

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central- Juanjuí, 2024”

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Perez Alvarado, Emilyn Tatiana

ASESOR: Flores Lucero, Rapahel Juan

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)****CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:****Área:** Ciencias Sociales**Sub área:** Economía, Negocios**Disciplina:** Negocios, Administración**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 74243058

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22486741

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, con mención en marketing

Código ORCID: 0009-0002-8837-579X

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X
3	Muñoz Ordoñez, Gil Tony	Maestro en ciencias económicas, mención: proyectos de inversión	45433085	0000-0003-3753-1326



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las **11:15 horas del día 08 del mes de mayo del año 2025**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Diana Huerto Orizano
Mtro. Richard Callan Bacilio
Mtro. Gil Tony Muñoz Ordoñez

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2037-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA TERRITORIAL HUALLAGA CENTRAL- JUANJUÍ 2024"**, presentada por la Bachiller, **PEREZ ALVARADO, Emilyn Tatiana**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola Aprobada con el calificativo cuantitativo de 12 DOCE y cualitativo de Suplente (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **11:15...** horas del día **08 del mes de mayo del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
PRESIDENTE

Mg. Richard Callan Bacilio
DNI: 46825060
Código ORCID: 0000-0001-7959-403X
SECRETARIO

Mtro. Gil Tony Muñoz Ordoñez
DNI: 45433085
Código ORCID: 0000-0003-3753-1326
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: EMILYN TATIANA PEREZ ALVARADO, de la investigación titulada "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central- Juanjuí, 2024", con asesor(a) RAPHAEL JUAN FLORES LUCERO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 23 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 31 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

3

Submitted to Universidad de Huanuco

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.unjfsc.edu.pe

Fuente de Internet

2%

5

repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

issuu.com

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis padres, por enseñarme los valores esenciales que me han convertido en quien soy hoy. Por ser el ejemplo de vida, coraje y bondad que siempre he admirado. Su apoyo incondicional ha sido mi mayor fortaleza y superación para lograr mis metas.

A mi hija, por llegar a mi vida en el momento exacto para darme un propósito aún más grande. Por ser mi razón de alegría, mi mayor fuente de motivación y el motor que me impulsa a seguir adelante. Cada paso que doy, lo hago por ella, para que vea en mí el esfuerzo y la dedicación de alguien que nunca se rinde en la búsqueda de sus sueños.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por su apoyo incondicional en cada etapa de este proceso. sin su respaldo constante, su amor y motivación, no habría sido posible culminar con éxito esta investigación. Este logro también es un reflejo de su confianza y dedicación.

A la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, 2024, por facilitarme la información necesaria y por su valiosa colaboración en la realización de esta investigación. Su disposición y apoyo fueron cruciales para la ejecución de este trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL.....	21
2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL	26

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	29
2.4. HIPÓTESIS	31
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	31
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	31
2.5. VARIABLE DE ESTUDIO.....	32
2.5.1. VARIABLE X.....	32
2.5.2. VARIABLE Y.....	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	33
CAPÍTULO III.....	35
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1. ENFOQUE	35
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	35
3.1.3. DISEÑO	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.2.1. POBLACIÓN	36
3.2.2. MUESTRA.....	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
3.3.1. TÉCNICA	37
3.3.2. INSTRUMENTO	37
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	38
CAPÍTULO IV	39
RESULTADOS.....	39
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	39
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	63
CAPÍTULO V	68
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	74
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las Variables	33
Tabla 2 Trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí.....	37
Tabla 3 Se cuenta con infraestructura y recursos adecuados que le permiten realzar las actividades asignadas	39
Tabla 4 Hay equipos tecnológicos en el área de trabajo	40
Tabla 5 La iluminación en la institución facilita el desempeño de mis tareas	41
Tabla 6 Dimensión del ambiente físico	42
Tabla 7 Se respetan las opiniones sin provocar conflictos en la institución..	43
Tabla 8 En la organización se promueve la colaboración entre colegas de trabajo	44
Tabla 9 Hay una buena comunicación entre tus compañeros de trabajo	45
Tabla 10 Dimensión del ambiente social.....	46
Tabla 11 Participa usted en la toma de decisiones en la entidad	47
Tabla 12 La entidad aplica las políticas claras en el ausentismo	48
Tabla 13 Cree usted que cumple con las exigencias de sus funciones en su área de trabajo	49
Tabla 14 Dimensión del comportamiento organizacional	50
Tabla 15 Muestra un compromiso continuo con la calidad de su labor	51
Tabla 16 Casi siempre mantienen altos estándares de calidad en su trabajo y se esfuerzan por superar las expectativas.....	52
Tabla 17 Demuestra una dedicación permanente a la mejora constante en la calidad de su trabajo.....	53
Tabla 18 Dimensión de la calidad de trabajo	54
Tabla 19 Cree usted que realiza su labor de manera eficiente	55
Tabla 20 Cree usted que los empleados gestionan la información de manera eficiente	56
Tabla 21 Demuestra una destreza extraordinaria en la realización de sus responsabilidades de trabajo	57
Tabla 22 Dimensión de eficiencia laboral.....	58
Tabla 23 Cree usted que los empleados tienen un conocimiento extenso de su campo laboral	59

Tabla 24 Cree usted que tiene una gran capacidad para identificar y solucionar problemas.....	60
Tabla 25 Demuestra una notable habilidad para ajustarse a las modificaciones en su entorno de trabajo.....	61
Tabla 26 Dimensión de las habilidades.....	62
Tabla 27 Prueba de Normalidad	63
Tabla 28 Grado de relación según coeficiente de correlación (Rho de spearman)	63
Tabla 29 Correlación Hipótesis General	64
Tabla 30 Correlación Hipótesis específica 1	65
Tabla 31 Correlación Hipótesis específica 2	66
Tabla 32 Correlación Hipótesis específica 3	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Se cuenta con infraestructura y recursos adecuados que le permiten realizar las actividades asignadas	39
Figura 2 Hay equipos tecnológicos en el área de trabajoNota. Tabla 4	40
Figura 3 La iluminación en la institución facilita el desempeño de mis tareas Nota. Tabla 5	41
Figura 4 Dimensión del ambiente físico	42
Figura 5 Se respetan las opiniones sin provocar conflictos en la institución	43
Figura 6 En la organización se promueve la colaboración entre colegas de trabajo	44
Figura 7 Hay una buena comunicación entre tus compañeros de trabajo Nota. Tabla 9	45
Figura 8 Dimensión del ambiente social	46
Figura 9 Participa usted en la toma de decisiones en la entidad	47
Figura 10 La entidad aplica las políticas claras en el ausentismo	48
Figura 11 Cree usted que cumple con las exigencias de sus funciones en su área de trabajoNota. Tabla 13	49
Figura 12 Dimensión del comportamiento organizacional	50
Figura 13 Muestra un compromiso continuo con la calidad de su labor	51
Figura 14 Casi siempre mantienen altos estándares de calidad en su trabajo y se esfuerzan por superar las expectativas.	52
Figura 15 Demuestra una dedicación permanente a la mejora constante en la calidad de su trabajo	53
Figura 16 Dimensión de la calidad de trabajo	54
Figura 17 Cree usted que realiza su labor de manera eficiente	55
Figura 18 Cree usted que los empleados gestionan la información de manera eficiente	56
Figura 19 Demuestra una destreza extraordinaria en la realización de sus responsabilidades de trabajo	57
Figura 20 Dimensión de eficiencia laboral	58
Figura 21 Cree usted que los empleados tienen un conocimiento extenso de su campo laboral	59

Figura 22 Cree usted que tiene una gran capacidad para identificar y solucionar problemas.....	60
Figura 23 Demuestra una notable habilidad para ajustarse a las modificaciones en su entorno de trabajo.....	61
Figura 24 Dimensión de las habilidades	62

RESUMEN

El estudio titulado: Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central-Juanjuí, 2024, el objetivo principal fue determinar si existe alguna correlación entre las variables estudiadas, para lo cual se definieron las dimensiones del clima organizacional: ambiente físico, ambiente social. Desempeño laboral: calidad de trabajo, comportamiento organizacional, eficiencia laboral y habilidades.

La metodología aplicada fue cuantitativa, con un enfoque descriptivo correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 58 trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, con un cuestionario de 18 preguntas en escala de likert, lo que permitió medir las variables e indicadores establecidos.

Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Rho spearman, que es utilizado para medir relaciones entre variables ordinales, mostraron lo siguiente: correlación positiva débil con un total de 0,059 y con un nivel de significancia mayor a 0.05, esto muestra que no existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjui.

Palabras claves: Comportamiento, calidad de trabajo, eficiencia, productividad, clima organizacional.

ABSTRACT

The study titled: Organizational climate and its relationship with the work performance of workers in the Huallaga Central-Juanjuí Territorial Management, 2024, the main objective was to determine if there is any correlation between the variables studied, for which the dimensions of the organizational climate: physical environment, social environment. Job performance: quality of work, organizational behavior, work efficiency and skills.

The methodology applied was quantitative, with a descriptive correlational approach and non-experimental design. The sample was made up of 58 workers from the Huallaga Central Territorial Management. To collect data, the survey technique was used, with a questionnaire of 18 questions on a x scale, which made it possible to measure the established variables and indicators.

The results obtained through the Rho Spearman correlation coefficient, which is used to measure relationships between ordinal variables, showed the following: weak positive correlation with a total of 0.059 and with a significance level greater than 0.05, this shows that there is no relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the Huallaga Central Territorial Management - Juanjui.

