



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

TESIS

INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL

DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES

EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

DE PUERTO MALDONADO, 2019

PRESENTADO POR

BACH. MILAGROS CARDENAS MENDEZ

ASESOR

DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN

GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

MOQUEGUA-PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
INTRODUCCIÓN	ix
RESUMEN	x
ABSTRAC	xi

CAPÍTULO I:

PLANEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1	Descripción de la Realidad Problemática.....	2
1.2	Definición del problema.....	4
1.3	Objetivos de la investigación.....	5
1.3.1	Objetivos generales.....	5
1.3.2	Objetivos específicos.....	5
1.4	Justificación e importancia de la investigación.....	6
1.5	Operacionalización de variables.....	8
1.6	Hipótesis de la investigación.....	9
1.6.1	Hipótesis general.....	9
1.6.2	Hipótesis secundarias.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación.....	10
-----	---------------------------------------	----

2.2 Bases teóricas.....	13
2.2.1 Clima organizacional.....	13
2.3. Marco Conceptual.....	25

CAPÍTULO III

MÉTODO 28

3.1 Tipo de investigación.....	28
3.2 Diseño de investigación.....	28
3.2.1. Tipo de diseño	28
3.3 Población y muestra.....	29
3.3.1 Población	29
3.3.2. Muestra.....	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.4.1 Técnicas de recolección de datos	30
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	33

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos.....	40
4.2 Prueba de hipótesis.....	55
4.3 Discusión.....	61

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.....	61
5.2 Recomendaciones.....	69

Referencias bibliográficas.....	63
---------------------------------	----

ANEXOS: matriz de consistencia, instrumentos validados, y otros.....

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág
Tabla 1 Operacionalización de variables	8
Tabla 2 Dimensiones de estudios del clima organizacional.....	31
Tabla 3 Valores de la Variable Percepción de Clima Organizacional	31
Tabla 4 Puntaje de las dimensiones de clima organizacional	31
Tabla 5 Dimensiones de estudio del desempeño laboral	32
Tabla 6 Puntaje de desempeño laboral.....	33
Tabla 7 Frecuencias del clima organizacional	35
Tabla 8 Categorías de la dimensión Realización personal.....	36
Tabla 9 Frecuencias de la dimensión realización personal	37
Tabla 10 Categorías de la dimensión involucramiento personal	38
Tabla 11 Frecuencias de la dimensión involucramiento laboral.....	38
Tabla 12 Categorías de la dimensión supervisión.....	39
Tabla 13 Frecuencias de dimensión supervisión.....	40
Tabla 14 Categorías de la dimensión comunicación.....	41
Tabla 15 Frecuencias de dimensión comunicación.....	41
Tabla 16 Categorías de la dimensión condiciones laborales.....	42
Tabla 17 Frecuencias de dimensión condiciones laborales	43
Tabla 18 Frecuencias de desempeño laboral.....	44
Tabla 19 Categorías de la dimensión motivación	45
Tabla 20 Frecuencias de la dimensión motivación	45
Tabla 21 Categorías de la dimensión responsabilidad	46
Tabla 22 Frecuencias de la dimensión responsabilidad	47

Tabla 23 Categorías de la dimensión liderazgo y equipo de trabajo.....	48
Tabla 24 Frecuencias de la dimensión de liderazgo y trabajo de equipo.....	48
Tabla 25 Categorías de la dimensión formación y desarrollo personal	49
Tabla 26 Frecuencias de la dimensión de formación y desarrollo personal	50
Tabla 27 Grado de relación según el coeficiente de correlación	51
Tabla 28 Correlación entre Clima organizacional y desempeño laboral	51
Tabla 29 Correlación entre Realización personal y desempeño laboral	53
Tabla 30 Correlación entre Involucramiento laboral y desempeño laboral	54
Tabla 31 Correlación entre Supervisión y desempeño laboral	55
Tabla 32 Correlación entre Comunicación y desempeño laboral	56
Tabla 33 Correlación entre Condiciones laborales y desempeño laboral	57

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
Figura 1 Frecuencias de clima organizacional	36
Figura 2 Frecuencias de la dimensión realización personal.....	37
Figura 3 Frecuencias de la dimensión involucramiento.....	39
Figura 4 Frecuencias de la dimensión supervisión	40
Figura 5 Frecuencias de dimensión comunicación.	42
Figura 6 Frecuencias de dimensión condiciones laborales	43
Figura 7 Frecuencias de desempeño laboral	44
Figura 8 Frecuencias de la dimensión motivación.....	46
Figura 9 Frecuencias de la dimensión responsabilidad.....	47
Figura 10 Frecuencias de la dimensión de liderazgo y trabajo de equipo	49
Figura 11 Frecuencias de la dimensión de formación y desarrollo personal	50

RESUMEN

En este trabajo se tiene con título *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores* En la dirección regional de educación de Puerto Maldonado, 2021, tiene como objetivo general Establecer la influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado. El tipo de investigación es correlacional, diseño no experimental, tiene una población de 120 personas que han sido tomadas como muestras, se considero la encuesta como instrumento de recojo de datos. Obteniendo los resultados siguientes concluyendo la existencia de una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral con una correlación de Rho Sperman de 0,453. También sedebe mencionartros resultados donde las correlaciones entre el desempeño laboral y las partes que conforman el clima organizacional (involucramiento, supervisión, realización personal, comunicación y condiciones laborales) también resultaron correlaciones positivas con cada una de ellas.

Palabras claves: comunicación, desempeño, involucramiento, supervisión y condiciones laborales.

ABSTRACT

This work has the title Influence of the organizational climate on the work performance of the workers In the regional direction of education of Puerto Maldonado, 2021, its general objective is to establish the influence of the organizational climate on the work performance of the workers of the Directorate Regional Education Department of the Province of Puerto Maldonado. The type of research is correlational, non-experimental design, it has a population of 120 people who have been taken as samples, the survey was considered as a data collection instrument. Obtaining the following results concluding that there is a positive correlation between organizational climate and work performance with a Rho Sperman correlation of 0.453. It should also be mentioned other results where the correlations between job performance and the dimensions of the organizational climate (personal fulfillment, involvement, supervision, communication and working conditions) also resulted positive correlations with each of them.

Keywords: communication, performance, involvement, supervision and working conditions.

Introducción

En instituciones, el desempeño laboral es el elemento más importante para lograr objetivos y metas, por eso es fundamental evaluar al personal de acuerdo a sus funciones para que sea adecuado correspondiendo a los requerimientos de la organización Pero para que haya un buen desempeño se debe considerar el clima que afrecen a su personal mientras cubra todas sus necesidades y tengan las instalaciones adecuadas el desempeño del persoal mejorara.

Con esta introducción este estudio a través de encuestas intentará descubrir las falencias que se puedan encontrara en el clima organizacional y el desempeño laboral. Con la intención de poder recomendar actividades y otros aspectos que mejoren el clima y aumente su capacidad de producción consiguiendo mas efectividad y producción de la entidad.

El presente estudio está dividido en cinco capítulos, el primer capítulo es cuál es el problema, propósito, argumento, funcionamiento de las variables, y por último la hipótesis. La segunda parte es el trabajo sobre el tema, la parte teórica del trabajo y las definiciones de los conceptos. En el tercer enfoque, encontramos tipos de estudio, poblaciones y muestras, técnicas y herramientas de recojo de información y el posterior análisis de estos datos. La sección IV son los resultados, la prueba de hipótesis y la discusión. La quinta parte es conclusión y sugerencia. Luego la bibliografía y finalmente los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Hoy en día, en forma global el clima organizacional se vuelve relevante y competitivo a nivel mundial porque los diferentes aspectos del clima organizacional suelen transformarse en caracteres particulares que darán posibilidad a cualquier organización a tener éxito sobre sus competidores. En ese mismo contexto en el mundo institucional y empresarial, años atrás ha construido múltiples métodos estratégicos que crearan un mejor clima organizacional que sea permisible para que el trabajador genere la totalidad de sus habilidades, destrezas, conocimientos relaciones inter e intrapersonales y aumentar su capacidad intelectual, que tiene como finalidad el alcance de los objetivos de las instituciones. En las instituciones públicas lo más importante que tiene son sus empleados porque ellos contribuyen al cumplimiento de muchas labores y hacer cumplir las finalidades y metas propuestos para cada año es por eso que estas instituciones deben tratar de darles un buen clima organizacional y esta debe ser percibido en forma positiva por todos, para que el personal tengan un buen desempeño laboral debe haber un buen ambiente organizacional.

El clima influye como las personas se comportan, puesto que es como el factor interviniente entre el sistema organizacional y la actitud. De cierta forma influirá en los sentimientos de los individuos en relación a las instituciones y sus miembros y en la práctica. Eso quiere decir que: Si un trabajador no está acomodado en su sitio de trabajo va hacer un trabajo mediocre, porque no tiene el incentivo para realizar mejor su labor, por eso es muy importante que el ambiente de la organización donde se interrelacionan los empleados que sea satisfactorio para ellos y mejoren su desempeño realizando un buen trabajo.

La sociedad peruana está constituida por un complejo sistema de instituciones entre las que se encuentra el sector educativo, sistema difícil de implementación en especial de nuestra nación. En esto mencionamos a la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios, es un difícil complejo por la pluralidad social, cultural, económica, geográfica y espacial de funcionarios, empleados y consumidores de sus tres provincias y once distritos. Que se apersonan a las oficinas que se encuentran en la sede principal de Puerto Maldonado, para solicitar servicios administrativos, regulatorios, legales, etc. pero al final estos usuarios advierten y exteriorizan su malestar en correspondencia a la calidad de prestaciones recibidas en la institución.

El Clima laboral viene a ser una variable interviniente, y es mediador entre los factores de organización e individuos. Las características de las diferentes Direcciones y Sub Direcciones son en forma relativa estables en el tiempo, tiene una diferencia de una sección a otra, dentro de una misma dirección, el cuál afectará la conducta y la captación del individuo dentro de la misma

Institución cambiando de una dirección a otra. Los usuarios generales (incluidos los de la región y de otras provincias) sienten y expresan que están siendo maltratados por servidores y funcionarios al solicitar servicios administrativos en casos relacionados con la educación. La actitud que muestran los empleados y funcionarios hace parecer que los usuarios están pidiendo ayuda en lugar de que están obligados a hacer su trabajo.

Es por eso que es necesario conocer como esta el ambiente de trabajo en que se encuentran laborando los empleados que trabajan en la gerencia de educación de puerto Maldonado, y nos dará la oportunidad de buscar métodos y reaccionar para tener un buen clima organizacional.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema principal

¿Cuál es la influencia que hay entre Clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado, 2021?

1.2.2 Problemas secundarios

¿Como es la influencia entre el desempeño laboral y la realización personal en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado, 2021?

¿Cómo es influencia entre el desempeño laboral y el involucramiento laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto

Maldonado, 2021?

¿Cómo es influencia entre el desempeño laboral y la supervisión y en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado, 2021?

¿Cómo es influencia entre el desempeño laboral y la comunicación en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado, 2021?

¿Cómo es influencia entre el desempeño laboral y las condiciones laborales en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivos generales

Determinar la influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la influencia que existe entre el desempeño laboral la realización personal de los trabajadores en la dirección regional de educación de Puerto Maldonado, 2021.

Determinar la influencia que existe entre el desempeño laboral y el

involucramiento laboral de los trabajadores en la dirección regional de educación de Puerto Maldonado, 2021.

Determinar la influencia que existe entre el desempeño laboral la supervisión de los trabajadores en la dirección regional de educación de Puerto Maldonado, 2021

Determinar la influencia que existe entre el desempeño laboral y la comunicación de los trabajadores en la dirección regional de educación de Puerto Maldonado, 2021

Determinar la influencia que existe entre el desempeño laboral y las condiciones laborales de los trabajadores en la dirección regional de educación de Puerto Maldonado, 2021.

