 Desempeño laboral y D1
Eficiencia P.04 .....	69	Gráfico 17. V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia
P.05 .....	70	Gráfico 18. V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.06
.....	71	Gráfico 19. V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.07
.....	72	Gráfico 20. V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.08
.....	73	Gráfico 21. V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.09
.....	74	Gráfico 22. V2 Desempeño laboral y D2

Eficacia P.10 .....	75
---------------------	----

Gráfico 23. V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.11 .....	76	Gráfico 24. V2
Desempeño laboral y D2		

Eficacia P.12 .....	77
---------------------	----

11

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

12 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 encuentran 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

13 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-UTU), 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? En tal sentido nos lleva a

plantear la presente investigación el nivel de percepción de los trabajadores sobre el clima laboral como una posible herramienta de contraste sobre desempeño laboral.

14 En base a la descripción del problema se plantea: 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? 1.2.2. 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

15

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.

16

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 En esta investigación tenemos las siguientes variables: Variables Independiente (Vi): Clima Organizacional

17 Variable Dependiente (Vd): Desempeño Laboral Variables interviniente (Vint.): Trabajadores del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali 1.5.1. Definición conceptual de las variables Clima Organizacional Según Chiavenato (2007) “es

garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas”.

Según Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo (2009). El clima organizacional, por tanto, es el resultado de

la interacción entre las características de las personas y de las organizaciones.

Desempeño Laboral

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. 1.5.2.

Definición operacional de las variables Clima organizacional 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.

18 Desempeño laboral Es el desempeño de los trabajadores con eficiencia y eficacia, es decir con calidad. 1.6. Operacionalización de variables Para esta investigación la operacionalización de las variables se ha realizado tomando en cuenta la investigación de Rojas (2018) y se resumen en el siguiente cuadro: Tabla 1. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION	CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Vi:Clima 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 Compromisos personales Interés del personal Posibilidades de ascenso Ayuda mutua Comportamiento organizacional

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 Compromisos personales Interés del personal Posibilidades de ascenso Ayuda mutua Comportamiento organizacional Se toman en cuenta las ideas Existen acuerdos 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.

Eficiencia Metas y tareas Materiales Realización de funciones Eficacia Metas y tareas Proactividad Fuente: Matriz de consistencia 1.7. Justificación e importancia Este proyecto de investigación se justifica en las siguientes razones:

19 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? 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. 1.8. Viabilidad Este trabajo tiene viabilidad porque se cuenta con todos los recursos humanos y financieros-económicos, necesarios para el desarrollo de este trabajo. Es necesario recalcar que el financiamiento será autofinanciado. 1.9. Limitaciones Existen las siguientes limitaciones: - La muestra compuesta por los trabajadores del PNCM-UT Ucayali, trabajan permanentemente en el campo (personal técnico)

20 y se reúnen cada primera semana del mes, hecho que dificultará 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 medirá el año 2019 y un programa nacional.

## 21 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 ello nos permite 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.

Internacional Banchon & 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

22 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 & 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

23 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

24 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.

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

25

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

26 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

27 cumplimiento de metas del POI, no es idónea como predictor del desempeño laboral para

la presente investigación. 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

28 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, S., 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

29 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

30 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,

31

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.

32 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: 1. 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. 2. 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

33 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 Idalberto (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. Pag. 140),

sostiene

que: El Desempeño Laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones,

34 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. (

Pag. 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 esta 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 (

Pag. 140). Dimensiones Eficiencia Se refiere a lograr las metas y tareas con la menor cantidad de recursos o materiales con la que cuenta la organizacion, a traves de una optima realización de sus funciones. Según Chiavenato (2004), eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles", (Pag.52).

35 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", (Pag.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", (Pág. 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, (

Pág. 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", (

Pág. 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 relacion para mejorar las condiciones en las que se

36 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 L., Ramírez A., y García A., 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) 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

37 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 P., 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

38 adaptación en el trabajo u oficio (Romero y Urdaneta, 2009, p. 6). 2.4. Definiciones conceptuales (términos básicos o glosario) 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.- Es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona. Ambiente Físico.- Es el espacio físico donde se alberga materiales, recurso humano. Actitud.- Reacción evaluativa favorable o desfavorable hacia algo o alguien. Autoeficacia.- Convicción de que uno puede actuar adecuadamente en una situación. Capital Humano.- Acumulación previa de inversiones en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que elevan la productividad laboral.