Keywords: Behavior, work quality, efficiency, productivity, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el clima organizacional y el desempeño laboral son dos componentes claves que intervienen directamente en la eficiencia, productividad y bienestar de los colaboradores dentro de cualquier institución o entidad pública. La institución tiene un rol fundamental en la gestión del desarrollo y la implementación de políticas públicas en áreas críticas como la salud, educación, infraestructura y seguridad en la región. En ese sentido se planteó la siguiente pregunta: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?

En el capítulo I, se elabora la descripción del problema y formulación del problema. Además, los objetivos generales y específicos, como también las limitaciones y justificaciones en el desarrollo del estudio.

En el capítulo II, se detalla el marco teórico, se describe los antecedentes a nivel internacional, nacional y local, se realiza las bases teóricas de las variables y dimensiones de la investigación.

En el capítulo III, se detalla la metodología del estudio en la cual se utilizó para su desarrollo como: el tipo de investigación, nivel, enfoque y diseño de estudio. También, se determina la población y muestra, instrumentos y técnicas de estudio.

En el capítulo IV: se detalla los resultados, en la cual se interpreta las tablas y figuras de las frecuencias estadísticas, se hace un análisis e interpretación de la contrastación de hipótesis general y específico.

En el capítulo V: se detalla la discusión de resultados. Por último, se detalla las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel internacional, en los últimos años, las instituciones del estado colombiano han observado un creciente descontento entre las instituciones públicas encargadas de llevar a cabo procedimientos legales. Este malestar se debe principalmente a la deficiente calidad en los servicios prestados y al bajo rendimiento de los trabajadores. En muchos casos, los trámites no se completan dentro de los plazos establecidos, y los empleados muestran una cabida de atención limitada. Por otra parte, los directores de departamento han señalado que los empleados no están motivados en el desempeño de sus tareas, lo que se refleja en su baja calidad de la labor que ofrecen a las áreas administrativas. Esta situación plantea serias inquietudes sobre la eficiencia de los métodos y la responsabilidad de los empleados con su labor, afectando la prestación de los servicios en las entidades públicas y la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas. Respecto a los empleados, indicaron que el ambiente organizacional existente en las instituciones no es el apropiado, ya que demuestran la escasez de recursos que posibiliten la eficacia de las tareas, además de una adecuada situación de trabajo que promueva incrementar el rendimiento laboral. Estos inconvenientes han provocado un atasco de documentos en las instalaciones, además de la insatisfacción de los beneficiarios respecto a la calidad de prestación y trato de los empleados. (Fermín, 2015)

Por otra parte, en el entorno organizativo, el clima laboral es altamente valorado, ya que representa un elemento clave para alcanzar altos porcentajes de certeza y competitividad dentro de la entidad. El rendimiento de los trabajadores se refleja en los hitos de resultados organizacionales, lo que permite medir el impacto del ambiente de trabajo. La medición de este clima organizacional brinda a las empresas una herramienta para evaluar la satisfacción laboral y, a su vez, anticipar acciones que fortalezcan tanto el rendimiento como la dinámica interna de la organización. Esto contribuirá al

bienestar de la estructura organizacional y al éxito tanto de la empresa como de sus colaboradores. Para cumplir con estos objetivos, las empresas solicitan colaboradores con habilidades, capacidades y conocimiento que les accedan a desempeñar el trabajo de manera competitiva y eficazmente (Sumba et al., 2022).

En el tiempo actual, el clima organizacional juega un papel importante en las instituciones públicas, ya que los líderes comprenden que la calidad del servicio solo se alcanzará si se optimiza la relación entre la estructura física, las relaciones humanas y las estrategias laborales dentro de la organización. Estos factores son determinantes para lograr los objetivos institucionales. Sin embargo, muchas veces estas preocupaciones permanecen solo en el papel, especialmente en las instituciones estatales, donde el personal se enfrenta a diversas dificultades. Uno de los principales problemas es la baja moral del personal, debido a las malas relaciones interpersonales de calidad, la falta de motivación por los resultados, la escasa capacitación, los bajos salarios, la deficiente logística para cumplir con los trabajos asignados y, en muchos casos, la infraestructura inadecuada. Todos estos factores afectan negativamente el bienestar y rendimiento de los trabajadores, lo que a su vez impacta en la eficiencia y la efectividad de la institución en su conjunto. (Torres, 2005).

A nivel local, las instituciones públicas de la Región San Martín tienen como finalidad fomentar el desarrollo regional integral sostenible y garantizar el cumplimiento de los procesos eficientes y transparentes, este es el caso del Órgano Desconcentrado del Gobierno Regional de San Martín, en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, responsable de formular, programar, coordinar, ejecutar y supervisar las acciones regionales de desarrollo en su ámbito jurisdiccional en las provincias de Bellavista, Mariscal Cáceres y Huallaga, en concordancia con los planes y programas de alcance Subregional y el Plan de Desarrollo Regional Concertado, en la entidad el clima laboral distorsiona las malas relaciones interpersonales entre los trabajadores. El escenario refleja una situación preocupante ya que, existe inconvenientes internamente esto por factores ambientales, como

interpersonales y personales que interceptan muy negativamente en el trabajo de los colaboradores. Por otro lado, los empleados antiguos sienten que sus derechos no son respetados y que el sistema de remuneración y compensación no refleja adecuadamente sus aportes y esfuerzos. Esto puede llevar a una disminución de la motivación y un aumento en la rotación del personal, ya que los trabajadores no se sienten valorados. Se sugiere implementar un sistema de recompensas y reconocimiento por el buen desempeño podría ser una forma efectiva de mejorar la moral y fomentar un ambiente de trabajo más positivo. Por otra parte, los empleados nuevos necesitan una mejor inducción y capacitación. Sin una adecuada formación inicial, es difícil que puedan cumplir con sus funciones de manera efectiva. Además, la falta de una línea de carrera clara puede desincentivar el desarrollo profesional y la retención de talento. Esta oficina opera bajo el cumplimiento de objetivos y plazos específicos. No obstante, se ha identificado una variación en los resultados obtenidos, al analizar el rendimiento promedio de las tareas vinculadas a dichos objetivos. Si bien en algunos departamentos el rendimiento es óptimo, en otros no se alcanzan los niveles esperados. Esta indagación tiene como objetivo investigar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la entidad, buscando comprender cómo las condiciones internas de la organización impactan en la eficiencia y efectividad del trabajo territorial en esta área.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?

1.2.2. PROBLEMA ESPECÍFICO

PE1 ¿De qué manera el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?

PE2 ¿De qué manera el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?

PE3 ¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO

OE1 Determinar si el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

OE2 Determinar si el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

OE3 Determinar si el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estudio de investigación nos permitirá encontrar conceptos básicos sobre teorías existentes en el clima organizacional sobre el desempeño laboral. Para ello se tomaron indagaciones similares, elaborados con anterioridad, recurriendo a las diversas citaciones

bibliográficas que de alguna manera favorecerán a esta investigación. De esta manera tener un panorama más completo sobre la situación actual de la entidad y ofrecer recomendaciones basadas en evidencias sobre el clima organizacional que predomina al interior de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El presente trabajo de investigación que se realizara es con el fin de lograr conocer algunas conductas que se obstaculizan en el desempeño de los trabajadores. Además, nos ayudará a aportar una determinada superación del clima laboral de la totalidad de servidores de la referida entidad, si no que también impactará directamente en la eficiencia y el rendimiento para así alcanzar a sus objetivos de manera más efectiva en la organización.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En el estudio se contará con las fases del método científico, lo que implicó la aplicación de técnicas e instrumentos diseñados específicamente para recopilar información sobre cada variable definida. Este enfoque garantizará la validez de los datos recopilados con la finalidad de recoger información.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La disponibilidad de tiempo del personal que puedan facilitarnos con la encuesta de nuestra investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En la investigación si existe disponibilidad de recursos tanto material y humano. La investigación es viable puesto que, se dispone de los recursos financieros, humanos y materiales necesarios para la ejecución. Asimismo, se ha previsto la importancia de la investigación teniendo acceso al área de la información donde se realizará la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Bustamante (2021), El propósito de esta indagación fue examinar la conexión entre la administración y el clima organizacional en la entidad. La técnica utilizada fue de carácter cuantitativo. Estuvo integrada la muestra por 88 trabajadores de la entidad. Se determinó que la investigación fue confirmada con el coeficiente correlacional de Rho de Spearman de 0,858; a un nivel de significancia de 0,01, lo que indica una excelente correlación entre las variables gestión administrativa y clima organizacional. Se deduce, por ende, que la Gestión Administrativa es esencial en una entidad, para que los miembros actúen de forma eficiente en el logro de los objetivos institucionales, lo cual está relacionado con la capacidad emocional que comparten los colaboradores en el entorno en el que operan.