1,4 Justificación e importancia de la investigación

Se realizará la investigación para determinar el clima organizacional en relación al desempeño laboral que existe en el interior de la Dirección regional de educación, determinar si hubiera dificultades y como diagnosticarlas especialmente los malestares que sufren los trabajadores y que perjudican su buen desempeño en las labores que ejecutan dentro de su institución. Se debe señalar que el factor humano es el principal capital en la generación de valores entre la vinculación de los trabajadores y los ciudadanos. Los empleados no deben ser considerados como activos estáticos intangibles, más bien ellos son el medio para conseguir un fin. Un clima organizacional que no es el adecuado trae como consecuencia problemas y malestar al trabajador y resultan en bajos rendimientos, un buen clima organizacional incrementa la productividad del trabajador en las labores

encomendadas, dentro de la colectividad acrecentando su calidad de vida dentro de su lugar de trabajo. Debemos afirmar que un buen rendimiento laboral del personal es a consecuencia de un buen clima organizacional, teniendo la instrucción y la motivación que logrará estos fines.

1.4.1 Justificación científica.

El beneficio de este trabajo es ser introducido al mundo académico, agrandando los temas dentro de la literatura. Considerandose el nexo que existe en las variables en estudio

1.4.2 Justificación Administrativa

El conocimiento y comprensión del manejo de los recursos humanos de una institución nos da una buena gestión administrativa. Este trabajo al cooperar con las áreas administrativas, así mismo la posible construcción de nuevas herramientas que servirán para en forma objetiva medir lo que es la gestión de recursos. Este estudio al final puede ser muy útil para los investigadores del futuro.

1.4.3 Justificación teórica

Esta investigación nos demuestra que encontramos una relación muy estrecha entre las variables clima laboral y el desempeño profesional; a consecuencia de los numerosos cambios en el medio donde se desarrollan las actividades laborales. Los constantes cambios que suceden en el ambiente del desarrollo de las labores.

1.4.4 Justificación metodológica.

Es importante este estudio porque están basados en las técnicas en el uso de encuestas, aplicados para recolectar información de las variables en estudio, que luego servirán para futuras investigaciones. Estas técnicas y procedimientos son respaldados a la validez y confiabilidad y la medición de las variables

1.5 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensión	Indicadores (ítems)	Valorización
Independiente	Realización personal	Desarrollo personal	Nunca
		Desarrollo profesional	
	Involucramiento laboral	Compromiso institucional Identificación institucional	casi nunca
Clima Organizacional	Supervisión	Apoyo a las tareas Funcionamiento	a veces
	Comunicación	Fluidez en la comunicación Claridad	casi siempre
	Condiciones laborales	Elementos materiales Elementos psicosociales Elementos económicos	siempre
Dependiente	Motivación	Ítems. 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Nivel, bajo
Desempeño laboral	Responsabilidad	Ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15	Nivel medio
	Liderazgo y trabajo en equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23	Nivel alto
	Formación y desarrollo personal	Ítems, 24, 25, 26, 27 y 28	

Nota: Elaboración propia

1.6 Hipótesis de la investigación

1.6.1 Hipótesis general

Existe influencia significativa del clima organizacional sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación en la provincia de Puerto Maldonado 2021.

1.6.2 Hipótesis secundarias

Existe influencia directa entre el desempeño laboral y la realización personal de los trabajadores en la dirección regional de educación de Puerto Maldonado, 2021

Existe influencia directa entre el desempeño laboral y el involucramiento laboral de los trabajadores en la dirección regional de educación de Puerto Maldonado, 2021.

Existe influencia directa entre el desempeño laboral y la supervisión de los trabajadores en la dirección regional de educación de Puerto Maldonado, 2020

Existe influencia directa entre el desempeño laboral y la de los trabajadores en la dirección regional de educación de Puerto Maldonado, 2021

Existe influencia directa entre el desempeño laboral y las condiciones laborales de los trabajadores en la dirección regional de educación de Puerto Maldonado 2021

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

(Torres, 2015) , en el trabajo realizado en Puno sobre desempeño laboral y clima organizacional en las instituciones educativas bolivarianas, y presenta como finalidad medir la clase de vinculación que hay entre el desempeño laboral y clima organizacional. El diseño utilizado fue básico y correlacional no experimental. La metodología fue cuantitativa. El estudio de relación se consideró el coeficiente de R de Pearson y la "t" de Student para trabajos correlacionales y la herramienta utilizada es un temario. Los resultados determinados son que hay una vinculación directa efectiva resistente entre clima organizacional y desempeño laboral concluyéndose que a mejor clima organizacional. Se debe a un mejor desempeño laboral.

(Quispe Vargas, 2015) en su trabajo con título clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, el diseño fue de orientación cuantitativa de nivel correlacional no experimental que tenía la meta de: evaluar el tipo de rendimiento laboral de los empleados

basandose a tres formas de eficacia, rendimiento laboral y capacidad de trabajo. El instrumento a usar fueron las encuestas. La validación y credibilidad del dispositivo son hechas de acuerdo al coeficiente de Alfa de Cronbach, por ende los dispositivos son confiables y congruentes. Para la conexión se aplicó el coeficiente de vinculación de Spearman, Dio como resultado la no aceptable certeza estadística para rehusar la relación, porque la p-valor $<0,05$. Se concluye: los empleados de la municipalidad han logrando un desempeño laboral regular.

(Machuca, 2016) En su trabajo sobre: realizado en Tingo María 2015 sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, tuvo como fin el de conocer si encontramos vinculación efectiva entre el el desempeño laboral y clima organizacional. El instrumento usado es un cuestionario; la clase de estudio se aplica al grado relacional, de metodología descriptiva correlacional, y diseño transversal. El resultado indica una vinculación eficaz y significativa en el clima organizacional y el rendimiento laboral, afirmando un nivel de correlación con calificación buena. Las vinculaciones del desempeño laboral con la dimensión estructura institucional, compromiso, premios y conducción de problemas, dieron como resultados positivos.

(Solano, 2017) La presente tesis: realizada al personal de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017 sobre el nexo de la organización y el desempeño laboral, cuya fin es conocer la relación en el clima de la organización y el desempeño laboral, La metodología es descriptivo y correlacional, y se usó un temario de interrogantes de las cuales se concluyó: hay una vinculación que tiene significancia entre ambas variables. Dichos resultados provienen del incorrecto

ambiente organizacional, y acciones que fueron efectuadas mal, trascendiendo en incremento de la producción del personal de la entidad.

(Arias, 2014) Hizo su trabajo con los profesores de Administración de la Universidad de Tacna, intentando examinar el dominio del clima de la organización en el desempeño del trabajo. Se concretó una revisión sobre el ambiente organizativo y de la satisfacción laboral que por un método en base a las dimensiones y en los indicadores sugeridos para las variables. El tipo de diseño es correlacional-explicativo. El muestreo fue de 25 docentes. Al finalizar se diagnosticó al ambiente laboral predominantemente significativo en la satisfacción laboral.

(Paricela, 2015), se dió como finalidad evaluar la relación entre la motivación laboral y clima organizacional en los empleados de la I.E. Elena de Santa María, Juliaca, Perú, 2015. Se hizo un análisis de nivel correlacion, fue no experimental correlacional el diseño. Se muestreo a 52 personas se utilizaron el test de motivación laboral (TML), y la serie de ambiente de organización. Se halló vinculación directa en la motivación laboral y el clima organizacional ($Rho = 0,685$; $p = 0,000$), que señala que cuanto mas es la motivación laboral que siente el sujeto, mayor es la puntuación de verificación del clima organizacional.

(Guzmán, 2019) se realiza este trabajo a la estimación que presenta el clima institucional favorable al buen rendimiento en docencia en aula de los profesores. Se tiene como fin, determinar el dominio del ambiente institucional en el rendimiento docente. La solución ratifica que el entorno de la institución influirá en el rendimiento docente “según el test de hipótesis de correlación de Pearson que

se calcula esta a nivel de correlación elevada, siendo $r = 0,92$, se concluye que el ambiente institucional influyendo en el desempeño docente, se ve que $Z_c = 23$ esta en la zona rechazo $R(R)$ de la parte positiva en la campana de Gauss.

(Villegas, 2018) Este trabajo por su finalidad es aplicada, y correlacional, es temporal y transversal, según sus características es primario, y el método es mixto (deductivo - inductivo), Para recoger datos se aplicó un temario y se usaron dos dispositivos: analizar el ambiente organizacional y el rendimiento laboral. Los resultados son a un nivel mayor de ambiente organizacional, mayor será el desarrollo del rendimiento laboral de los empleados.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

Viene a ser el grupo de percepciones en forma globalizada de los trabajadores por su medio de trabajo dentro de las instituciones. Es la interacción que va desde los móviles en el interior de los trabajadores, de los estímulos las cuales dan las instituciones y las posibilidades que se tengan de esta comunicación. Estará formado por las propias peculiaridades de la institución, lo cual la detallan y sea diferente al resto. Todas las personas la experimentan y se mide por el entendimiento de las sensaciones de los trabajadores. Es perceptivo porque menciona a las conductas, valores, preceptos y sensaciones que los trabajadores notan que encontrarse o sea concerniente a la institución de la que conforman (Garcia, 2007)

2.2.1.1 Orígenes del clima organizacional

El psicoanálisis de organización inicialmente conocida como Psicología industrial, se constituyó en América a comienzos de los años 1900. Desde la 2da guerra mundial se fortaleció mucho más a raíz en que se abordó en forma sistemática algunos temas la elección de trabajadores ideales y las diferentes maneras de asignaciones implantadas (García, 2007)

2.1.1.2 Dimensiones del clima organizacional

a. Realización personal

Desarrollo personal .-Según Gomez, Balkin y Cardy citados por (Ruiz, 2014) la realización personal consiste en el esfuerzo de los empleados en ofrecer sus habilidades que la institución requerirá en el futuro, se basa en el trabajo que actualmente hace así como las labores futuras que deberá realizar. Abarca a todos los empleados o grupos de empleados y se centrará en las aptitudes y actitudes de la fuerza laboral especialmente en las necesidades a largo plazo. La realización personal se considera como el enriquecimiento total de los recursos humanos más aptos

-Desarrollo profesional.- Es la organización y formalización de un esfuerzo que se concentra en el crecimiento cultural de empleados con más capacidad. Tiene un mayor alcance y más perennidad que el desarrollo. La formación será una elección empresarial clave si la organización sobrevive en un medio global y con más competencia. Las aceleradas transformaciones tecnológicas y la inclinación a otorgar más obligaciones a los empleados y como consecuencia el trabajo se ha vuelto más satisfactorio y desafiantes. La responsabilidad de complacer los

requerimientos de los usuarios, hace que los empleados como las instituciones descuidan preguntas en relación a la planificación profesional; que trae negativas consecuencias para ambos. Del punto de vista de la institución, la carencia de apoyo en el desarrollo profesional provoca la carencia de disposición de los empleados y dejan los puestos vacantes. Del punto de vista de los empleados, las consecuencias son sentimientos y frustración de no ser valorado por la institución. (Fernandez, 2002)

A fin de incrementar los incentivos a sus trabajadores, las instituciones tiene la obligación de ayuda a encabezar y diligenciar sus profesiones. El incentivo profesional tiene tres aspectos (London y Mane, 1997) citado por (Fernandez, 2002):

1. *Resistencia profesional* o nivel en donde los trabajadores son calificados para enfrentar los conflictos que perjudican sus labores.
2. *Perspicacia profesional* o nivel de educación de empleados por su rendimiento, vitalidad y fragilidad, y cómo estas apreciación perjudican sus fines laborales y profesionales.
3. *Identidad profesional* o nivel en donde los empleados precisan sus fines particulares de acuerdo a sus labores.