39 Competencias.- Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado. Comportamiento Organizacional.- Estudio de los individuos y de los grupos dentro del ámbito de la organización. Coordinación.- Proceso de armonizar todas las actividades de una organización, facilitando el trabajo y los resultados. Creatividad.- Generación de una idea nueva. Cultura Organizacional.- Conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización. Desarrollo Organizacional.- Conjunto de valores, visiones, conceptos y técnicas de índole psicosocial orientadas a apoyar el cambio planificado en organizaciones. Eficacia.- Capacidad para determinar los objetivos adecuados "hacer lo indicado" Eficiencia.- Capacidad para reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización. "hacer las cosas bien".

40 Estrategia.- Esquema que contiene la determinación de los objetivos o propósitos de largo plazo de la empresa y los cursos de acción a seguir. Estrés.- Estado físico y mental causado por una amenaza percibida de peligro (físico o emocional) y la presión para eliminarla. Estructura Matricial.- Estructura de la organización en la que cada empleado depende tanto de un gerente funcional, como de un gerente de proyecto. Ética.- Principios que distinguen al comportamiento correcto del incorrecto. Disciplina que trata del bien y del mal, de lo correcto o incorrecto. Evaluación De Desempeño.- Acción sistemática de evaluar la conducta y el trabajo de una persona en relación a sus responsabilidades. Gestión.- Proceso emprendido

por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos.

Habilidad Humana.- Habilidad y criterio para trabajar con personas, comprender sus actitudes y motivaciones. Habilidad Técnica.- Conocimientos, métodos, técnicas y equipos necesarios para la realización de las tareas específicas de acuerdo con la instrucción, experiencia y educación.

41 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. Liderazgo.- Proceso que ayuda a dirigir y movilizar personas y/o ideas. Organigrama.- Gráfico de la estructura formal de una organización, señala los diferentes cargos, departamentos, jerarquía y relaciones de apoyo y dependencia que existe entre ellos. Productividad.- Medida del rendimiento que influye la eficacia y la eficiencia. Sistema.-

Conjunto de partes que operan con interdependencia para lograr objetivos comunes. 2.5.

Bases epistémicos 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, p. 353).

42 - 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. Teorías

### desempeño laboral

El psicólogo (Hacker W., 1994, págs. 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

43 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 A., y Shalley C., 1991, págs. 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.

44

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO 3.1. Tipo de investigación Esta investigación será del tipo descriptiva correlacional. Es descriptiva porque describirá tanto a la variable independiente (clima organizacional) como a la dependiente (desempeño laboral). Asimismo, es correlacional porque busca encontrar una relación de influencia entre ambas variables de estudio. 3.2. Diseño y esquema de la investigación El presente trabajo de investigación es de tipo no experimental porque, se refiere a que no hay manipulación de alguna variable. El diseño de la investigación es correlacional y se representa de la siguiente forma:

Donde: M = Muestra. O1 =

Variable 1. Clima organizacional O2 =

Variable 2. Desempeño Laboral r =

Relación de las variables de estudio.

Enfoque: Cuantitativo

45 3.3. Población y muestra 3.3.1. Población La población

para la variable dependiente del Programa Nacional cuna mas esta compuesta de 60 trabajadores. Tabla 2. Población de estudio Población de Estudio Trabajadores del programa nacional Cuna Más 60 TOTAL 60 3.3.2. Muestra La muestra que se utilizará para el desarrollo en el presente trabajo de investigación está conformada por toda la población, por lo que la muestra es 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 basa en instrumentos estandarizados. Todas las situaciones están 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.