Meza (2018), Su objetivo principal fue examinar si hay una conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la universidad Linda Vista, en Chiapas. La metodología empleada en la investigación es empírica, cuantitativa y de tipo transversal. Se realizó un censo que abarcó a 100 trabajadores de la Universidad Linda Vista, ubicada en Chiapas. Se utilizaron dos herramientas de medición que fueron validadas en estudios anteriores. El procedimiento estadístico se llevó a cabo utilizando varias técnicas descriptivas y métodos de estadística inferencial, como la r de Pearson. Se halló que hay una correlación positiva notable entre el clima organizacional y el rendimiento laboral ($r = .569$, $p = .000$), lo que propone que a medida que el clima organizacional de la Universidad Linda Vista mejora, el desempeño laboral de los empleados también aumentará. Otro hallazgo relevante fue que la situación laboral afecta la

percepción del clima organizacional (trabajadores con mejores beneficios perciben un mejor clima organizacional), lo que lleva a determinar que el estatus laboral genera una diferencia notable en la percepción del ambiente laboral dentro de la entidad. Se concluye que se halló que la edad no afecta la percepción del clima organizacional y que muestra una débil relación inversa con el desempeño laboral. En cuanto a la antigüedad, se descubrió que está más asociada con el clima laboral que con el rendimiento laboral, lo que sugiere que, a mayor tiempo de antigüedad, habrá una mejor percepción del ambiente laboral

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Según Fernández (2019), Su objetivo fundamental fue indagar la correlación que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo– 2018. El tipo de investigación llevado a cabo es básico, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. En la conclusión se evidenció que hay una relación relevante entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en las Fiscalías Penales del Ministerio Público de Huancayo, 2018, ya que se encontró una relación positiva y moderada con un Rho de Spearman = .682, y un valor de significancia = $0.000 < 0.05$. Al rechazar la hipótesis nula, se valida la hipótesis planteada en el presente estudio

Según Armillon (2021), el objetivo de esta tesis fue estudiar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el Municipio Distrital Mariano Dámaso Beraún durante el año 2020. La investigación es de tipo básica, con un nivel descriptivo-correlacional y un diseño no experimental y transversal. En las conclusiones, se señalan correlaciones estadísticamente significativas en las hipótesis comprobadas, evidenciando una relación entre las variables estudiadas. En específico, se encontró una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, calificada como moderada ($r_s = 0,407$). Asimismo, se observó una similitud significativa entre el ambiente físico y el desempeño laboral ($r_s = 0,308$), como también en el ambiente

social y el desempeño laboral ($r_s = 0,432$), las características personales y el desempeño laboral ($r_s = 0,283$), y finalmente, el comportamiento organizacional entre el desempeño laboral ($r_s = 0,456$).

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Según Correa y Rodrigo (2021), su objetivo principal fue comprobar la relación entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación, Región San Martín. En la metodología del estudio fue de tipo correlacional, diseño transversal no experimenta, su muestra es de 80 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín. En su conclusión más significativo e importante, se formó que la hipótesis y los objetivos centrales del trabajo son importantes, donde se puede establecer que hay una buena relación y percepción y buen rendimiento de los trabajadores del sector público, donde nos indica la conformidad con la prueba Rho de spearman, con un nivel de significancia menor a 0.05, por lo tanto, la correlación entre las variables es significativa. Se concluye que hay una correlación de nivel muy alto y directo en el desempeño laboral con el clima organizacional en el DRESM. Finalmente, esta correlación entre las dos variables es importante durante el año 2021.

Conforme a Ruiz (2021), su objetivo general tiene por estipular la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín. El estudio metodológico utilizado fue tipo básica y su diseño no experimental, descriptivo correlacional y transversal, cuya población y muestra de 115 colaboradores, la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta y como herramienta fu el cuestionario. En su conclusión afirmaba que la gestión de la mano de obra se ha puesto más complicada, porque los trabajadores están muy especializados y son plenamente sensatos de sus derechos cuando desempeñan su labor en una empresa. Por consiguiente, es imprescindible que las empresas determinen las carencias de sus trabajadores y las compensen para asegurar la

consecución eficaz de sus finalidades y metas. Un clima de trabajo suba la fidelidad, el nivel de adhesión, la productividad, la efectividad y el rendimiento de los trabajadores. También fomenta el espíritu de pertenencia entre los empleados, lo que, en última instancia, incrementa la eficacia de la empresa.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Es un conjunto de atributos medibles del entorno laboral que son percibidos, ya sea de forma indirecta o directa, por los trabajadores que desempeñan sus funciones en ese ambiente. Estas características afectan la motivación y las acciones. El clima organizacional está debidamente relacionado con los conceptos compartidos en torno a las prácticas, políticas y evaluaciones de una entidad, los cuales están vinculados a su trayectoria y al desarrollo de su cultura interna. (Loaiza et al., 2019)

2.2.1.1. IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La importancia se encuentra en su función como enlace entre las metas de la empresa y las acciones de sus trabajadores. Esto se expresa a través de las cualidades, convicciones y valores comunes en la institución, que, guiados por su contexto, se transforman en elementos esenciales del entorno laboral. Esos factores afectan de manera directa la motivación de los empleados, lo que, a su vez, influye positivamente en su comportamiento y rendimiento laboral.

Se sabe que el proceso requiere un entendimiento del tema o asunto, creatividad y un resumen de los elementos completos que lo organizan, en lo que el Clima Organizacional puede proporcionar eficacia de vida laboral. Es fundamental para un director conocer y evaluar el ambiente principal en una empresa en tres aspectos clave:

- Continuar con la mejora de la empresa y anticipar los problemas que puedan surgir.
- Explorar modificaciones, parámetros para el director sobre los elementos que deben guiar sus intervenciones.
- Evaluar el contexto de donde surgen las dificultades y la falta de satisfacciones que conducen al desarrollo de aspectos negativos frente a la entidad .

2.2.1.2. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

➤ DIMENSIÓN 1

• AMBIENTE FÍSICO

El ambiente físico en las organizaciones es fundamental para crear un espacio que fomente la productividad y el bienestar. Algunos aspectos clave incluyen: Diseño de la oficina Mobiliario: Iluminación: decoración y ambiente, tecnología, sostenibilidad. Cada uno de estos elementos se entrelaza para crear un entorno que puede obtener un golpe profundo en la cultura organizacional y en la satisfacción laboral (Anttonen y Rasanen, 2009).

➤ INDICADORES

• INFRAESTRUCTURA

La infraestructura es el conjunto de servicios, medios técnicos e instalaciones que permiten el desarrollo de una actividad. La palabra infraestructura proviene del latín infra (“debajo”) y structus (“construido”), y por ello se utiliza este término para referir a una estructura que sustenta a otra, actuando como su base. En su uso más frecuente, la infraestructura comprende el conjunto de obras públicas, instalaciones, instituciones, sistemas y redes que sostienen el

funcionamiento de ciudades, países y otras formas de organización social (Etecé, 1 de septiembre de 2020).

- **EQUIPO TECNOLÓGICO**

Los dispositivos Tecnológicos parte del “latín dispositus (“dispuesto”), un dispositivo es un aparato o mecanismo que desarrolla determinadas acciones. Su nombre está vinculado a que dicho artificio está dispuesto para cumplir con su objetivo. La noción de dispositivo es muy popular en la computación y la informática, relacionado con otros sistemas vinculados al funcionamiento de las computadoras” (RAE, 2020).

2.2.1.3. ILUMINACIÓN

La iluminación es una parte fundamental en el acondicionamiento ergonómico de los puestos de trabajo. Si bien, el ser humano tiene una gran capacidad para adaptarse a las diferentes calidades lumínicas, una deficiencia en la misma puede producir un aumento de la fatiga visual, una reducción en el rendimiento, un incremento en los errores y en ocasiones incluso accidentes (INSHT, 2015).

➤ DIMENSIÓN 2

- **AMBIENTE SOCIAL**

Granada (2001), sostiene que el ambiente social puede interpretarse como una interacción que un individuo establece con otros. En este contexto, dos dimensiones clave del entorno surgen como factores que influyen en dicha interacción: el tiempo y espacio. Así, la colaboración o la competitividad en los factores espacio-temporales muestran claramente el contorno de esta interacción, configurada por factores como la cultura, la ideología y el conocimiento social que cada grupo o individuo le otorga.

➤ **INDICADORES**

- **CONFLICTO**

El conflicto se define como una confrontación deliberada entre dos individuos o grupos de la misma especie que demuestran hostilidad mutua, usualmente en torno a un derecho (Freud, 1995).

- **COOPERACIÓN**

La cooperación también puede definirse como la forma de lograr acuerdos entre sectores de naturaleza diferente, pero con objetivos comunes con el propósito de beneficiarse mutuamente por el hecho de compartir en una relación de ganar – ganar, tomando en cuenta la posibilidad de la presentación de conflictos, considerándose estos como situaciones o hechos sociales que se presentan en las interrelaciones entre los seres humanos y pueden ayudar a fortalecer o destruir una relación de acuerdo a como se manejen las alianzas (Hall, 1983).

- **COMUNICACIÓN ENTRE COMPAÑEROS**

Se trata del procedimiento de transferir datos y entendimiento de un individuo a otro. Así que toda comunicación afecta, al menos, a dos individuos: quien envía el mensaje y quien lo recibe. (Chiavenato, 2006).

➤ **DIMENSIÓN 3**

- **COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

Se centra en el análisis de los individuos que viene ser las personas, su interacción entre grupos y cómo la organización influye en su comportamiento. Es necesario que, como estudiante de la Facultad de Administración, esté en

capacidad de definir y comprender exactamente qué es el Comportamiento Organizacional para que puedan tener un mejor desempeño profesional (Ñaña, 2017).

- **TOMA DE DECISIONES**

Es un acto propio de nuestra vida. A cada momento se nos presenta un abanico de opciones, entre las cuales como personas debemos establecer una elección. Por tanto, este evento se reconoce como una línea de trabajo de alto impacto sobre las personas, las organizaciones y la sociedad en general. (Chiavenato, 2009).

- **AUSENTISMO**

Es fundamental destacar que el ausentismo laboral puede ser provocado por diversas enfermedades o factores asociados, tales como: depresión, dolor, fatiga, ritmo, postura, horas laborales, distancia al empleo, duración del descanso, entre otros. (Saidane et al., 2018).

- **ROTACIÓN DEL PERSONAL**

Las causas que provocan la rotación de personal se dividen en causas forzosas o voluntarias, las cuales pueden ser por muerte, jubilación, incapacidad permanente, enfermedad, renuncia del trabajador, despido, razón familiar / personal, etc. La rotación de personal en muchas ocasiones es la consecuencia de un ambiente negativo que no permite el desenvolvimiento de los trabajadores. También se debe considerar que algunas bajas no son a causa de la empresa, sino que representan decisiones de la propia persona que es consecuencia de su entorno (Hernández, 2017).