Las instituciones son renovadoras y se adaptan siempre y cuando los trabajadores presentan incentivo en el desarrollo profesional. Los empleados tienen fortaleza profesional y son aptos para allanar los estorbos de su medio laboral y de adecuarse a sucesos no esperados: son aptos de formar nuevas maneras de usar sus

talentos para hacer frente a los dilemas y los acontecimientos no esperados.
Orgullosos de trabajar en la institución (Fernandez, 2002)

b. Involucramiento laboral

-Compromiso con la institución.- Peralta (2013) citado por (Aldana, 2013) sostiene que el deber laboral la cual ha ido incrementando su importancia en las instituciones, por la tendencia por entender qué detiene a los empleados en la institución. Se realizan investigaciones que relacionan el deber laboral como predecesor del rendimiento; y, lo vinculan con baja ausencia y buenos resultados.

(Aldana, 2013), sostiene que el acuerdo con la institución evidencia la vinculación del trabajador con la institución y las intervenciones en su determinación deseguir siendo parte de ella. Es posible que los trabajadores que se han comprometido se mantengan en la institución que los trabajadores sin compromiso. En la definición de acuerdo laboral se introducen la admisión de los fines de la institución, su posición a hacer mas trabajo a favor de ésta y la declaración la ánsia de perdurar como afiliado activo de la misma, dentro de una práctica continua.

-Identificación con la organización.- (Robins, 2009) lo define como la colaboración en el trabajo está a la altura que un empleado reconocen con su labor, coopera en forma activa con eso y estima que su desempeño laboral es significativo para su propio derecho. Tambien se sugiere que los trabajadores con un grado elevado de cooperación en las labores, se identifican y forman con una alta preocupación la clase de labor que realizan.

Con esto el requerimiento de averiguar esta cooperación en los arreglos convenidos de la institución, que generará un ambiente de afabilidad en la institución (Albañil, 2015)

c Supervisión

Apoyo a las tareas.- La resolución de encargos no debe hacerse por estímulos cuando no hay otro recurso. Se toman las decisiones por medio de la tasación de disyuntivas y no deben ser obligados por el abuso de trabajo. Si vamos a impedir que el tiempo recuperado porque al tener que encargos ese tiempo vuelva a perderse en repeticiones y correcciones la designación de obligaciones se hace de manera profesionalmente. Esto es:

- *Analizar las tareas.* Se examina lo importante de las acciones que se enfrentan. Se forman tres grupos: las absolutamente innecesarias que no pueden ser realizadas ni por uno ni por nadie y que deben ser delegadas, y las labores que uno mismo puede realizar.

- *Gestionar el tiempo.* Consiste en el tiempo que se emplea para solucionar toda labor es el apropiado. Se debe tener una agenda al detalle en donde se anote el tiempo que se dedica a las labores por dos semanas por lo menos. Se debe anotar las actividades que se emprendan y el periodo que lleva hacerlo. Descubres que se ha dado poco tiempo a las labores que sólo puedes hacer.

- *Establecer prioridades.* Se enumera las actividades según la importancia y urgencia. Por lo que se podrá eliminar las innecesarias, se debe concentrar en las que sólo uno mismo puede llevar a cabo, delegando las restantes (Emprendedores, 2018)

Funcionamiento.- La tarea del control busca lograr sus metas y finalidades, y encontramos que más importante es para la administración es el control, y se mencionan algunas:

-Función de orientación y asesoramiento Mejorando la calidad y efectividad del servicio en diversas características, necesita de acciones constantes de asesoramiento y orientación que alcanzará a su totalidad. El procedimiento de orientación radica en esclarecer y dirigir la toma y ejecución de decisiones que más conviene para alcanzarlas metas y finalidades.

- Función de información. Es señalada fundamental en las finalidades del control, es la creación y proveer de forma precisa y premeditada de avisos y metas que facilitan las decisiones y la retroalimentación de las labores realizadas.

-Función de verificación y evaluación. Junta datos para emitir juicios y decidir, los resultados que se obtienen generan un acúmulo de datos que servirá para situar mediante labores el alcance de las metas propuestas (Muñoz, 2005). Es estable la supervisión, ya que se encuentra en sus actividades. Es sistemático y se orienta a tener conocimiento que acceda juzgar todo aspecto de la objetividad, y se podrán decidir (Dionicio, 2017)

d. Comunicación

Se dice que es un proceso propio al hombre, que es sociable, como elemento del mundo. Lo definiremos como el cambio de posturas, sensibilidad propia de manera natural entre los miembros que forman la sociedad, cada uno presenta una singularidad, que vienen por todo lo vivido previamente por cada persona, que también es una variable en el momento de hacerse el procedimiento de comunicación (Quiñones, 2017)

-Fluidez en la comunicación.- el intercambio de lenguaje efectivo, no obedece al entendimiento del método de comunicación, es importante evaluar los dispositivos que aseguren que el mensaje enviado al receptor se presente de forma apropiada y que a través del autoaprendizaje que recibimos se pueda asegurar que el mensaje sea recibido óptimamente, garantizando el logro de las metas trazadas (Moreno, 2009)

- Claridad en la comunicación.- Para que la meta de la comunicación obtenga soluciones positivas, se debe controlar y educar, conceptualizando la situación en la cuál el mensaje que se dará y cómo se transmitirá para obtener eficiencia, por una comunicación deficiente llevará una mala apreciación, que desate chismes que dificultaran la comunicación dando resultados negativos (Moreno, 2009)

e. Condiciones laborales

Están basadas en la paridad entre varones y damas, y no deber ser menos a las dadas por la Ley y serán convenientes a la significación de los prestaciones y idénticos para trabajos idénticos. No podrán constituir disparidad ni eliminaciones por causa de origen étnico o nacionalidad, , opiniones, género, edad, sexo, condiciones de salud, condiciones de embarazo, discapacidad, condición social, religión, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, exceptuando las formas explícitamente estipuladas en la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2013). Las condiciones de trabajo son importantes tanto para los empleadores como para los trabajadores, ya que si la jornada laboral se planifica incorrectamente, se requerirá que la jornada laboral se extienda y obligará al empleador a pagar horas extras.

- Jornada laboral comprende el tiempo en el cual el empleado está a disposición

del patrón para realizar sus tareas; desde el inicio del desempeño de sus labores hasta que termina el turno que le corresponde.

- *Días de descanso.* La ley dice que, el trabajador tendrá un día de descanso con goce de haber por cada seis días laborados. Los que laboren los domingos, obtendrán un pago complementario de un 25% sobre el salario.

-*Psicológica el descanso del trabajador* es primordial, ya que el continuo trabajar ocasiona alteraciones en diversos ámbitos, pueden ser de condiciones ambientales, tales como el ruido y las relaciones interpersonales, que generara estrés, problemas familiares y cambios repentinos de humor, entre otros aspectos (Mercado, 2015)

Elementos materiales.- (Sanchez, 2010) sostiene que el apreciamiento de la satisfacción en el trabajo va por: Los elementos materiales o de infraestructura se definen como que dan facilidad al incremento de las tareas diarias y una señal de capacidad y rendimiento. En las circunstancias físicas se toma en cuenta la comodidad esto por las condiciones de confort que se ofrece en la institución así como los trabajadores cuidan por su ambiente laboral por el confort personal para hacer su trabajo bien (Deza, 2017)

Elementos psicosociales.- Si centramos en la diálogo entre el individuo y su organización laboral, comprendemos por causas psicosociales a las circunstancias presentes en una disposición de trabajo están vinculadas en forma directa directa con la organización del trabajo, lo que contiene y la ejecución de la tarea, que se entregan con la extensión de afectar positiva o negativa al incremento de la labor, psíquica, social y salud física del trabajador. El campo evolucionado por la ergonomía de los labores coge las variables psicosociales del riesgo profesional,

creados por la rigidez causada dentro del trabajo. Estas variables de riesgo producen ansiedad laboral, y se manifiestan en indicios, ocasionando lesiones cardiovasculares potencialmente, hipersensibilidad, contracturas, inmunitarios, y dolor de espalda entre otros. (Cacivio, 2016)

Elementos económicos.- Las modificaciones en la constitución del capital, y la conmoción estructural de la indagación, progreso y ciencia, las finanzas de rango, y la competencia industrial también cambian.

2.1.2.3 Recompensa

El salario debe ser apropiado y justo, de acuerdo a las labores ejercidas, viene a ser la primera prima en una relación laboral. Se debe expresar que algunos trabajadores a pesar del sueldo justo siempre tienden a reclamar un reconocimiento adicional.

2.1.6 Ciclo motivacional

Este ciclo inicia con la aparición de un deseo o requerimiento que viene a ser el vigor que moldea la conducta humana, esto trae como consecuencia que también aparece el deseo del descontento y la ruptura del equilibrio de las emociones del trabajador. Como cualquier ciclo esta constituido por etapas donde el comienzo y el término están unificados para dar un inicio nuevo. Si no están satisfechas las necesidades de base que son elementales, primeras no se cumplirá las necesidades de segundo orden (Zavala, 2019)

2.2 Desempeño Laboral

Se definen cuando el empleado cumple con los requerimientos de su trabajo. También se dice que es la aptitud del empleado que labora en el interior de las instituciones, la cual es imprescindible para la estructuración, realizando el empleado un gran trabajo y regocijo laboral. (Martin, 2015)

2.2.1 Idalberto Chiavenato y su teoría de valoración de desempeño

(Chiavenato, 2009) afirma que a cada rato y en todos los eventos, determinamos lo que acontece a nuestro alrededor. Siempre que se prueban temas muy diferentes, ejemplo; la consecuencia del alza, la ejecución de las exportaciones y la posición de las bolsas de valores, etc. el cálculo del desempeño es usual en la vida personal. Así mismo es en las instituciones, que tienden a valorar diferentes desempeños, como el de economía, personal, operaciones administrativas, mercadotecnia. La calidad del trabajo, el rendimiento, el servicio y, el desempeño del trabajador. Para que la institución mantenga una intervención de competencia y esté presente en el mundo global, el desempeño del empleado será insuperable a cada rato. Depende de muchos aspectos. Cambia de un individuo a otro y de una circunstancia a otra, obedece a diversas variables que influiran en él. Entre ellos está el importe de la retribución y que serán de acuerdo al trabajo lo que conlleva al esfuerzo individual que el trabajador realizará. La apreciación del desempeño se enfoca en el cargo en que se ubica la persona o en la jurisdicción que da a la institución para cooperar la prosperidad de ésta. El coste, la financiación, el equipo hecho en forma interna, la antigüedad, la modernización, los inventarios, los planes y control del rendimiento, entre otros.

2.2.3 Elementos Claves del Desempeño Laboral

Según (Pastor, 2018) y estos son:

a) *La Motivación:* La organización a través de una mezcla de experiencias, visión del futuro, valores y premios que se esperan viene a constituir la motivación de sus trabajadores, y ser un dispositivo para valorar y perfeccionar su desempeño.

b) *La Responsabilidad:* Agrupa una variedad de finalidades que se asumirán sea cual sea los resultados. los trabajadores que no se administran bien evaden reponsabilidades y la pasa a otro trabajador, llegando a las direcciones de las instituciones, los cuales tendrán que decidir y será criticado aún sea bueno o malo por las personas que delegaron su responsabilidades, convirtiéndose en un círculo vicioso.

c) *Trabajo en equipo y liderazgo:* El ser líder se entiende como un tipo de poder a través de la cual puede lograr que voluntariamente colaboren las personas de una institución para alcanzar sus finalidades. El líder es un sujeto que tiene influencia en las conductas y parecer de los sujetos. El liderazgo debe organizar, presidir y lograr que otros lo siga, dando el ejemplo con el menor trabajo para la agrupación.

d) *Desarrollo y formación profesional:* El crecimiento profesional es muy importante en el interior de las instituciones, con los planes de aprendizaje y desarrollo. Facilitando el avance de conductas, comunicación entre los trabajadores, constiruir redes de trabajadores y implantar una visión usual para la institución.