46 - 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 sugería emplear como medidas del clima organizacional y desempeño laboral, instrumentos multidimensionales y que estuviesen adaptados a la realidad. Para el recojo de datos se procede 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, teniendo como muestra de estudio la misma cantidad que la población. Dentro de la presentación e datos se realizó a travez de tablas unidimensionales para las variables y tablas bidimensionales para representar las relaciones, según los objetivos. Procesamiento de datos 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. (Citado por Roberto H.; Carlos F.; Maria B., 2014)

## 47 CAPÍTULO

### IV. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS 4.1. Análisis de

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 explicará detalladamente mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, lo cual esta organizados a travez de

cuadros y gráficos estadísticos. 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 a 0 ,0

Total 60 100,0

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

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach N de elementos ,921 24

48

Prueba de Normalidad Tabla 5. Pruebas de

normalidad

Pruebas de

normalidad

Kolmogorov-Smirnov a

Shapiro-Wilk Estadístico gl Sig. Estadístico gl Sig.

V1 CLIMA ORGANIZACIONAL ,358 60 ,000 ,707 60 ,000

D1V1 AMBIENTE FISICO ,309 60 ,000 ,790 60 ,000 D2V1 ESTRUCTURA ,402 60 ,000 ,661 60 ,000

D3V1 COMPROMISOS PERSONALES ,314 60 ,000 ,730 60 ,000 D4V1 COMPORTAMIENTO

ORGANIZACIONAL ,391 60 ,000 ,676 60 ,000 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

49

HIPOTESIS 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 Correlaciones

V1

CLIMA ORGANIZACIONAL V2

## DESEMPEÑO LABORAL

V1

## CLIMA ORGANIZACIONAL

Correlación de Pearson 1 ,526 \*\*

Sig. (bilateral) ,000 N 60 60 V2

## DESEMPEÑO

## LABORAL

Correlación de Pearson ,526 \*\* 1

Sig. (bilateral) ,000 N 60 60 \*\*.

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

## INTERPRETACIÓN

Como

el valor

de sig (valor critico 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.

50 HIPOTESIS ESPECIFICA 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 Correlaciones D1V1 AMBIENTE FISICO V2 DESEMPEÑO LABORAL D1V1 AMBIENTE FISICO

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.

#### 51 HIPOTESIS ESPECIFICA 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 Correlaciones 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 critico 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.

52 HIPOTESIS ESPECIFICA 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 Correlaciones D3V1 COMPROMISOS PERSONALES V2 DESEMPEÑO LABORAL D3V1 COMPROMISOS PERSONALES

Correlación de Pearson  $1,183$  Sig. (bilateral)  $,161$  N 60 60 V2 DESEMPEÑO LABORAL

Correlación de Pearson  $,183$  1

Sig. (bilateral) ,161 N 60 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.

53 HIPOTESIS ESPECIFICA 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 Correlaciones 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.

54 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	Válido	Casi nunca	2	3,3	3,3	3,3
A veces	28	46,7	46,7	50,0	Casi siempre	27	45,0	45,0	95,0
					Siempre	3	5,0	5,0	100,0
					Total	60	100,0	100,0	100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 1. V1

Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.01

55

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	Válido	Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	38	63,3	63,3	65,0	Casi siempre	16	26,7	26,7	91,7
					Siempre	5	8,3	8,3	100,0
					Total	60	100,0	100,0	100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 2. V1 Clima organizacional y D1

Ambiente físico P.02

56 Tabla 13. V1 Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.03 ¿Los trabajadores del programa nacional Cuna Mas establecen su propio orden en donde se sienta reflejado

y tranquilo?

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

En la tabla

y gráfico, se observa que

los trabajadores

del programa nacional Cuna Mas 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. Gráfico 3. V1

Clima organizacional y D1 Ambiente físico P.03

57 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
					Casi siempre	14	23,3	23,3
					Siempre	6	10,0	100,0
					Total	60	100,0	100,0

Siempre 6 10,0 10,0 100,0 Total 60 100,0 100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 4. V1 Clima organizacional y D2

Estructura P.04

58 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	Válido	Casi nunca
1	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
A veces	38	63,3	63,3	65,0	28,3
Casi siempre	17	28,3	28,3	93,3	6,7
Siempre	4	6,7	6,7	100,0	100,0
Total	60	100,0	100,0		