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Se refiere que es un proceso encaminado al cumplimiento de metas por los trabajadores, en lo cual permite alcanzar los objetivos agrupados y gestionar el rendimiento de los trabajadores. (Espinoza et al., 2021).

2.2.2.1. IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Es poder medir el rendimiento en las entidades que se encuentra en la valoración y reconocimiento de labor de los trabajadores, en lo cual ayuda a organizar un ambiente propicio para el éxito. Cuando los trabajadores sienten que su rendimiento es apreciado, se impulsan a brindar un servicio de alta calidad. (Cantisano et al. 2022).

2.2.2.2. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

➤ DIMENSIÓN 1

- **CALIDAD DE TRABAJO**

Es un elemento fundamental para una empresa en su éxito y para conservar la competitividad en el mercado. Esta característica hace alusión a los empleados como llevan a cabo los deberes y al nivel de su dedicación que demuestran hacia la organización, aspirando siempre a la excelencia en la realización de sus labores. (Juez, 2020).

➤ INDICADORES

- **CUMPLIMIENTO**

La realización de las labores por parte de los trabajadores es un elemento crucial de la calidad del trabajo en una empresa. El nivel en que los trabajadores realizan sus tareas eficazmente impacta de manera directa en los productos y servicios de calidad que brinda la organización. (Bantara, 2023).

- **CONSISTENCIA**

La fidelidad de los empleados es un aspecto clave para la imagen y el triunfo de una compañía. Esta coherencia exige que los trabajadores mantengan un alto nivel de rendimiento de manera constante y por un periodo extenso (Harvard Business Review, 2021)

- **MEJORA CONTINUA**

El desarrollo constante de los trabajadores es un proceso fundamental para sostener la competitividad, la eficacia y la excelencia en una organización. La calidad del trabajo no debe verse como algo fijo, sino como un objetivo que está en constante cambio. Definir metas de calidad concretas y cuantificables es el primer paso hacia la mejora continua. (Moreno, 2022)

➤ **DIMENSIÓN 2**

- **EFICIENCIA LABORAL**

La eficacia en el trabajo de una organización es un indicativo fundamental de su habilidad para cumplir sus metas y funcionar de forma eficiente y lucrativa. Significa la capacidad en la organización para utilizar sus recursos de manera eficiente y producir de forma constante resultados de gran calidad. (Conrero y Cravero, 2019)

➤ **INDICADORES**

- **PRODUCTIVIDAD**

Es el rendimiento laboral de los empleados, en lo cual es un elemento esencial en el triunfo y eficiencia de una empresa. Se alude a la destreza de los personales para llevar a cabo sus tareas de forma efectiva y eficientemente,

optimizando la generación de resultados de calidad alta dentro de un plazo específico. (Moreno, 2022).

- **MANEJO DE INFORMACIÓN**

La gestión de la información es crucial para la eficacia en el rendimiento profesional de los empleados en una entidad. La manera que se recoge, ordena, trata y distribuye la indagación puede afectar de manera notable la eficiencia y la excelencia del trabajo. (Alles, 2019).

- **DESTREZA**

Se refiere que los empleados se relacionan con su facultad para participar enérgicamente en la toma de decisiones en una organización, en lo cual puede aumentar la estimulación en los trabajadores. (Alles, 2019)

➤ **DIMENSIÓN 3**

- **HABILIDADES**

Se relacionan con las capacidades y competitividades que tienen los trabajadores y utilizan en sus funciones y deberes para obtener los objetivos dentro de la empresa. Estas competencias fluctúan considerablemente según la obtención, el sector y las exigencias particulares de la empresa. (Conrero y Cravero, 2019)

➤ **INDICADORES**

- **CONOCIMIENTOS**

El conocimiento constituye una de las competencias esenciales en la labor de los trabajadores y tiene un rol crucial en el triunfo de una entidad. Se alude a conocimiento, comprensión y las habilidades obtenidas mediante la

educación, la experiencia y el aprendizaje constante. (Cantisano et al. 2022).

- **RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS**

La resolución de problemas es esencial en el rendimiento profesional en distintos sectores y trabajos. Involucra la habilidad de reconocer, examinar y solucionar problemas de forma efectiva y eficiente. Los profesionales tienen que lidiar continuamente con elecciones que implican valorar diversas alternativas y elegir la más idónea. (Conrero y Cravero, 2019).

- **ADAPTABILIDAD**

La flexibilidad es una competencia fundamental en la ejecución laboral, sobre todo en ambientes laborales marcados por transformaciones continuas y aceleradas. En un entorno laboral en continua transformación, es esencial poder adaptarse hacia los nuevos cambios y procesos organizacionales como las nuevas tecnologías entre otros. (Juez, 2020).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **CAPACITACIÓN:** Es la formación fundamental en el proceso educativo y profesional, realizado de manera estructurada y ordenada, a través del cual los individuos obtienen conocimientos, mejoran habilidades y competencias en relación con objetivos específicos. (Chiavenato, 2019).
2. **CONDUCTAS:** La conducta es una posesión de los organismos, ya que resalta la necesidad de una interacción. La conducta solo sucede cuando hay una interacción del organismo con su alrededor (lo que incluye a su propio cuerpo). De esta manera, se considera que los estados independientes del organismo (hipotéticos o imaginados) no son eventos conductuales (Cooper et., 2019).

3. **COMPROMISO PERSONAL:** El compromiso organizacional se refiere a ese vínculo psicológico que une a un empleado con su empresa. Este vínculo influye la motivación y desempeño del colaborador, reflejando su identificación en los valores y metas de la empresa. Un empleado comprometido tiende a ser más leal, proactivo y dispuesto a contribuir al éxito del equipo (Becker, 1960).
4. **EQUIDAD:** La equidad se da cuando un individuo siente que su propia relación tiene resultados y aportes, es igual a la relación entre resultados y aportes con las demás personas en lo cual se considera como referencia. La desigualdad impulsa a los individuos a buscar restablecer la justicia. (Jones y George, 2010).
5. **MOTIVACIÓN:** Es el impulso que mantiene la ejecución de labores relevantes para una persona, en lo cual se siente comprometido consigo mismo. En el ámbito formativo, la motivación se comprende como la disposición eficaz para continuar aprendiendo y proseguir con el aprendizaje de forma autónoma (Parrales et al., 2022).
6. **LIDERAZGO:** Este enfoque implica que el líder no solo toma decisiones unilaterales, si no que involucra a los miembros del equipo en la identificación y solución de problemas (Chiavenato, 2019).
7. **PROCEDIMIENTOS:** Los procedimientos son guías detalladas que describen cada paso a seguir en un proceso laboral. Al estandarizar las actividades, se busca minimizar errores y mejorar la eficiencia. Esto incluye definir roles, responsabilidades y herramientas necesarias, así como establecer criterios de calidad y seguimiento (Melinkoff, 1990).
8. **ORGANIZACIÓN:** Una organización puede definirse como un conjunto de personas responsables de llevar a cabo una o distintas labores o funciones. En otras palabras, es un vinculado de pautas, reglas y protocolos en la que determinan qué labores o tareas deben realizarse, cómo deben ejecutarse, con qué recursos, en qué forma, qué se debe evitar hacer, y cuál es el rol de cada individuo dentro de la estructura organizacional (Garbino y Pungitore, 2020).

- 9. RECOMPENSAS E INCENTIVOS:** Las recompensas son importantes para los trabajadores, ya que afectan de manera económica, psicológica y sociológica, de tal manera que si la aplicación de tales retribuciones no son las adecuadas pueden traer consigo la insatisfacción de los trabajadores y por consecuencia un bajo desempeño; afectando directamente a la empresa (Gómez et al., 2001).
- 10. RESPONSABILIDAD:** La responsabilidad implica actuar con ética y moralidad, considerando las consecuencias de nuestras decisiones y comportamientos dentro de una organización. Este valor promueve un entorno donde cada miembro asume su papel y reconoce el impacto de sus acciones en el equipo y en la cultura organizacional (Chiavenato, 2019).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

H0 El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

HE1 Existe relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

HE2 Existe relación entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

HE3 Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?

2.5. VARIABLE DE ESTUDIO

2.5.1. VARIABLE X

Clima Organizacional

2.5.2. VARIABLE Y

Desempeño Laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Clima organizacional	Ambiente físico	Infraestructura	Se cuenta con infraestructura y recursos adecuados que le permiten realzar las actividades asignadas
		Equipo tecnológico	Hay equipos tecnológicos en el área de trabajo
		Iluminación	La iluminación en la institución facilita el desempeño de mis tareas
	Ambiente social	Conflicto	Se respetan las opiniones sin provocar conflictos en la institución
		Cooperación	En la organización se promueve la colaboración entre colegas de trabajo
		Comunicación entre compañeros	Hay una buena comunicación entre tus compañeros de trabajo
			Participa usted en la toma de decisiones en la entidad
	Comportamiento organizacional	Toma de decisiones	La entidad aplica las políticas claras en el ausentismo
		Ausentismo	
		Rotación del personal	Cree usted que cumple con las exigencias de sus funciones en su área de trabajo
Desempeño Laboral	Calidad de trabajo	Cumplimiento	Muestra un compromiso continuo con la calidad de su labor
		Consistencia	Casi siempre mantienen altos estándares de calidad en su trabajo y se esfuerzan por superar las expectativas.