2.2.4 Evaluación del desempeño

Todo trabajador recibe una capacitación y realimentación acerca de su rendimiento para conocer y ejercer su trabajo y realizar las correspondientes correcciones. Sin

esta capacitación los trabajadores laboran a ciegas. Para tener noción de las capacidades de los trabajadores, la institución tendrá conocimiento de como realizan sus labores. En el proceso de evaluación del desempeño existen puntos débiles esas son las personas que realizan la evaluación de desempeño hagan que se perciba que el resultado final sea una recompensa o una sanción, que es mas importante el llenar unos formularios que evaluar en forma crítica y objetiva del rendimiento, y el personal crean que el método es injusto. La desigualdad daña profundamente el desarrollo de evaluación. Además, que el evaluador al hacer comentarios desfavorables ocasiona una resistencia denegada del trabajador y su reacción a aceptar, y, que la evaluación sea inocua, basada en variables de evaluación que no agregan valor para nada. (Pucce, 2016)

2.2.4.1 Técnicas para evaluar del desempeño laboral

Estas son:

a. Entrevistas: las aclaraciones que provienen de diálogos ayudan al evaluador a reconocer zonas que se pueden renovar y mejorar. Las censuras realizadas por los trabajadores pone en resalte los actos que se debe empezar con la finalidad de satisfacer tanto los requerimientos del personal como de la entidad. Es otro formato para obtener información y se realiza a los trabajadores que renuncian a la institución. (Pulido, 2017)

b. Encuestas de opinión: Denominadas sondeos de conductas, a través de cuestionarios bien preparados ya que las entrevistas quitan mucho tiempo y son costosas. Con las encuestas se obtendrá una descripción más concisa de algunos aspectos de la organización. Los cuestionarios pueden conducir a replicas con

más confianza y honestidad (Chatman, 1999)

c. Examen de los registros de gerencia de personal: Se hacen porque avalan que se cumplan las políticas de la institución y algunas apariencias legales. (Brown, 1990)

d. Experimento de métodos de personal: Para un cotejo entre una agrupación experimental y un grupo de control en posiciones reales. Existen impedimentos en la experimentación, algunos jefes no quieren hacerla por las dificultades que surgen en la ética de la agrupación y la cautela que se crea entre los que no son elegidos como participantes en los programas. El personal que participan en las agrupaciones experimentales son manejados. Los resultados como consecuencia no serán transparentes o confiables, por las alteraciones en el ambiente laboral o por la comunicación diaria y el compartir información que sucede entre los agrupamientos (Asmat, 2003 citado por (Luza, 2017).

e. Información Externa: Se realizan comparaciones con otras instituciones y su medio que dan expectativas para medir las políticas de la institución. Algunos apuntes del exterior se obtienen con alguna facilidad, mientras otros requieren muchos trabajos. La información especializada sobre la competencia son los apuntes con más dificultad para su obtención ((Prado, 2015)

2.3. Marco Conceptual

2.3.1 Comunicación interpersonal

Ocurre entre dos individuos que se encuentran cercanos en forma física. Y cada una de ellos arman mensajes que vienen a ser respuesta a los mensajes que son realizados por su interlocutor o los otros individuos que se encuentran en la

conversación (Quispe Vargas, 2015)

2.3.2 Equipo de trabajo

Es el agrupación de trabajadores que son adjudicadas o autoadjudicadas, por sus destrezas y luchas particulares, para el cumplimiento de una finalidad en la orientación de un controlador (Jaramillo, 2012)

2.3.3 Liderazgo transformador

Formulará valores y creará significados, entre estos la finalidad Institucional, capaz de inculcar valores. Debe tener una buena credibilidad y es entusiasta. Es un perito promocionando y protegiendo valores: ser los mejores, excelente instrucción, servicio al cliente, etc., se le define como un arquitecto social (Jaramillo, 2012)

2.3.4 Productividad laboral

El hombre es biopsicosocial, porque tiene dependencia en salud física y felicidad, por eso sus acciones y amociones tiene reacción con su entorno socialo social, dependiendo en que ambiente se encuentre, su tranquilidad y bienestar no están predispuestas a una situación de tensión por son reflejos de sus emociones.

Un entorno positivo, cumpliendo metas trazadas, genera compromiso, mientras que un clima opuesto trae pérdidas y conflictos en el rendimienot y ausencias sin justificar. (Mejía, 2018).

2.3.5 Responsabilidad

Se le define como la apreciación por parte de los trabajadores pertenecientes a una institución por su independencia en sus decisiones, que tengan relación a sus deberes (Apaza, 2017)

2.3.6 Retroalimentación

Es el conocimiento que se proporciona a los empleados acerca de lo bueno o lo malo que son realizando sus funciones. Sinó se les da retroalimentación a los trabajadores sobre su rendimiento, estos no mejoraran (Prado, 2015).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

Es de observación ya que los registros muestran el curso inherente de los eventos. Es prospectivo ya que los datos se toman de las fuentes primarias de necesidad para el estudio. De corte transversal, las variables son medidas una vez, son muestras autosuficientes y aclaratorias ya que solo estiman los parámetros de una sola muestra y el análisis estadístico es unidireccional (Supo, 2012).

Busca anexar componentes y acceda a calcular los vínculos en los que se relacionan. El análisis busca las correlaciones que existen entre el clima organizacional y el desempeño laboral (Hernandez, 2014)

3.2 Diseño de investigación

Es no experimental

3.2.1. Tipo de diseño

El diseño se validará mediante instrumentación ya que estará orientado a identificar, definir y poder medir estructuras. (Supo, 2012)

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población se toma la totalidad de trabajadores (73). Es el grupo de personas del que se obtendrá la información y que va a ser objeto de medición para el interés de la investigación.

3.3.2. Muestra

(Pallela, 2012): “Es separar lo que simboliza a una población, cuyas particularidades se reproducen de la manera más real probable” (p. 106).

En conclusión, se calcula la muestra usando la fórmula:

$$N_0 = \frac{Z^2 P(1-P)}{E^2}$$

$$n = \frac{N_0}{1 + n_0/N}$$

Donde:

n = muestra

n₀ = muestra aproximado

N = población bajo estudio 73

Z = Valores correspondientes al valor de significancia = 1,96

E = Error de tolerancia de la estimación = 5 %

P = Proporción estimada o esperada de la variable (P=0,5; Q=0,5)

3.3.3 Muestreo

La elección del cumplimiento analítico se confirmará mediante la recolección de una muestra aleatoria simple (Epiquien, 2013). Con el simple muestreo al azar, las personas se eligen de la población que se estudia para que todos estén presentes y obtengan el tamaño de muestra que desea. Así como va ser la evaluación (variables subjetivas) y el uso de herramientas (encuestas) para la toma de decisiones, cuyo objetivo es definir conceptos Se utilizarán las posibles categorías de muestreo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas de recolección de datos

Se utilizaron encuestas como técnicas de recojo de información y cuestionarios como herramientas. En este estudio se utilizó una serie de preguntas sobre el clima organizacional y los niveles de desempeño laboral.

3.4.1.1 Instrumentos

a. Cuestionario estructurado

Es un componente proporcional utilizado para medir o registrar varios arreglos y circunstancias. Elaborar una agenda para que los dilemas argumentativos de elección se presenten a través de preguntas pre-ideadas.

b. Cuestionarios de Clima Organizacional

Ideado por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo (2004), figura de 50 preguntas que evaluarán el tipo del ámbito del trabajo, y serán dirigidos en cinco dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y

condiciones laborales, las que se determinarán por sus correspondientes evaluadores. Cada una de ellas consta de 10 ítems, las que se puntúan de 1 a 5

Tabla 2

Dimensiones de estudios del clima organizacional

Dimensiones	Ítems
Realización personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
Involucramiento laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50,

Nota: (Pastor, 2018)

El cuestionario de percibir el clima organizacional está construido en una escala de Likert por cinco clases: ninguna o nunca (1), poco (2), regular o algo (3), mucho (4), todo o siempre (5). Los puntos finales son puestos en categorías de:

Nunca = 1 . Casi nunca = 2 , A veces = 3 , Casi siempre= 4 , Siempre= 5

Tabla 3

Valores de la Variable Percepción de Clima Organizacional

Variable	Dimensión	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
	Realización personal	10	50
Clima Organizacional	Involucramiento laboral	10	50
	Supervisión	10	50
	Comunicación	10	50
	Condiciones laborales	10	50
	<i>Total</i>	<i>50</i>	<i>250</i>

Nota: Elaboración propia

Tabla 4*Puntaje de las dimensiones de clima organizacional*

	Realización personal	Involucramiento laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones laborales	Percepción del clima organizacional
Muy favorable	42-50	42-50	42-50	42-50	42-50	210-250
Favorable	34-41	34-41	34-41	34-41	34-41	170-209
Medianamente Favorable	26-33	26-33	26-33	26-33	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	18-25	18-25	18-25	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	10-17	10-17	10-17	10-17	50-89

Nota: Elaboración propia*b. Instrumento Desempeño Laboral*

Se utilizará el temario de Desempeño laboral hecho por Rodríguez y Ramírez (2015) citado por (Pastor, 2018). Compuesto por 28 ítems y llevado a cuatro dimensiones que son motivación con siete preguntas, responsabilidad con ocho preguntas liderazgo y trabajo en equipo con ocho preguntas y formación y desarrollo personal con cinco preguntas.

Tabla 5*Dimensiones de estudio del desempeño laboral.*

Dimensiones	Ítems
Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7
Responsabilidad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
Liderazgo y trabajo en equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23
Formación y desarrollo personal	24, 25, 26, 27 y 28

Nota: (Pastor, 2018)

Cada ítem tiene cuatro alternativas de respuesta, desarrollado bajo la escala de Likert; Nunca (0), A veces (1), frecuentemente /2), siempre (3). De tal forma que la puntuación final se podrá obtener un puntaje mínimo de cero o máximo de 84 puntos:

Tabla 6

Puntaje de desempeño laboral

Desempeño laboral	Puntaje
Bajo	0 a 28
Promedio	29 a 56
Alto	67 a 84

Nota: Elaboración propia

3.4.1.2 Confiabilidad y validez.

Fiabilidad: Hace referencia a que cuando se tenga que ejecutar el dispositivo a la misma persona, tendrá un efecto similar; dando así resultados consistentes y confiables.

-*Validez:* Cuando el dispositivo evalúa el componente a medir. Esta especificidad será evaluada en contenido: referido a lo necesario para enchufar el dispositivo y medir la variable de evaluación, sin omitir nada, la respuesta será única en contenido.