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 5. V1 Clima organizacional y D2

Estructura P.05

59

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	Válido	Casi nunca
1	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
A veces	34	56,7	56,7	58,3	36,7
Casi siempre	22	36,7	36,7	95,0	5,0
Siempre	3	5,0	5,0	100,0	100,0
Total	60	100,0	100,0		

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 6. V1 Clima organizacional y D2

Estructura P.06

60

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	Válido	Casi nunca
1	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
A veces	34	56,7	56,7	58,3	35,0
Casi siempre	21	35,0	35,0	93,3	6,7
Siempre	4	6,7	6,7	100,0	100,0
Total	60	100,0	100,0		

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 7. V1 Clima organizacional y D3

Compromisos personales P.07

61 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 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	100,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	100,0

Siempre 6 10,0 10,0 100,0 Total 60 100,0 100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 8. V1 Clima organizacional y D3

Compromisos personales P.08

62 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	Válido
Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	37	61,7	63,3	63,3
Casi siempre	17	28,3	91,7	91,7
Siempre	5	8,3	100,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	100,0

Siempre 5 8,3 8,3 100,0 Total 60 100,0 100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 9. V1

Clima organizacional y D3

Compromisos personales P.09

63 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	Válido	Casi nunca
1	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7
A veces	38	63,3	63,3	65,0	63,3
Casi siempre	17	28,3	28,3	93,3	28,3
Siempre	4	6,7	6,7	100,0	6,7
Total	60	100,0	100,0		

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 10. V1 Clima organizacional y D4

Comportamiento organizacional P.10

64

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

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 11. V1 Clima organizacional y D4 Comportamiento organizacional P.11

65

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	Válido	Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	33	55,0	55,0	56,7	Casi siempre	23	38,3	38,3	95,0
					Siempre	3	5,0	5,0	100,0
					Total	60	100,0	100,0	100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 12. V1 Clima organizacional y D4

Comportamiento organizacional P.12

66

Tabla 23. V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.01 ¿En la institución la eficiencia laboral se desarrollo con el menor esfuerzo posible?

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Válido	A veces	35	58,3	58,3
					Casi siempre	19	31,7	31,7
					Siempre	6	10,0	100,0
					Total	60	100,0	100,0

Siempre 6 10,0 10,0 100,0 Total 60 100,0 100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 13. V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.01

67

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
					Casi siempre	22	36,7	36,7
					Siempre	7	11,7	100,0
					Total	60	100,0	100,0

Siempre 7 11,7 11,7 100,0 Total 60 100,0 100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 14. V2 Desempeño laboral y D1

Eficiencia P.02

68 Tabla 25. V2 Desempeño laboral y D1 Eficiencia P.03 ¿Los trabajadores cuentan con excelente habilidades de gestión de

tiempo?

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	Válido	Casi nunca	2	3,3	3,3	3,3
A veces	26	43,3	43,3	46,7	Casi siempre	26	43,3	43,3	90,0
	6	10,0	10,0	100,0	Siempre	6	10,0	10,0	100,0
	60	100,0	100,0		Total	60	100,0	100,0	

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 15. V2 Desempeño laboral y D1

Eficiencia P.03

69 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		
	32	53,3	53,3	100,0	Siempre	32	53,3	100,0
	60	100,0	100,0		Total	60	100,0	100,0

Siempre 32 53,3 53,3 100,0 Total 60 100,0 100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 16. V2 Desempeño laboral y D1

Eficiencia P.04

70 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

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 17. V2 Desempeño laboral y D1

Eficiencia P.05

71

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 Válido Casi nunca 1 1,7 1,7 1,7  
A veces 28 46,7 46,7 48,3 Casi siempre 26 43,3 43,3 91,7 Siempre 5 8,3 8,3 100,0 Total 60 100,0  
100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 18.

V2 Desempeño laboral y D1

Eficiencia P.06

72

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	56,7	56,7
20	33,3	33,3	90,0	90,0	33,3

Siempre	6	10,0	10,0	100,0	Total	60	100,0	100,0
---------	---	------	------	-------	-------	----	-------	-------

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 19.