Eficiencia laboral	Mejora continua	Demuestra una dedicación permanente a la mejora constante en la calidad de su trabajo
	Productividad	Cree usted que realiza su labor de manera eficaz.
	Manejo de información Destreza	Cree usted que los empleados gestionan la información de manera eficiente Demuestra una destreza extraordinaria en la realización de sus responsabilidades de trabajo.
Habilidades	Conocimientos	Demuestra una destreza extraordinaria en la realización de sus responsabilidades de trabajo.
	Resolución de problemas	Cree usted que los empleados tienen un conocimiento extenso de su campo laboral.
	Adaptabilidad	Cree usted que tiene una gran capacidad para identificar y solucionar problemas Demuestra una notable habilidad para ajustarse a las modificaciones en su entorno de trabajo

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo aplicada. Según el enfoque de Arias (2006) implica que el estudio se orienta a resolver problemas prácticos o generar soluciones directas relacionadas con un fenómeno específico.

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque en la investigación fue cuantitativo, ya que cuando nos referimos a investigación cuantitativa se hace alusión al ámbito de la estadística, esta es la fundamentación de este enfoque, se analizó una determinada realidad objetiva a través de la toma de medidas numéricas y el análisis estadístico para establecer pronósticos o pautas de la conducta del problema o fenómeno que se haya planteado. (Solís, 2022).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El presente estudio se definió como una investigación descriptiva correlacional. Con relación a este nivel, Hernández et al., (2014) tiene como propósito encontrar una correlación lineal entre dos variables. Entiendo que el objetivo del estudio fue identificar y analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el contexto específico del personal administrativo de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí. En este caso, se buscaba obtener una comprensión más completa de cómo estos dos factores podrían influir en la dinámica laboral y en los resultados de los empleados en esta área.

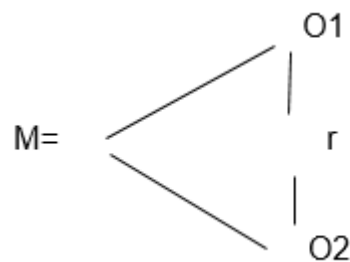
3.1.3. DISEÑO

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se utilizó el diseño no experimental transversal. Son fenómenos o sucesos que se observan tal y como ocurren en su entorno habitual y, a partir de ahí, se analizan. En un estudio no experimental no se crea ninguna escena, sino

que se analizan escenas ya existentes. Las distintas variables no se manejan ni se regulan (Hernández et al., 2014).

Transversal: El estudio transversal se caracteriza por ser un tipo de investigación basada en la observación que permite analizar datos de variables, que son recopilados sobre una determinada muestra de población o subgrupo previamente definido (Hernández et al., 2014).

El diseño representativo es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

O1: Clima organizacional

O2: Desempeño Laboral

r: Relación de las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández et al. (2014) una población se puntualiza el total de individuos que cumplen con un conjunto de determinaciones. Es el conjunto completo del fenómeno que se investiga, en el que las entidades de la población comparten una característica común que se analiza y genera los datos del estudio. La población de investigación consistió en un grupo total de 58 empleados que trabajan en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí

Tabla 2

Trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí

N	TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
1	GERENCIA TERRITORIAL	5
2	CONTABILIDAD	6
3	GESTIÓN DE LAS PERSONAS	6
4	CONTROL PATRIMONIAL Y LOGÍSTICA	5
5	TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN	9
6	ASESORÍA LEGAL	8
7	PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO	9
8	DESARROLLO(ECONÓMICO,SOCIAL,INFRAESTRUTURA)	10
TOTAL		58

Nota. *Recursos Humanos,2024.*

3.2.2. MUESTRA

Según Hernández (et al, 2014) subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de la población.

La muestra representativa fue de 58 empleados que laboran en la entidad.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

ENCUESTA: se denomina método empleado para determinar el estado de las opiniones sobre un asunto concreto y que consta de plantear una serie de cuestiones a una base de datos poblacional significativa, de cuyas respuestas pueden inferirse los datos de la totalidad de la población. (Solís, 2022)

3.3.2. INSTRUMENTO

CUESTIONARIO: Se trata de un grupo de preguntas, generalmente de varios tipos, elaboradas de forma metódica y cuidadosa, sobre los aspectos y temas de interés de una determinada investigación o evaluación, y puede aplicarse de diversas formas, por

ejemplo, administrándose a conjuntos o enviándolas por correo. (Solís, 2022).

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se procedió e análisis e interpretación de los datos que se hizo uso de la estadística a través del programa SPSS. Se utilizó también en nuestra investigación las siguientes herramientas como: Word, PowerPoint, Excel.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

➤ CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN 1: AMBIENTE FÍSICO

Tabla 3

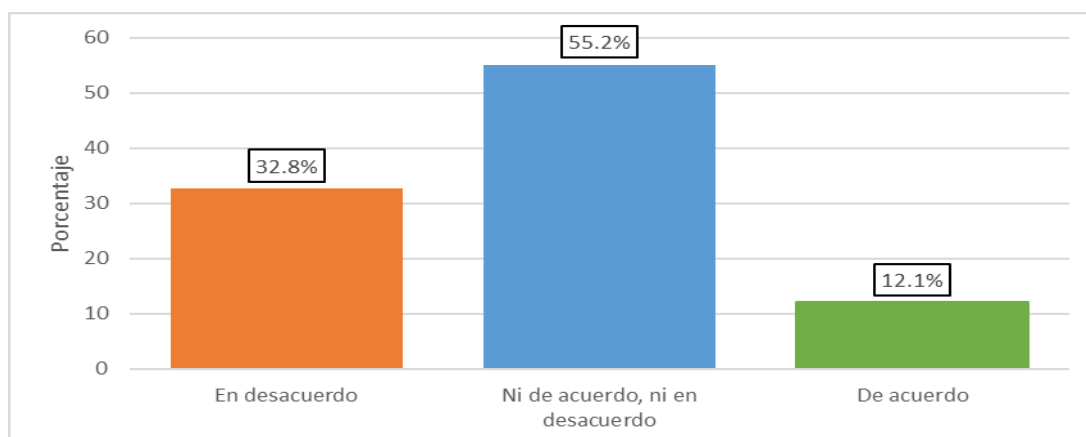
Se cuenta con infraestructura y recursos adecuados que le permiten realzar las actividades asignadas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	19	32.8
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	55.2
	De acuerdo	7	12.1
Total		58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 1

Se cuenta con infraestructura y recursos adecuados que le permiten realzar las actividades asignadas



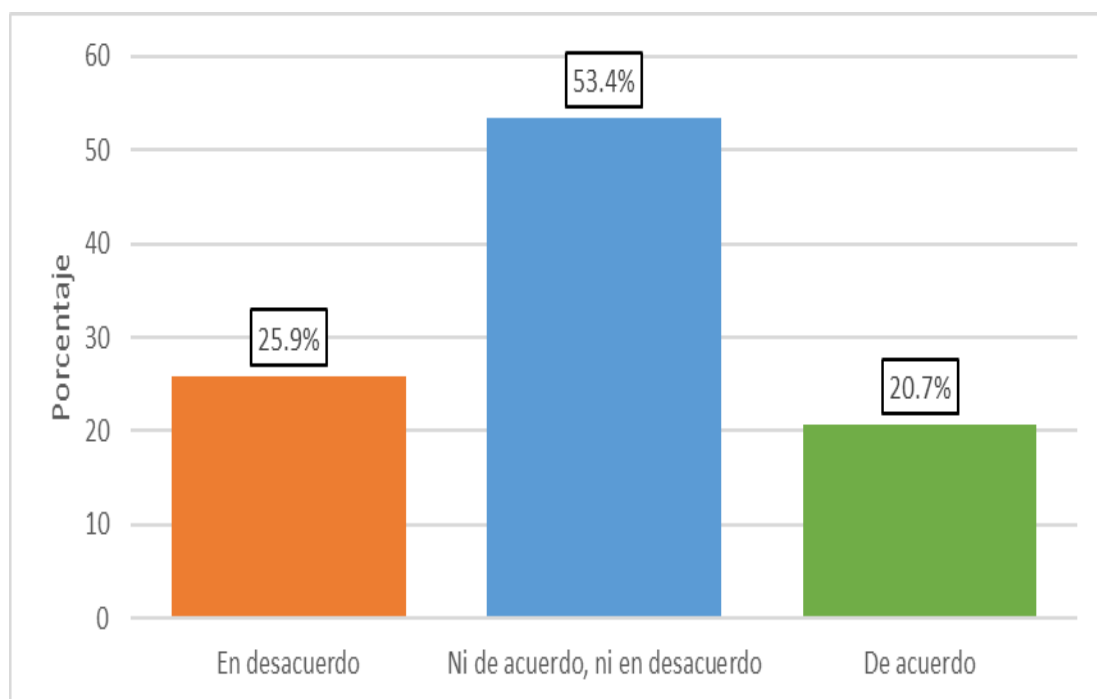
Nota. Tabla 3

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de los encuestados el 55.2%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 32.8% están en desacuerdo y 12.1% están de acuerdo. Estos resultados indican que no todos los encuestados tienen una opinión negativa contundente, pero sí existen áreas que necesitan mejorar en términos de los recursos y la infraestructura disponibles para llevar a cabo las actividades dentro de la institución.