- *Constructo:* dilucidar un modelo experimental-teórico manteniendo los factores de interés, teóricamente relevantes, mostrando definiciones medidas que están correlacionadas (Cortez, 2009)

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

3.5.1 Tratamiento de datos

- Se desarrollarán equipos de investigación.
- Aplicará dispositivo de encuesta
- Los datos se procesan y través de cuadros y gráficos estadísticos. Debe ser analizado

3.5.2 Análisis e interpretación de datos

- Los datos se presentarán en forma tabular.
- Se construyen tablas y figuras estadísticas de acuerdo a las variables analizadas.
- Dando explicación a las tablas y gráficos estadísticos que se presentan

CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Variable clima organizacional

Tabla 7

Frecuencias del clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desfavorable	28	23,3	23,3	23,3
	Medianamente favorable	81	67,5	67,5	90,8
	Favorable	8	6,7	6,7	97,5
	Muy favorable	3	2,5	2,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

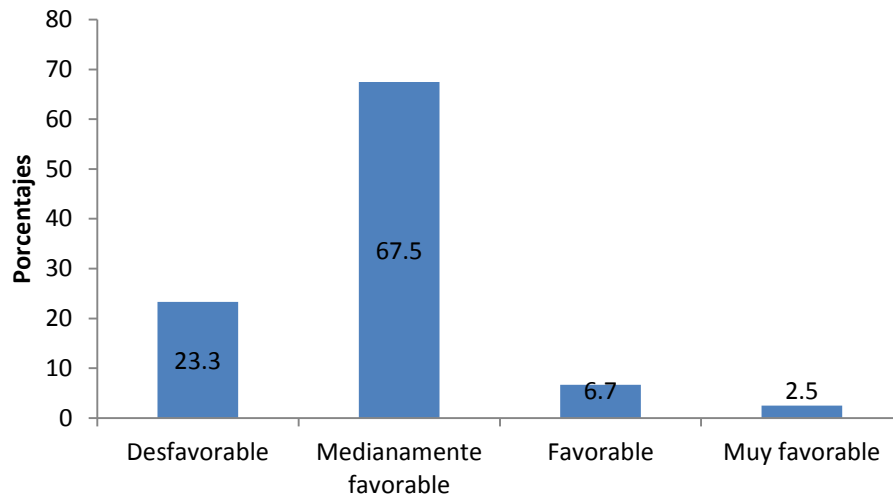
Nota: Elaboración propia

En la tabla 7 observamos que es medianamente favorable es el que tiene mayor número de encuestados con 81 y que va a un porcentaje de 67,5 % seguido con el desfavorable que presenta a 28 encuestados y representa el 23,3 %.

En la figura 1 vemos que es medianamente favorable ocupa el primer lugar con el 67,50 % ocupando el último lugar el muy favorable con 2,50 % , además debemos mencionar que el muy desfavorable no ha obtenido ningún porcentaje

Figura 1

Frecuencias de clima organizacional



Nota: Variable clima organizacional

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la variable

4.1.1.1. Dimensión Realización personal

Tabla 8

Categorías de la dimensión Realización personal

Categorías	Mínimo	Máximo	Cantidades	% cantidades
Muy desfavorable	10	17	2	1,7
Desfavorable	18	25	43	37,5
Medianamente favorable	26	33	32	26,7
Favorable	34	41	42	35,8
Muy favorable	42	50	1	0,8
Total			120	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 8 observamos que en realización personal está en la categoría desfavorable, con un 37,5 % esto quiere decir que los trabajadores están insatisfechos en su desarrollo profesional y personal

Tabla 9

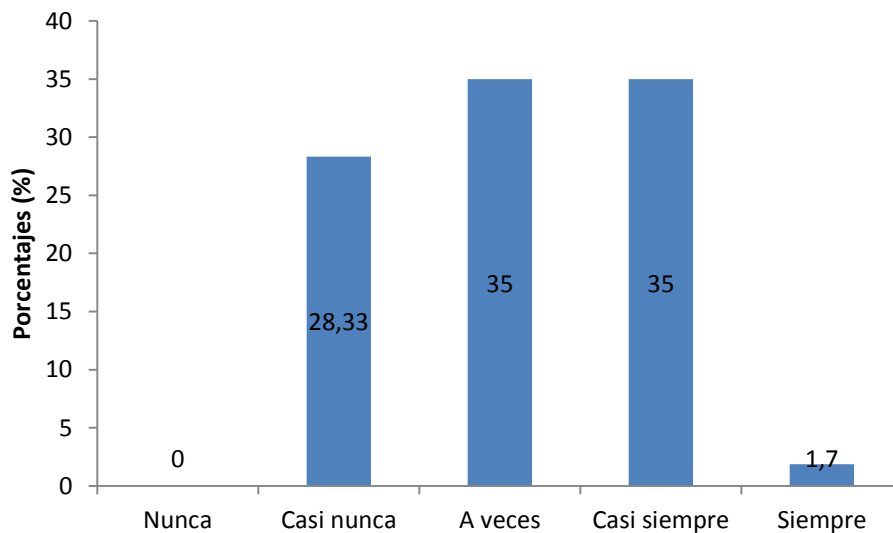
Frecuencias de la dimensión realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0	0	0
	Casi nunca	34	28,3	28,3	28,3
	A veces	42	35,0	35,0	63,3
	Casi siempre	42	35,0	35,0	98,3
	Siempre	2	1,7	1,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Frecuencias de la dimensión realización personal



Nota: Dimensión realización personal

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la dimensión

En la tabla 9 y figura 2 observamos que en realización personal los trabajadores encuestados en “a veces” y “casi siempre” presentan los mayores porcentajes con 35 % cada uno, seguidos por casi nunca con 28,3 % y en el último lugar siempre con 1,7 %. También observamos que el ítem nunca no ha sido considerado por los encuestados y tiene el 0 %.

4.1.1.2 Dimensión involucramiento laboral

Tabla 10

Categorías de la dimensión involucramiento personal

Categorías	Mínimo	Máximo	Cantidades	% cantidades
Muy desfavorable	10	17	0	0
Desfavorable	18	25	21	17,5
Medianamente favorable	26	33	72	60
Favorable	34	41	23	19,2
Muy favorable	42	50	4	3,3
Total			120	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 10 observamos que en la dimensión involucramiento laboral la categoría donde se halla es medianamente favorable con un 60 % y con 72 encuestados y se interpreta como que los trabajadores presentan un nivel mediano de compromiso e indentificación con su organización

Tabla 11

Frecuencias de la dimensión involucramiento laboral

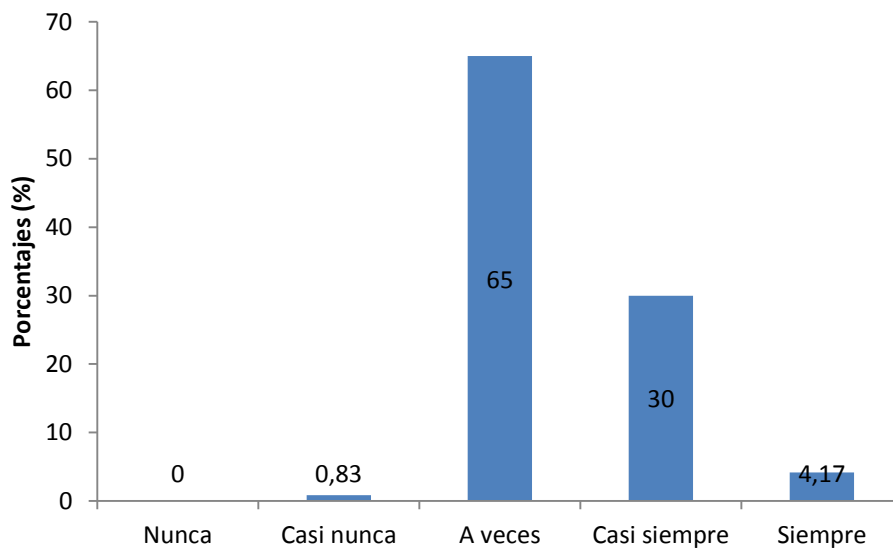
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi nunca	1	,8	,8	,8
A veces	78	65,0	65,0	65,8
Casi siempre	36	30,0	30,0	95,8
Siempre	5	4,2	4,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En la tabla 11 y figura 3 vemos que en frecuencia de la dimension de involucramiento laboral el items a veces es el que tiene mayor porcentaje con 65 % , seguido por casi siempre con 30 % , siempre con 4,17 % y en ultimo lugar a casi nunca con 0,8 %. Los encuestados no han considerado el item nunca.

Figura 3

Frecuencias de involucramiento laboral



Nota: Dimensión involucramiento laboral

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la variable

4.1.1.3 Dimensión supervision

Tabla 12

Categorías de la dimensión supervisión

Categorías	Mínimo	Máximo	Cantidades	% cantidades
Muy desfavorable	10	17	0	0
Desfavorable	18	25	6	5
Medianamente favorable	26	33	59	49,2
Favorable	34	41	51	42,9
Muy favorable	42	50	4	3,3
Total			120	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 12 de supervisión vemos que se encuentra en la categoría medianamente favorable con 49,2 % y con 59 encuestados. Lo interpretamos como que los trabajadores indican que tienen un nivel regular de refuerzo a las actividades y funciones.

Tabla 13

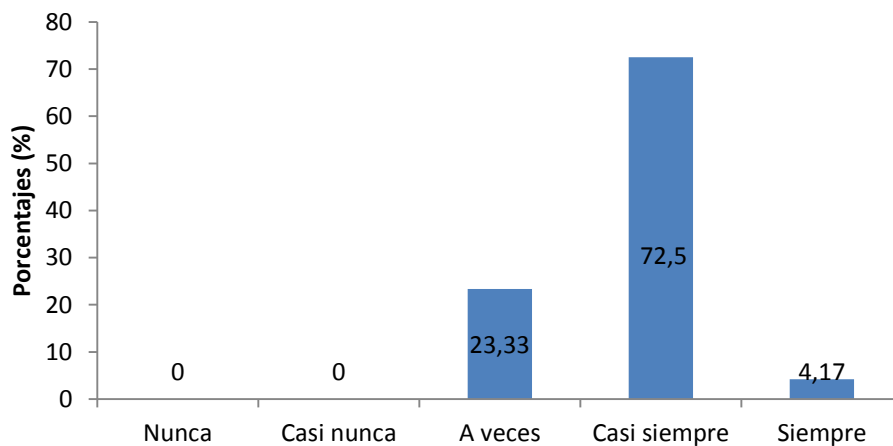
Frecuencias de dimensión supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	28	23,3	23,3	23,3
	Casi siempre	87	72,5	72,5	95,8
	Siempre	5	4,2	4,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Frecuencias de supervisión



Nota: Dimensión supervisión

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la variable

En la tabla 13 y figura 4 vemos que en frecuencia de supervisión el ítem casi siempre es el que tiene mayor porcentaje con 72,5 %, seguido por a veces con

23,3 % y en ultimo lugar siempre con 4,2 %. Los encuestados no han considerado los items nunca y casi nunca.

4.1.1.4 Dimensión comunicación

Tabla 14

Categorías de la dimensión comunicación

Categorías	Mínimo	Máximo	Cantidades	% cantidades
Muy desfavorable	10	17	0	0
Desfavorable	18	25	45	37,5
Medianamente favorable	26	33	55	45,8
Favorable	34	41	15	12,5
Muy favorable	42	50	5	4,2
Total			120	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 14 de comunicación vemos que se encuentra en la categoría medianamente favorable con 45,8 % y con 55 encuestados. Lo interpretamos como que el personal indica la existencia de un nivel regular de expresividad y lucidez en la comunicación

Tabla 15

Frecuencias de dimensión comunicación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	2	1,7	1,7	1,7
A veces	93	77,5	77,5	79,2
Casi siempre	20	16,7	16,7	95,8
Siempre	5	4,2	4,2	100,0
Total	120	100,0	100,0	

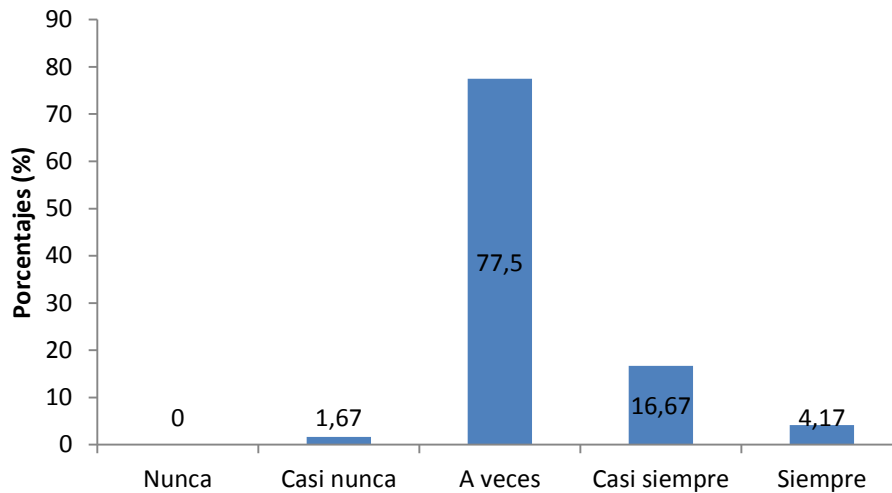
Nota: Elaboración propia

En la tabla 15 y figura 4 vemos que en frecuencia de la dimension de comunicación el items a veces es el que tiene mayor porcentaje con 77,5 % ,

seguido por casi siempre con 16,7 % , siempre con 4,17 % y en ultimo lugar Casi nunca con 1,7 %. Los encuestados no consideran el nunca.