V2 Desempeño laboral y D2

Eficacia P.07

73

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	36,7	36,7
32	53,3	53,3	90,0	90,0	53,3

Siempre	6	10,0	10,0	100,0	Total	60	100,0	100,0
---------	---	------	------	-------	-------	----	-------	-------

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 20.

V2 Desempeño laboral y D2

Eficacia P.08

74

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

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 21.

V2 Desempeño laboral y D2

Eficacia P.09

75

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

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 22.

V2 Desempeño laboral y D2 Eficacia P.10

76

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

Existe un seguimiento de

las actividades y productividad de los trabajadores?

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	100,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	100,0

Siempre 6 10,0 10,0 100,0 Total 60 100,0 100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 23.

V2 Desempeño laboral y D2

Eficacia P.11

77 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	Válido
Casi nunca	1	1,7	1,7	1,7
A veces	32	53,3	53,3	55,0
Casi siempre	24	40,0	40,0	95,0
Siempre	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	100,0

En la tabla

y gráfico, 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. Gráfico 24. V2 Desempeño laboral y D2

Eficacia P.12

78 4.2.

Discusion 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.

79

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 5.1. 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 critico 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

80 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

81 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.

82 5.2. Recomendaciones

83 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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, de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218188.pdf>. Arnoletto, E. y Diaz, A (2009). Hacia nuevos enfoques en la Gestion Organizacional de la Administración Publica. Recuperado el 13 de Febrero del 2019, de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2009b/550/clima%20organizacional.htm>. Banco Interamericano de Desarrollo (2017). Recuperado el 10 de enero del 2019,de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/0E443E84898159D0525812900746684/\\$FILE/pobrezaeinfanciaenamericalatina.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/0E443E84898159D0525812900746684/$FILE/pobrezaeinfanciaenamericalatina.pdf). Banchon Marcillo, Thalia & Jordan Rodriguez, Laiz (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/handle/redug/38354> Bordas, M. J. (2016).

Gestión Estratégica del Clima Laboral. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia

Campbell P. (1993). A theory of performance. New York: Employee Selection.

Cabrera Delgado Rosa Aide, (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)

84

Chiavenato

Idalberto (2009) .[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_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf) Del aguila, R. Grandez, A. Gonzales, K. (2018).

clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de yarinacocha, 2017.

Recuperado el 12 de Febrero del 2019, de: [http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3746/000003337\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/3746/000003337_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Domínguez L., Ramírez A.,

y

García

A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.

Durand,

C. (2015). El clima organizacional y el desempeño laboral de los funcionarios del área de balcón de servicios del gobierno autónomo descentralizado del municipio de Ambato.

Recuperado el 09 de Febrero del 2019, de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/12825/1/FCHE-EPP-629.pdf>.

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.

Recuperado el 12 de Febrero del 2019, de: [http://bibliotecadigital.univalle.edu.co:8080/bitstream/10893/2192/1/C lima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf](http://bibliotecadigital.univalle.edu.co:8080/bitstream/10893/2192/1/C%20lima%20Organizacional%20y%20su%20Diagnostico.pdf). Gonzales, H. y Gonzales, L. (2010).

Debates y perspectivas sobre Argentina y América Latina en el marco del Bicentenario. Reflexiones desde las Ciencias Sociales.

Recuperado el 13 de febrero del 2019, de:

85

[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).

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.

Recupeado el 01 de febrero del 2019, de: [https://www.upg.mx/wpcontent/uploads/2015/10/LIBRO-12- Administracion-de-recursoshumanos.-El-capital-humano.pdf](https://www.upg.mx/wpcontent/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursoshumanos.-El-capital-humano.pdf)

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

Hernandez S.R.; Fernandez C.C; Baptista L.M. (2014). Metodología de la Investigación, 6° Edición. McGRAW-HILL, S.A. DE C.V. México. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf> Lawton (1986). El ambiente físico. Recuperado de: <http://www.acpgerontologia.com/acp/decalogodocs/elambiente fisico. htm> 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) Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – Cuna Más (2017). Recuperado el 22 de enero del 2019, de: <http://www.cunamas.gob.pe/?p=10466>

86

Montoya, D. (2016).

Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso pts

perú 2015.

Recuperado el 02 de febrero del 2019, de: [file:///C:/Users/admin/Downloads/MONTOYA\\_MEZA\\_DANIEL\\_RELA CI% C3 % 93 N.pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/MONTOYA_MEZA_DANIEL_RELA CI% C3 % 93 N.pdf). Muñoz Arias Alec ,(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/3549/000003204 T.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Muñoz Arias, S. (2021). Clima organizacional y

satisfacción laboral de los trabajadores

de la Dirección Regional de Agricultura de Ucayali – Oficina Central en el año 2019. Pág. 33-70.

Ojeda, R. (2011).

Propuesta para

determinar

la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2012/marzo/0678392/Index.html>. Oliveira, R. (2002), Del libro: «Teorías de la Administración», International Thomson Editores, S.A. Pacheco, H. (2017). Modelo de

clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba. Recuperado de:

[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6880/Pa\\_checo\\_sh.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6880/Pa_checo_sh.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Perdomo, V. (2011). Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional. Recuperado el 13 de Febrero del 2019, de: <https://www.gestiopolis.com/bases-teoricas-metodologicas-evaluacion-desempeno-organizacional/>.

87 Pastor Guillén, Andrea Paola, (2018).

Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.

Recuperado de: <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. Lima

Quintero Niria, Africano Nelly &

Faría Elsis (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> Remigio Ynfantes Carol Edith (2018). Desempeño laboral y clima organizacional del personal administrativo del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Ucayali, 2018. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33610/remigio\\_yc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33610/remigio_yc.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Restrepo, S. (2016). El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial. Revista Innovación Empresarial, 2(1), Pág. 91-102. 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. Recuperado el 22 de enero del 2019, de: [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3995/1/rojas\\_cip.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3995/1/rojas_cip.pdf) <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/3995> Romero. J. (2012).

Propuesta para el Mejoramiento del Clima Organizacional del Personal Policial de la Seccional de Tránsito y Transporte del Departamento De Santander, Colombia.

Recuperado el 02 de Febrero del 2019,de:

88 <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/4065/RomeroJuan2012.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Romero, F. y Urdaneta, E. (2009). Desempeño laboral y calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas. Venezuela. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Recuperado de file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-DesempenoLaboralYCalidadDeServicioDelPersonalAdmin-3063107.pdf Ruiz de Alba José (2013).

El Compromiso Organizacional: Un Valor Personal Y Empresarial En El Marketing Interno.  
Recuperado

de: file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/Dialnet- ElCompromisoOrganizacional-5089649.pdf  
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.

Obtenido de Scielo.

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

Hill Interamericana de España. Sandy Cisneros J. (2018). Incumplimiento de programas de

mantenimiento y estado situacional de las obras públicas ejecutadas en la Municipalidad

Distrital de Yarinacocha, periodo 2016-2017. Pag 27- 36. Sandoval. C. (2004). Concepto y

dimensiones del clima organizacional. Hitos de Ciencias Económico Administrativas.

Recuperado el 12 de Febrero del 2019, de: <http://clases.ugb.edu.sv/multimedia/>

Dimensiones\_del\_clima\_organizacional.pdf. Sevilla, (1943). Rendimiento laboral. Recuperado

de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/38354/1/TRABAJO%20D>

89 E%20TITULACION- %20BANCHON%20THALIA%20JORDAN%20LAIZ.pdf Orbegoso, A. (2010).

Problemas teóricos del clima organizacional: Un estado de la cuestión. Perú. Universidad

César Vallejo.

Recuperado de: [http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R\\_PSI/article/view/341](http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/R_PSI/article/view/341) Ticona. F. (2017).

Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores

de la cooperativa de ahorro y crédito

mí financiera puno – 2015. Recuperado el 09

de Febrero del 2019, de: <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5660/>

Ticona\_Lopez\_Fredy.

pdf?sequence=1&isAllowed=y. Vasquez, K. (2018).