Tabla 4*Hay equipos tecnológicos en el área de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	15	25.9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	53.4
	De acuerdo	12	20.7
	Total	58	100.0

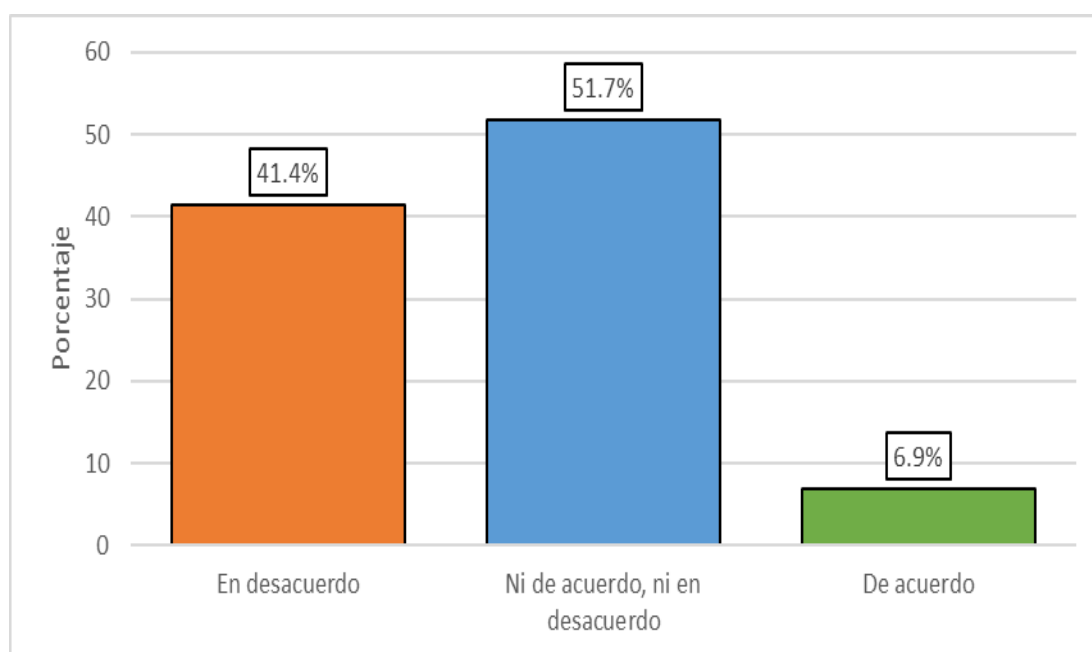
Nota. Encuesta, 2024**Figura 2***Hay equipos tecnológicos en el área de trabajo**Nota.* Tabla 4

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de los encuestados el 53.4%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 25.9% están en desacuerdo y el 20.7% están de acuerdo. Estos resultados reflejan, que existe cierta insatisfacción o incertidumbre respecto a la disponibilidad de los equipos tecnológicos en el área de trabajo.

Tabla 5*La iluminación en la institución facilita el desempeño de mis tareas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	24	41.4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	51.7
	De acuerdo	4	6.9
	Total	58	100.0

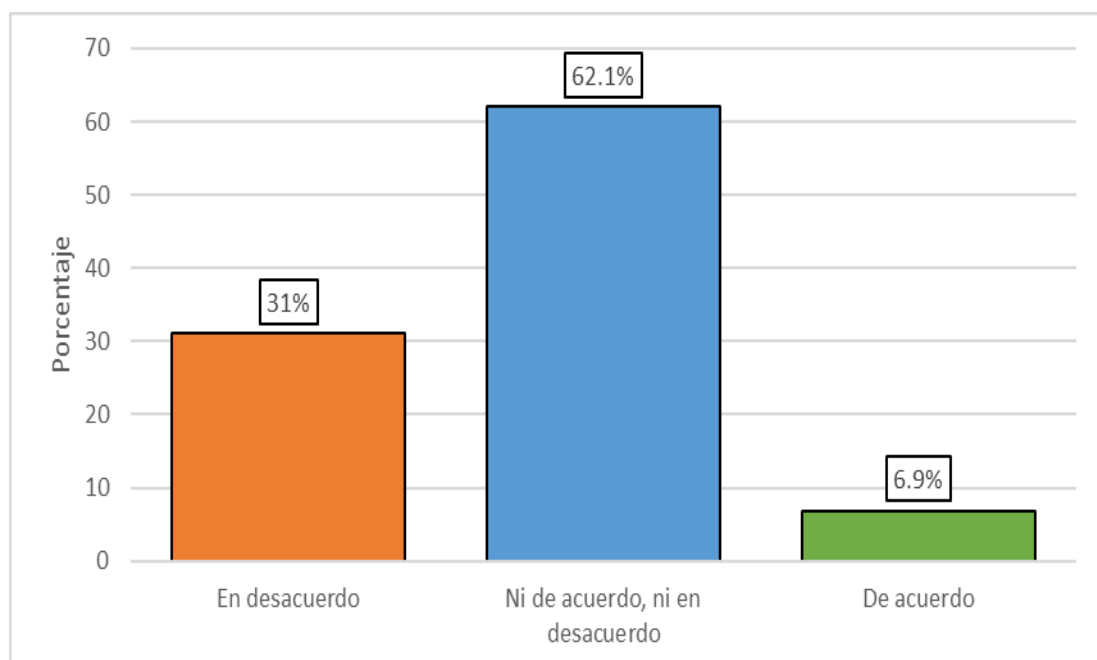
*Nota. Encuesta, 2024***Figura 3***La iluminación en la institución facilita el desempeño de mis tareas**Nota. Tabla 5*

Análisis e interpretación

Se observa la mayoría de los encuestados el 51.7%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 41.4% están en desacuerdo y el 6.9% están de acuerdo. Estos resultados indican que la mayoría de los trabajadores no consideran que la iluminación en la institución sea un factor que influya significativamente en su desempeño.

Tabla 6*Dimensión del ambiente físico*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	18	31.0
	Ni en desacuerdo, ni en desacuerdo	36	62.1
	De acuerdo	4	6.9
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024**Figura 4***Dimensión del ambiente físico**Nota.* Tabla 6

Análisis e interpretación

Se observa que mayoría de los encuestados el 62.1%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo, lo que podría indicar que no perciben un impacto significativo o que el ambiente físico no es un factor relevante para ellos en ese momento. Mientras que el 31% están en desacuerdo, esto podría señalar problemas como falta de espacio, mala iluminación, ruido excesivo, falta de comodidad o problemas relacionados con la infraestructura. De mismo modo el 6.9% están de acuerdo, lo que podría reflejar que solo unos pocos consideran que las condiciones físicas (espacios de trabajo, confort, diseño de oficinas, etc.) son buenas o mejoradas.

DIMENSIÓN 2: AMBIENTE SOCIAL

Tabla 7

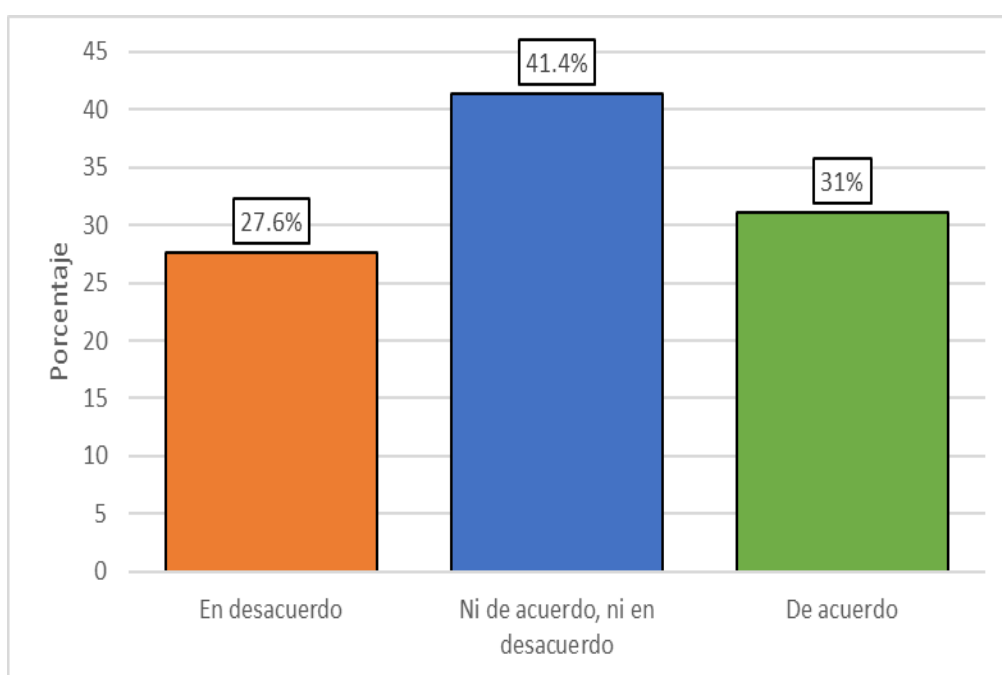
Se respetan las opiniones sin provocar conflictos en la institución

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	16	27.6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	41.4
	De acuerdo	18	31.0
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 5

Se respetan las opiniones sin provocar conflictos en la institución



Nota. Tabla 7

Análisis e interpretación

Se observa que mayoría de los encuestados el 41.4%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 31% están en de acuerdo y el 27.6% están en desacuerdo. Estos resultados revelan que una proporción significativa de los encuestados se encuentra en una postura neutral, Esto indica que una gran parte de los participantes no tiene una opinión claramente definida sobre el tema en cuestión, o que no se sienten involucrados para tomar una postura firme si se generan conflicto dentro de la institución.