Figura 5

Frecuencias de dimensión comunicación.



Nota: Dimensión comunicación

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la variable

4.1.1.5 Dimensión condiciones laborales

Tabla 16

Categorías de la dimensión condiciones laborales

Categorías	Mínimo	Máximo	Cantidades	% cantidades
Muy desfavorable	10	17	4	3,3
Desfavorable	18	25	45	37,5
Medianamente favorable	26	33	19	15,8
Favorable	34	41	47	39,2
Muy favorable	42	50	5	4,2
Total			120	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 16 en la dimensión Condiciones laborales la encontramos en la categoría favorable con un 39,2 % de 47 encuestas. Demostramos que el personal

piensan que hay un nivel bueno en efectos materiales, psicológicos, económicos y sociales de la organización.

Tabla 17

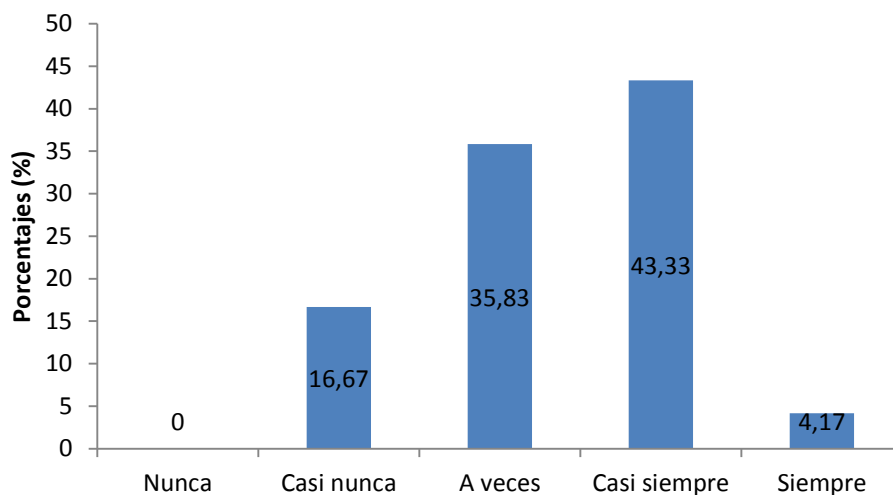
Frecuencias de dimensión condiciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	20	16,7	16,7	16,7
	A veces	43	35,8	35,8	52,5
	Casi siempre	52	43,3	43,3	95,8
	Siempre	5	4,2	4,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Frecuencias de dimensión condiciones laborales



Nota: Dimensión condiciones laborales

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la variable

En la tabla 17 y figura 6 en la dimensión condiciones laborales observamos que el ítems casi siempre con 43,3 % con 52 encuestados seguidos por a veces con

35,8 % con 43 encuestados, casi nunca con 16,7 % con 20 encuestados y por último con 4,2 % con 5 encuestados. No se ha considerado nunca.

4.1.2 Desempeño laboral

Tabla 18

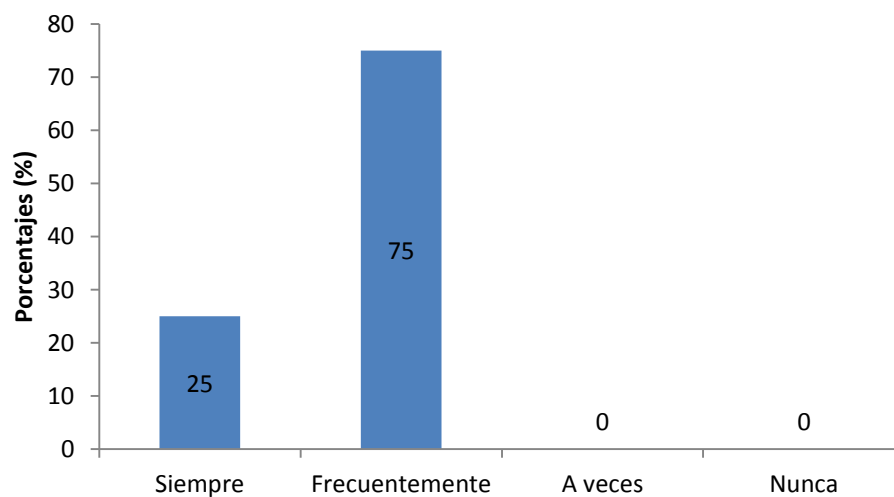
Frecuencias de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	90	75,0	75,0	75,0
	Siempre	30	25,0	25,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 7

Frecuencias de desempeño laboral



Nota: Variable desempeño laboral

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la variable

En la tabla 18 y figura 7 de desempeño laboral observamos que frecuentemente esta en primer lugar con 75 % con 90 encuestados y siempre esta

con 25 % y 30 encuestados. No se considera a veces y nunca. Indicandonos que los empleados consideran que existe un buen desempeño laboral en la organización.

4.1.2.1 Dimensión motivación

Tabla 19

Categorías de la dimensión motivación

Categorías	Mínimo	Máximo	Cantidades	% cantidades
Bajo	7	11	0	0
Medio	12	16	32	26,7
Alto	17	21	88	73,3
Total			120	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 19 vemos que la dimensión motivación se encuentra en la categoría alto con 73,3 % de 88 trabajadores encuestados, lo que nos lleva a interpretar que los trabajadores tienen un nivel alto de motivación en la organización

Tabla 20

Frecuencias de motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	2	1,7	1,7	1,7
Frecuentemente	82	68,3	68,3	70,0
Siempre	36	30,0	30,0	100,0
Total	120	100,0	100,0	

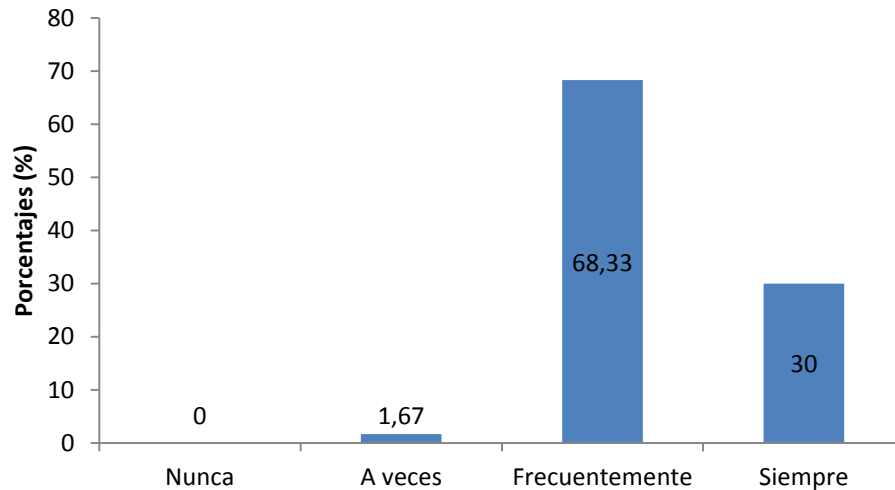
Nota: Elaboración propia

En la tabla 20 y figura 8 mostramos para la dimensión motivación que el 68,3 % de los encuestados que son 82 se encuentran con frecuentemente, el 30%

de los encuestados que son 36 están en siempre, y por último 1,7 % de los encuestados que son 2 se encuentran en a veces.

Figura 8

Frecuencias de la dimensión motivación



Nota: Dimensión motivación

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la variable

4.1.2.2. Dimensión responsabilidad.

Tabla 21

Categorías de la dimensión responsabilidad

Categorías	Mínimo	Máximo	Cantidades	% cantidades
Bajo	8	13	0	0
Medio	14	19	1	0,8
Alto	20	24	119	99,2
Total			120	100

Nota: Elaboración propia

La tabla 21 de la dimensión de responsabilidad y la encontramos en la categoría alto con 99,2 % con 119 encuestados. Que interpretamos cuando los

empleados piensan que están a un nivel alto de responsabilidad en la institución.

Tabla 22

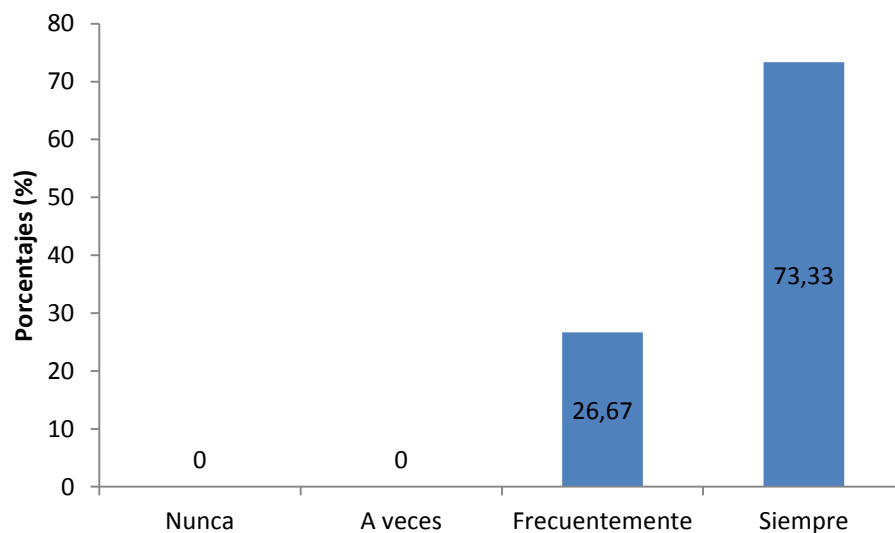
Frecuencias de la dimensión responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Frecuentemente	32	26,7	26,7	26,7
	Siempre	88	73,3	73,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Figura 9

Frecuencias de la dimensión responsabilidad



Nota: Dimensión responsabilidad

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la variable

En la tabla 22 y figura 9 observamos en la dimensión responsabilidad, el 73,33 % de los encuestados en un número de 88 es el que está en el primer puesto, seguido por frecuentemente con 29,7 % de los 32 encuestados, no se tomaron en cuenta, nunca y a veces.