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores

en la empresa

transcarga paucar's s.r.l.,ate 2018. Recuperado el 09 de febrero del 2019, de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24561/Vasquez\\_CKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24561/Vasquez_CKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Zans Castellón, A. J. (Febrero de 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>

Zambonino, P. (2018). Factores determinantes del clima organizacional en el desempeño laboral en empleados del sector textil. Recuperado el 02 de febrero del 2019, de: [http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27150/1/17%20GT H.pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27150/1/17%20GT%20H.pdf).

90 ANEXOS ? Matriz de consistencia ? Encuesta ? Validez de cuestionario

91

ANEXO N° 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA TÍTULO: Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del

Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial de Ucayali, 2019.

PROBLEMAS

OBJETIVOS HIPÓTESIS VARIABLES DIMENSIONES INDICADORES Problema General

Objetivo General Hipótesis General

Clima organizacional Ambiente físico Iluminación ¿

Qué

relación existe

entre

clima

organizacional y

desempeño laboral de los trabajadores

del Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019?

Determinar

la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral

de los

trabajadores

del

Programa

Nacional Cuna Más –

Unidad Territorial

Ucayali, 2019.

Existe una

relación entre clima organizacional y desempeño laboral

de los trabajadores

del

Programa

Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019. Temperatura Espacio Problemas  
Específicos Objetivos específicos Hipótesis Especificas Estructura Estructura organizacional a.¿

Qué

relación

existe

entre el ambiente físico

y el desempeño

laboral de los trabajadores

del Programa

Nacional Cuna Más –

Unidad Territorial Ucayali, 2019? b.¿

Qué relación existe entre la estructura y

el desempeño laboral  
de los trabajadores del  
Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali? c. ¿Qué relación  
existe entre los compromisos personales  
y el  
desempeño laboral de los trabajadores del  
Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial  
Ucayali, 2019? d.¿  
Qué  
relación existe entre  
el comportamiento organizacional  
y  
el desempeño laboral  
de los  
trabajadores  
del  
Programa Nacional Cuna Más –  
Unidad Territorial Ucayali, 2019? a.  
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. b.

Determinar

la relación que existe entre la estructura y el desempeño laboral

de los trabajadores

del

Programa Nacional Cuna Más –

Unidad Territorial Ucayali 2019. c.

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. d.

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 a.

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

0: tesis \_ pacheco\_ ortiz.docx

35%

relación significativa entre la estructura y el desempeño laboral de los  
trabajadores  
del

Programa Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali 2019. c. Existe una relación  
significativa entre los compromisos personales

y el desempeño laboral de los  
trabajadores  
del

Programa  
Nacional Cuna Más – Unidad Territorial Ucayali, 2019. d.

Existe una relación  
entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral  
de los  
trabajadores  
del  
Programa Nacional Cuna Más –

Unidad Territorial Ucayali, 2019. Asignación de funciones Compromisos personales Interés del personal Posibilidades de ascenso Ayuda mutua Comportamiento organizacional Aceptación de ideas Existen acuerdos Trabajo en equipo Desempeño laboral Eficiencia Metas y tareas Materiales Realización de funciones Eficacia Metas y tareas Proactividad

92 ANEXO N° 2: ENCUESTA 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 Dimensión 1: Ambiente físico. 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 Mas establecen su propio orden en donde se sienta reflejado y tranquilo? Dimensión 2: Estructura. 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? Dimensión 3: Compromisos personales. 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? Dimensión 4: Comportamiento organizacional 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...

93 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 Dimensión 1:Eficiencia. 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? Dimensión 3:Eficacia. 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...

## Hit and source - focused comparison, Side by Side:

Left side: As student entered the text in the submitted document.

Right side: As the text appears in the source.

---

Instances from: tesis \_ pacheco \_ ortiz.docx

1 35%

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

1: tesis \_ pacheco \_ ortiz.docx 35%

The source document can not be shown. The most likely reason is that the submitter has opted to exempt the document as a source in Urkund's Archive.