Tabla 8

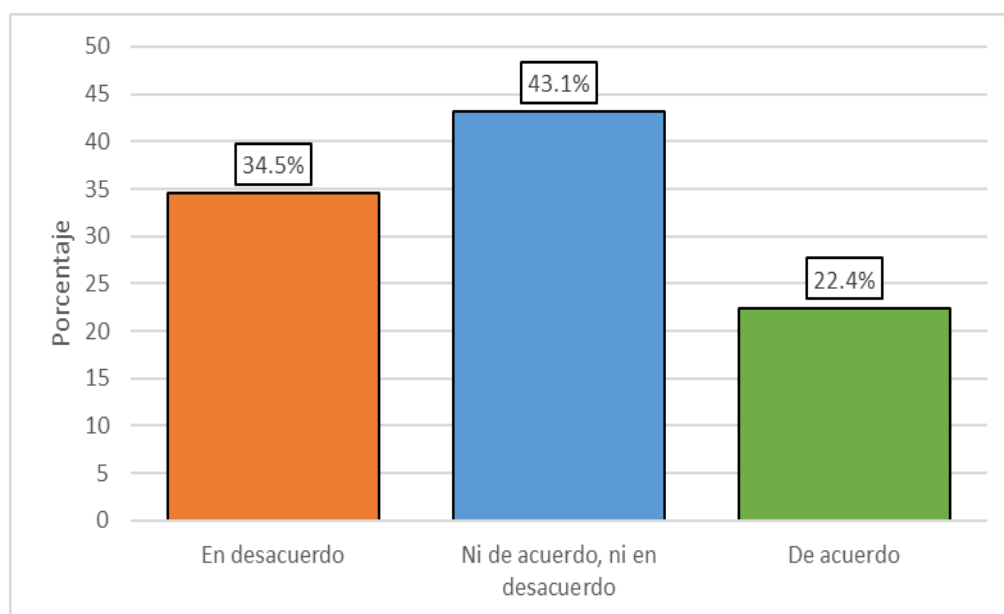
En la organización se promueve la colaboración entre colegas de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	20	34.5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	43.1
	De acuerdo	13	22.4
Total		58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 6

En la organización se promueve la colaboración entre colegas de trabajo



Nota. Tabla 8

Análisis e interpretación

Se observa que mayoría de los encuestados el 43.1%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Puede indicar que no perciben de manera clara o definitiva si la cooperación está siendo fomentada de manera efectiva. Mientras que el 34.5% están en desacuerdo. Esto podría reflejar una percepción de que la organización no está haciendo lo suficiente para promover un ambiente colaborativo o que hay obstáculos en las dinámicas de trabajo que impiden una cooperación más efectiva, y el 22.4% están de acuerdo, esto refleja la cooperación entre compañeros de trabajo, lo cual es un indicador positivo, aunque no tan ampliamente compartido.

Tabla 9

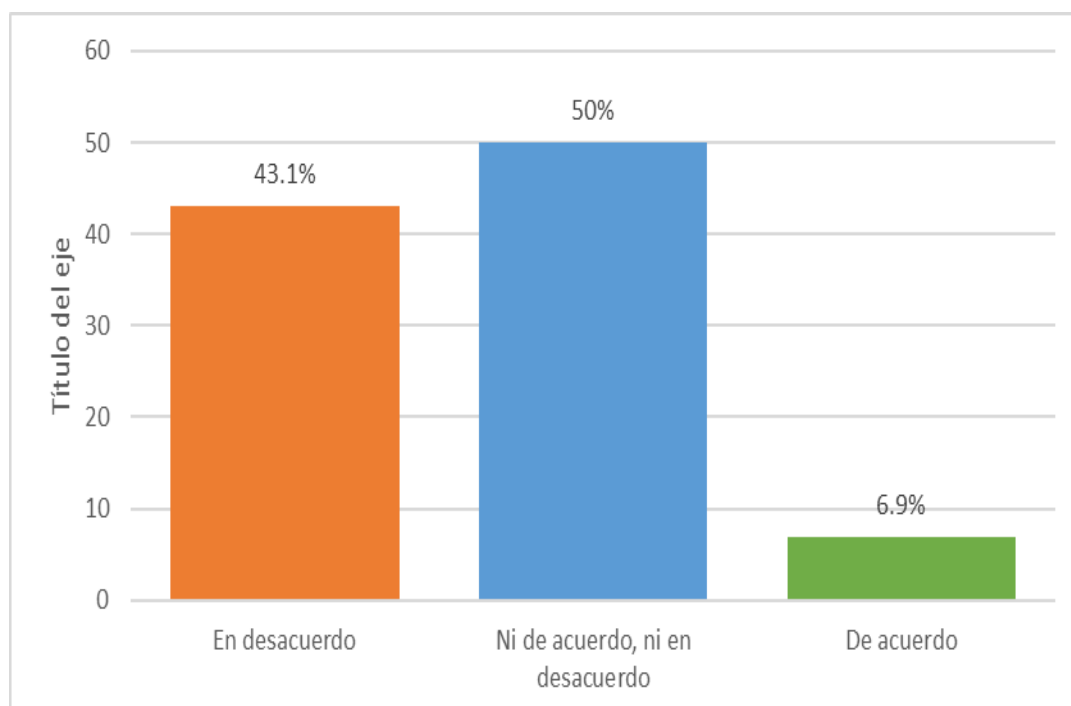
Hay una buena comunicación entre tus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	25	43.1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	50.0
	De acuerdo	4	6.9
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 7

Hay una buena comunicación entre tus compañeros de trabajo



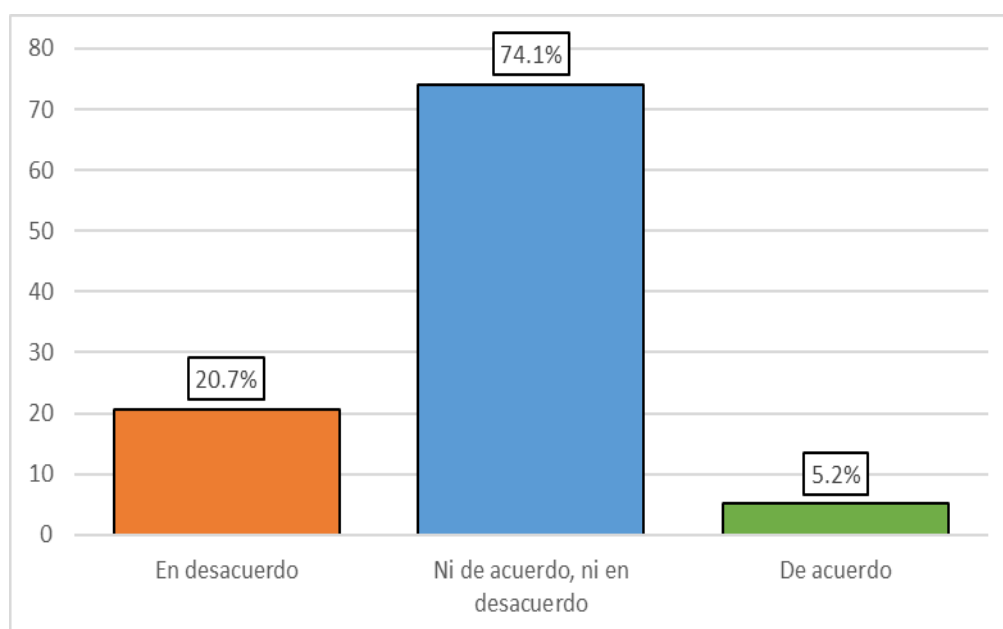
Nota. Tabla 9

Análisis e interpretación

Se observa que mayoría de los encuestados el 50%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo, lo cual muestra que se encuentran en una postura neutral a la afirmación de que si existe buena comunicación con sus compañeros de trabajo. Mientras que el 43.1% están en desacuerdo, esto refleja que una parte significativa del grupo percibe que la comunicación con sus compañeros no es buena, y el 6.9% están en de acuerdo, indica que una minoría que considera que la comunicación en el entorno laboral es adecuada.

Tabla 10*Dimensión del ambiente social*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	12	20.7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	43	74.1
	De acuerdo	3	5.2
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024**Figura 8***Dimensión del ambiente social**Nota.* Tabla 10

Análisis e interpretación

Se observa que mayoría de los encuestados el 74.1%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo, esto refleja una percepción neutral o indecisa sobre el ambiente social en la organización. Mientras que el 20.7% están en desacuerdo, lo que refleja que algunas personas perciben aspectos negativos en cuanto a la interacción colaboración, y el 5.2% están de acuerdo, refleja ser una pequeña fracción que considera que el ambiente social en la organización es positivo.