4.1.2.3 Dimensión liderazgo y trabajo en equipo

Tabla 23

Categorías de la dimensión liderazgo y equipo de trabajo

Categorías	Mínimo	Máximo	Cantidades	% cantidades
Bajo	8	13	0	0
Medio	14	19	2	1,7
Alto	20	24	118	98,3
Total			120	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 23 de la dimensión liderazgo y equipo de trabajo que encontramos con un nivel alto con 118 de encuestados y con un porcentaje de 98,3 %, demostramos que los empleados piensan que existe un nivel alto de liderazgo y trabajo en equipo en la entidad, Los encuestados no han considerado el nivel bajo

Tabla 24

Frecuencias de la dimensión de liderazgo y trabajo de equipo

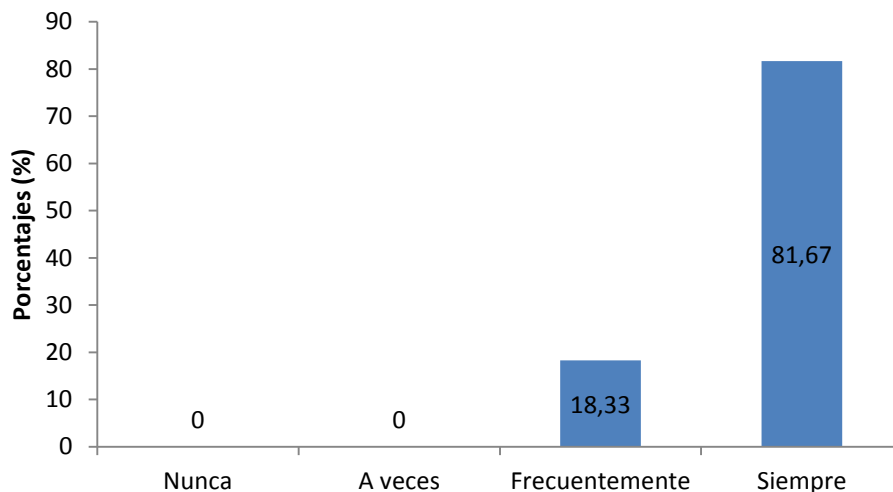
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Frecuentemente	22	18,3	18,3	18,3
Siempre	98	81,7	81,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

En la tabla 24 y figura 9 observamos en responsabilidad, el 73,33 % de los encuestados en un número de 88 es el que está en el primer puesto, seguido por frecuentemente con 29,7 % de los 32 encuestados, no se tomaron en cuenta , nunca y a veces.

Figura 10

Frecuencias de liderazgo y trabajo de equipo



Nota: Dimensión liderazgo y trabajo en equipo

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la variable

4.1.2.4 Dimensión Formación y desarrollo personal

Tabla 25

Categorías de la dimensión formación y desarrollo personal

Categorías	Mínimo	Máximo	Cantidades	% cantidades
Bajo	5	8	47	41,2
Medio	9	12	0	0
Alto	13	15	67	58,8
Total			120	100

Nota: Elaboración propia

En la tabla 25 de formación y desarrollo personal la encontramos en la categoría alto con un 58,8 % y con 67 encuestados, esto lo interpretamos como que el personal observa que tienen un nivel alto en la formación y desarrollo personal de la institución.

Tabla 26

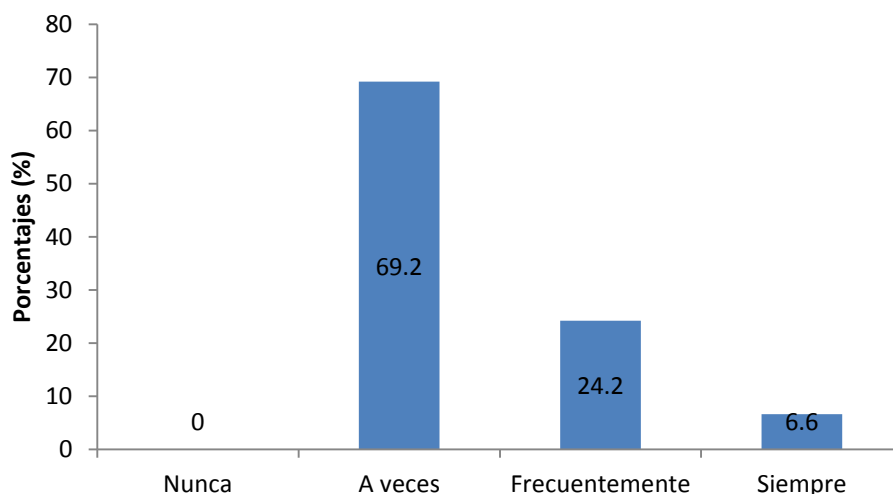
Frecuencias de la dimensión de formación y desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	83	69,2	69,7	69,7
	Frecuentemente	29	24,2	24,4	94,1
	Siempre	8	6,6	6,6	100,0
Total		120	100,0		

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Frecuencias de la dimensión de formación y desarrollo personal



Nota: Dimensión formación y desarrollo personal

Nota: En la figura se observa la distribución de los datos de la variable

En la tabla 26 y figura 11 encontramos que la mayor parte de los encuestados (83) marco la opción a veces que tienen el 69,7 % esto en la dimensión formación y desarrollo profesional, seguido por frecuentemente con 24,2 % y con 29 encuestados y por ultimo con 6,6 % siempre con ocho encuestados

4.2 Contratación de hipótesis

4.2.1 Hipótesis general

Ho = No existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado.

Ha = Existe relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado.

Tabla 27

Grado de relación según el coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
00000	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Nota; Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Regla de Decisiones: Se, comparó el valor p calculado con el valor p teórico de Cuadro = 0,05. Si $p \geq 0,05$, aceptamos Ho. si el $p < 0.05$, aceptamos Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis; Encontramos a través del Rho de Spearman la clase de relación entre las variables y/o dimensión

Tabla 28*Correlación entre Clima organizacional y desempeño laboral*

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

En la tabla 28 se ha encontrado y demostrado que existe una correlación positiva media de 0,453 de Rho Spermán en el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, siendo significativo, Este resultado nos indica que aceptamos la H_a y rechazamos la H_0

4.2.2 Hipótesis específicas

4.2.2.1. Correlación Realización personal y Desempeño laboral

H_0 = No existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado.

H_a = Existe relación directa entre la realización personal y el desempeño laboral en los Trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado.

Regla de Decisiones: Se, comparó el valor p calculado con el valor p teórico de

Cuadro = 0,05. Si $p \geq 0,05$, aceptamos H_0 . si el $p < 0,05$, aceptamos H_a .

Estadística de Prueba de Hipótesis.- Es la siguiente

Tabla 29

Correlación entre Realización personal y desempeño laboral

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,059
		Sig. (bilateral)	.	,524
		N	120	120
	Diseño laboral	Coefficiente de correlación	,059	1,000
		Sig. (bilateral)	,524	.
		N	120	120

Nota: Elaboración propia

En la tabla 29 encontramos y demostramos que existe una Correlación positiva débil con 0,059 de coeficiente de Rho Spearman en el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, siendo significativo, Este resultado nos indica que aceptamos la Ha y no aceptamos la Ho

4.2.2.2. Correlación Involucramiento laboral y Desempeño laboral

Ho= No existe relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado.

.Ha= Existe relación directa entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado.

Regla de Decisiones: Se, comparó el valor p calculado con el valor p teórico de Cuadro = 0,05. Si $p \geq 0,05$, aceptamos Ho. si el $p < 0.05$, aceptamos Ha

Tabla 30

Correlación entre Involucramiento laboral y desempeño laboral

			Involucramie nto laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

En la tabla 30 encontramos y demostramos la existencia de una Correlación positiva considerable con 0,522 de coeficiente de Rho Sperman en el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores, siendo significativo, Este resultado nos indica que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula

4.2.2.3. Correlación supervisión ydesempeño laboral

Ho= No existe relación directa entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado.

.Ha= Existe relación directa entre el supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado

Tabla 31*Correlación entre Supervisión y desempeño laboral*

			Supervisión	Diseño laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1,000	-,081
		Sig. (bilateral)	.	,380
		N	120	120
Diseño laboral	Diseño laboral	Coefficiente de correlación	-,081	1,000
		Sig. (bilateral)	,380	.
		N	120	120

Nota: Elaboración propia

En la tabla 31 observamos que el valor de Rho Spearman es de 0,81 que presenta una correlación positiva muy fuerte entre la supervisión y el desempeño laboral por ello aceptamos la H_a , y rechazamos H_o ,

4.2.2.4. Correlación Desempeño laboral y comunicación

H_o = No existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado.

H_a = Existe relación directa entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado

Regla de Decisiones: Se, comparó el valor p calculado con el valor p teórico de Cuadro = 0,05. Si p es $\geq 0,05$, aceptamos H_o . si el p < 0.05, aceptamos H_a
Estadística de Prueba de Hipótesis.- Se consiguió la relación entre los variables y/o dimensión que está compuesta la hipótesis de estudio

Tabla 32

Correlación entre Comunicación y desempeño laboral

		Comunicación	Diseño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,395**
		N	120
Diseño laboral		Coefficiente de correlación	,395**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	120

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

En la tabla 33 observamos que el valor de Rho Spearman es de 0,395 que indica una correlación positiva media que presenta una correlación positiva entre Comunicación y desempeño laboral por ello se reconoce la a hipótesis alterna, y no se reconoce la hipótesis nula,

4.2.2.5. Correlación condiciones laborales y desempeño laboral

Ho= No existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado

Ha= Existe relación directa entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección regional de educación de la Provincia de Puerto Maldonado

. *Regla de Decisiones:* Se, comparó el valor p calculado con el valor p teórico de Cuadro = 0,05. Si $p \geq 0,05$, aceptamos Ho. si el $p < 0.05$, aceptamos Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis: conseguimos lo siguiente

Tabla 33

Correlación entre condiciones laborales y desempeño laboral

			Condiciones laborables	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,022
		Sig. (bilateral)	.	,812
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,022	1,000
		Sig. (bilateral)	,812	.
		N	120	120

Nota: Elaboración propia

En la tabla 33 observamos que el valor de Rho Spearman es de 0,22 que presenta una correlación positiva media entre condiciones laborales y desempeño laboral siendo significativa se interpreta de la siguiente manera la dimensión condiciones de trabajo se relaciona favorablemente con el rendimiento laboral, aceptando la H_a rechazando la H_0

4.3 Discusión

En este trabajo de investigación hemos considerado como meta definir la

vinculación que encontramos en el clima organizacional y el desempeño laboral, además en los objetivos específicos determinamos los vinculos entre el desempeño laboral y las dimensiones del clima organizacional (realización personal, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales) consiguiendo a través de test estadísticos hechas (hipótesis sometidas a pruebas estadísticas), se ha demostrado en forma estadística que existe correlaciones que presentan significancia entre variables propuestas en las hipótesis.

De acuerdo al concepto del clima organizacional es el grupo de captaciones en forma globalizada de los trabajadores por su entorno de trabajo dentro

de las instituciones. Es la interacción que va desde los móviles en el interior de los trabajadores, de los estímulos las cuales dan las instituciones y las posibilidades que se tengan de esta comunicación; (García, 2007). Así como Chiavenato, I. (2006,) señala que el clima organizacional es la cualidad del entorno psicológico de una entidad. Podrá ser favorable y positivo (receptivo y agradable) o desfavorable y negativo (frío y desagradable).

En tanto al concepto teórico del desempeño laboral se define cuando el empleado cumple con los requerimientos de su trabajo. También se dice que es la aptitud del empleado que labora en el interior de las instituciones, la cual es imprescindible para la estructuración, realizando el empleado un gran trabajo y regocijo laboral. (Martín, 2015). Y Chiavenato, I. (2011) piensa que la organización se considera de modo coincidente desde la consideración de la capacidad y de la aptitud

Para el objetivo general encontramos que hay correlación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral y son respaldados por Quispe (2015) en donde concluye que resulta el coeficiente de correlación es de 0,520, muestra la existencia de una vinculación directamente; moderada y positivo; es decir que a manera que crece la vinculación en igual dirección, incrementa para ambos elementos.

En la relación en el desempeño laboral y realización personal y los resultados fueron positivos, existe correlación positiva entre las dos variables esto se corrobora por el trabajo que realizó (Margarita, 2015) en que la realización personal de los trabajadores obtuvo la existencia de una correlación entre la

dimensión de realización personal y desempeño laboral aceptando la teoría que señala la existencia una correlación directa entre ellos.

En la correlación entre involucramiento y desempeño laboral encontramos una correlación positiva moderada las variables con 0,522 de coeficiente de Rho Spearman, y se sustenta por el estudio realizado por (Ninahuanca, 2017) muestra la existencia de correlación entre involucramiento laboral y desempeño laboral. Con un $Rho = 0,347^{**}$ siendo significativa y se interpreto como; los trabajadores consiguieron el éxito en su trabajo, ya que las tareas laborales que hacen les resulta estimulante y que este esfuerzo crea productos y servicios que motivan el orgullo personal.

En la correlación entre supervision y desempeño laboral encontramos que tambien hay relación el valor de Rho Spearman es de 0,81 que presenta correlación positiva mas compacta entre las variables en estudio.

Donde Ninahuanca (2017) define que hay una correlación moderada $Rho = 0,428^{**}$ Sig. entre la dimensión supervisión y la variable desempeño laboral. Se justifica porque la supervisión es una variable fundamental ya que para los trabajadores encuestados el 70 % afirma que el desempeño laboral es bueno, y que hay un tratamiento justo en la empresa, donde encontramos normativas y reglamentos que sirvan como guías de trabajo,

En cuanto a la correlación entre comunicación y desempeño laboral el valor de Rho Spearman es de es de 0,395 que tiene una correlación positiva media, sustentado por el trabajo hecho por (Ninahuanca, 2017) que identificó la presencia de correlación significativa $Rho = 0.491^*$ entre comunicación y desempeño laboral.

Demostrando que se tiene los datos requeridos para hacer las actividades, y que el jefe examina y oye las propuestas que se realizan y por otro lado existe apoyo a el personal de las distintas áreas

En cuanto a la correlación entre condiciones laborales presenta el factor de Rho Spearman es de 0,22 indicando que hay correlación positive entre ambas variables. Y Según el estudio realizado por (Ramírez,. Abreu y. Badii , 2008) “Las condiciones laborales, elemento importante para el desempeño laboral en una empresa de tuberías de acero-2008-México” los resultados demuestran la existencia de una relación entre ambas variables.

Ninahuanca (2017) determinó que existe una correlación moderada $Rho = 0.521^*$ Esto demuestra que los compañeros de labors se ayudan entre sí, y tienen la opción de decidir en forma responsable cumpliendo las labores y administra major sus recursos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera; Concluimos que encontramos correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un coeficiente de 0,453 de los trabajadores de la dirección regional de educación de Puerto Maldonado.

Segunda; Encontramos correlación positiva débil en realización personal y el desempeño laboral con un coeficiente de 0,059

Tercera; Encontramos relación positiva entre el involucramiento y el desempeño laboral con un coeficiente de 0,522

Cuarta; Encontramos correlación positiva entre supervisión y el desempeño laboral presentando un coeficiente de 0,81

Quinta; Encontramos correlación positiva entre comunicación y desempeño laboral presentando un coeficiente de 0,395

Sexta; Existe correlación positiva débil entre condiciones laborales y desempeño laboral teniendo un coeficiente de 0,022

5.2 Recomendaciones

- Primera;** Recomendamos para mejorar la relación clima organizacional y desempeño laboral mejorar las condiciones del ambiente, moderizar equipos de computo y realizar cursos de capacitación sobre diversos temas como capacidad de trabajo en equipo, creatividad y otros
- Segunda;** En cuanto a mejorar la correlación de realización personal recomendamos la realización de capacitaciones a todos los trabajadores para incrementar y enriquecer conocimientos, capacidades y actitudes, lo que creara un desarrollo profesional del trabajador y un compromiso de superación con la institución
- Tercera;** En relación a la dimensión involucramiento laboral, recomendamos hacer actividades dinámicas con el líder de cada área, que permita una mayor involucramiento laboral, haciendo reuniones para analizar la situación de la institución y aceptar sugerencias del personal acerca de las metas, de la visión, misión y valores de la institución.
- Cuarta;** En cuanto a la dimensión supervisión, recomendamos aplicar un sistema de supervisión más estricto para realizar un seguimiento constante de las labores del personal con los jefes para la asignación de responsabilidades que sean adecuadas al trabajador
- Quinta;** En relación a la comunicación, se debe fortalecer los trabajos de equipos, para que aumente la comunicación laboral, teniendo acceso a la información útil para cumplir tareas.
- Sexta;** Se debe mejorar las condiciones laborales realizando encuestas directas cada año, de forma virtual, de forma de que los trabajadores valoren su trabajo y reconozcan sus contribuciones en las metas.

Referencias bibliográficas

- Albañil, A. d. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú*. Retrieved from <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2243>
- Aldana, J. (2013). *"COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA CENTRAL DE UNA INSTITUCIÓN BANCARIA QUE OPERA EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, SEGÚN SEXO"*. Retrieved from <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Apaza, H. (2017, Diciembre 28). *Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la empresa suvahi. Periodo 2017*. Retrieved from Universidad Nacional del Altiplano : <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6969>
- Arias, R. (2014). *Influencia Del Clima Organizacional En La Satisfacción Laboral Del Personal Docente De La Escuela Profesional De Administración Turístico-Hotelera De La Universidad Privada De Tacna Durante El Año 2013*. Retrieved from http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/101/Reyna_Tesis_Maestria_2014.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Brown, W. y. (1990). *Teoría de la organización y la administración: enfoque integral*. Limusa.
- Cáceres, W. L. (2014, Diciembre). *Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado*. Retrieved from sciELO: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300010&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Cacivio, R. (2016). *Factores de riesgo psicosocial en contextos laborales de extensionistas agropecuarios de la Argentina*. Retrieved from http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/59647/Documento_completo_.pdf-PDFA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chatman, J. (1999). *La Influencia de la composición demográfica y del Clima Organizacional en procesos y resultados del trabajo*. California EEUU: Overblog.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil: McGraw-Hill

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Editorial McGraw-MCGRAWHILL.
- Cortez, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional. Hospital Dr. Luis F. Nachón, Xalapa, Ver., 2009*. Retrieved from Repositorio institucional Universidad Veracruzana: <http://cdigital.uv.mx/handle/123456789/30006>
- Deza, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha - Castrovirreyna.*. Retrieved from <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20%20=y>
- Dionicio, F. (2017). *La supervisión y la gestión educativa de la I.E. Pedro Pablo Atusparia del distrito de Nuevo Chimbote 2011*. Retrieved from Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle : <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1806>
- Emprendedores, R. (2018,). *Cómo asignar tareas correctamente a tus empleados y colaboradores*. Retrieved from Emprendedores : <https://www.emprendedores.es/gestion/a73313/asignar-tareas-empleados-colaboradores/>
- Epiquein, M. y. (2013). *Hacia el logro de una investigación cuasiexperimental*. Retrieved from <https://www.buenastareas.com/ensayos/Hacia-El-Logro-De-Una-Investigaci%C3%B3n/46752498.html>
- Fernandez, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores*. Retrieved from Cuadernos de Gestión Vol. 2. N.º 1 : <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- Garcia, G. (2007). *Clima Organizacional: Nuevo Modelo* . Retrieved from http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porik_an/articulo6.pdf
- Guzmán, R. (2019). *INFLUENCIA DEL CLIMA INSTITUCIONAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN” DE ILAVE,2017*. Retrieved from http://andle/ujcm/710/Roxana_tesis_grado-academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., y Fernández, C.(1998). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill
- Jaramillo, R. (2012). *Trabajo en equipo. Subsecretaría de administración y finanzas dirección general de recursos humanos*. Retrieved from <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>

- Luza, F. (2017). *El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad*. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5311/Luza_CFF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Machuca, M. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad de Leoncio Prado Tingo María 2015*. Retrieved from Repositorio institucional, universidad nacional agraria de la selva: <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1312>
- Margarita, V. C. (2015). *CÓMO INFLUYE LA SATISFACCIÓN LABORAL SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE RETAIL*. Chile.
- Martin, M. C. (2015, Setiembre y Diciembre). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los Funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Retrieved from Ciencia & Trabajo
- Martins, S. P. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL.
- Mejía, V. (2018). *Relación entre el clima organizacional y la Satisfacción laboral de los trabajadores Del programa nacional cuna más de Tacna-2015*. Retrieved from http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/498/Veronica_tesis_maestria_titulo_2015.
- Mercado, S. (2015). *Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfaccion en el trabajador Unoversidad autonoma del estado de Mexico* . Retrieved from <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/57936/TESIS%20SANDRA%20%20J%20MERCADO%20ROSANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Moreno, L. (2009). *Comunicación Efectiva para el Logro de una Visión Compartida*. Retrieved from [file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-ComunicacionEfectivaParaElLogroDeUnaVisionComparti-3238707%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-ComunicacionEfectivaParaElLogroDeUnaVisionComparti-3238707%20(1).pdf)
- Ninahuanca, A. (2017). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan D e Lurigancho*. Lima
- Pallela, S. y. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. FEDUPEL.
- Paricela, R. (2015). *RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DELA I.E. ELENA DE SANTA MARÍA, JULIACA, 2015*. Retrieved from [http://repositorio.ujcm.edu.p e/bitstream/handle/ujcm/178/Reyna_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/178/Reyna_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Retrieved from <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Prado, G. (2015). *RELACION ENTRE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL*. Retrieved from <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pucce, J. H. (2016). *El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica san Juan de Dios – Pimentel*. Retrieved from <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidru%20V%20E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=E6D7FF1833365E29E7F959FBA0F9F032?sequence=1>
- Pulido, R. (2017). *Validación de la encuesta de clima organizacional de Pulido en colaboradores de tres empresas de Lima Metropolitana*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/313864080_Validacion_de_la_encuesta_de_clima_organizacional_de_Pulido_en_colaboradores_de_tres_empresas_de_Lima_Metropolitana
- Quiñones, E. (2017). *Relación de la comunicación interna en el clima organizacional en la Gerencia de Producción Griferías de la empresa VSI Industrial*. Retrieved from http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3244/3/quinones_eev.pdf
- Quispe Vargas, E. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO*. Retrieved from Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado: <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE-Quispe%20Vargas-%20Clima%20organizaciona%20y%20desempe%20c3%20b1o%20laboral%20en%20la%20MD%20de%20Pacucha%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii . (2008). *Las condiciones laborales, factor fundamental para el desempeño laboral en una empresa manufacturera de tuberías de acero*. México
- Robins, S. y. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Ruiz, J. (2014). *Desarrollo del personal y satisfacción laboral en la municipalidad provincial de Sánchez Carrión*. Retrieved from http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1012/ruizmeza_judith.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Sanchez, K. (2010). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las microredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010 Universidad Nacional de San Martín* . Retrieved from <http://hdl.handle.net/11458/2081>
- Solano, S. (2017). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central 2017*”. Retrieved from http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_r.pdf%20?sequence=1&isAllowed=y
- Supo, J. (2012). *Metodologías de la investigación para las ciencias de la salud*. Retrieved from <http://files.sld.cu/ortopedia/files/2017/12/Methodology.pdf>
- Torres, E. y. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno*. Retrieved from Comuni@cción vol.6 no.2 Puno jul./dic. 2015.: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001
- Villegas, S. (2018). “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la red asistencial essalud, provincia mariscal nieta, moquegua, 2017*”. Retrieved from http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/ujcm/309/Sommer_Tesis_titulo_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zavala, M. (2019). *Relación entre el clima institucional y la gestión de los recursos humanos en el Centro de Educación Técnico Productiva “PROMAE” Magdalena- UGEL 03 – Distrito de Lince - 2015*. Retrieved from Repositorio Digital : <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/720>