DIMENSIÓN 3: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Tabla 11

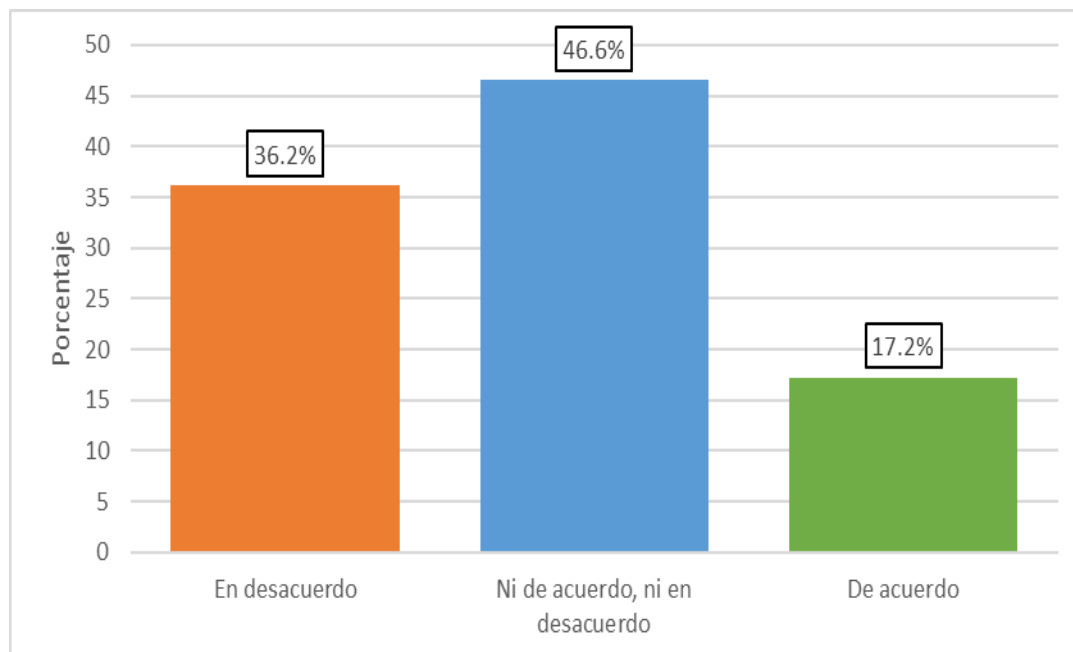
Participa usted en la toma de decisiones en la entidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	21	36.2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	46.6
	De acuerdo	10	17.2
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 9

Participa usted en la toma de decisiones en la entidad



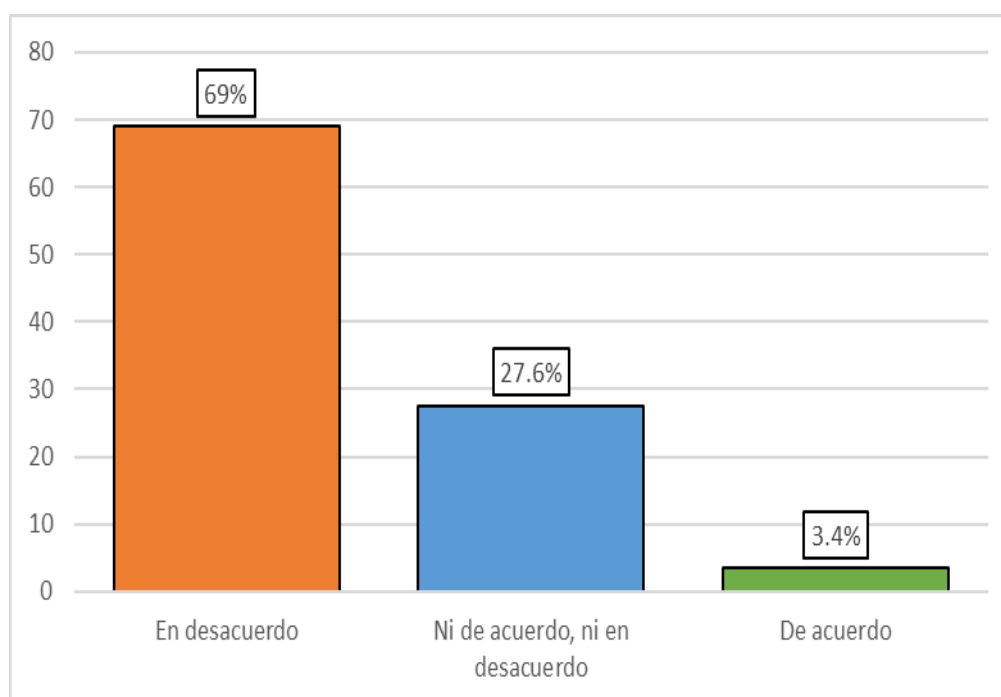
Nota. Tabla 11

Análisis e interpretación

Se observa que mayoría de los encuestados el 46.6%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. lo indica indiferencia, falta de conocimiento o falta de involucramiento activo en el proceso. Mientras que el 36.2% están en desacuerdo, esto refleja una desconexión con los procesos de participación dentro de la entidad, y el 17.2% están de acuerdo, lo que indica un grupo de la organización sí tiene una participación activa.

Tabla 12*La entidad aplica las políticas claras en el ausentismo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	40	69.0
	Ni en desacuerdo, ni en desacuerdo	16	27.6
	De acuerdo	2	3.4
	Total	58	100.0

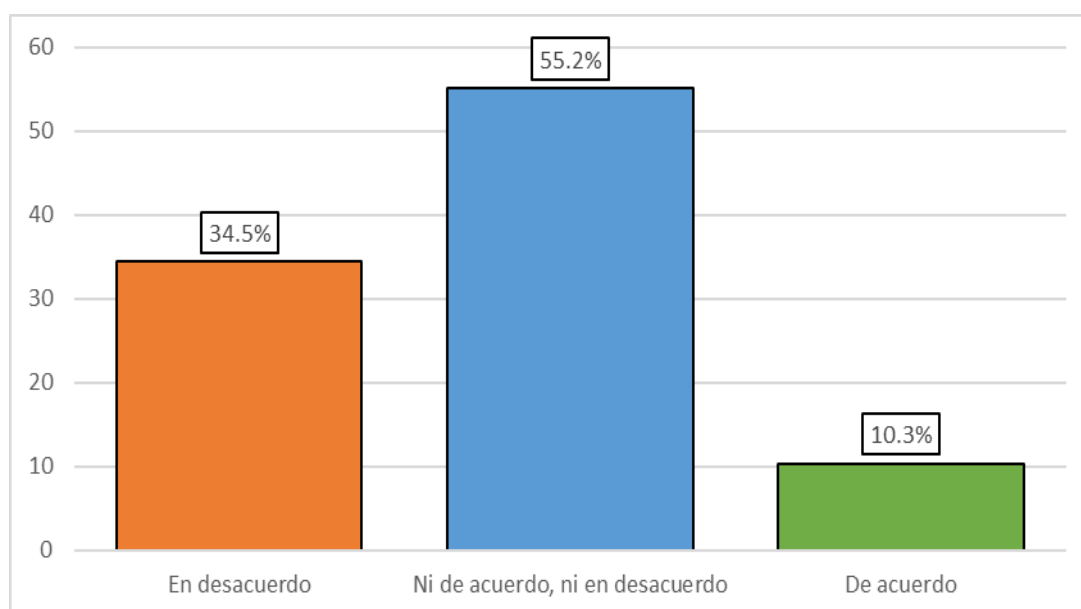
Nota. Encuesta, 2024**Figura 10***La entidad aplica las políticas claras en el ausentismo**Nota.* Tabla 12

Análisis e interpretación

Se observa que mayoría de los encuestados el 69%, califican en desacuerdo. Mientras que el 27.6% están en ni de acuerdo, ni desacuerdo. Y el 3.4% están de acuerdo. Los resultados reflejan una percepción negativa predominante sobre la claridad y aplicación de las políticas de ausentismo en la entidad.

Tabla 13*Cree usted que cumple con las exigencias de sus funciones en su área de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	20	34.5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	32	55.2
	De acuerdo	6	10.3
	Total	58	100.0

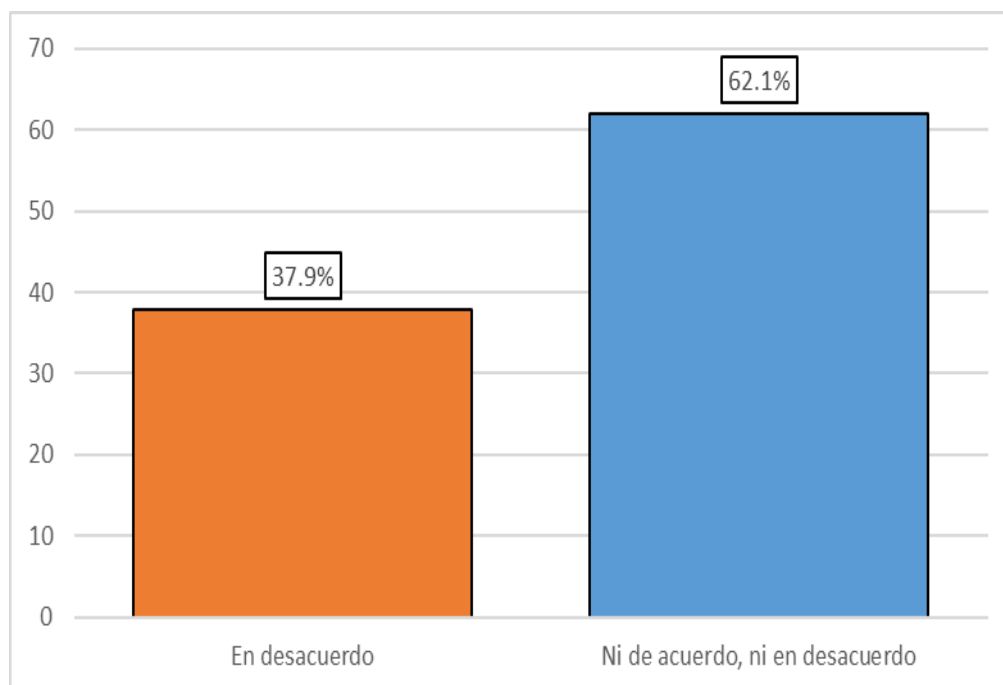
Nota. Encuesta, 2024**Figura 11***Cree usted que cumple con las exigencias de sus funciones en su área de trabajo**Nota.* Tabla 13

Análisis e interpretación

Se observa que mayoría de los encuestados el 55.2%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 34.5% están en desacuerdo y el 10.3% están de acuerdo. Estos resultados obtenidos no tienen una opinión clara sobre si cumplen o no con las exigencias de sus responsabilidades. Esto puede indicar una falta de certeza o percepción sobre su rendimiento dentro de la institución.

Tabla 14*Dimensión del comportamiento organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	22	37.9
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	62.1
	Total	58	100.0

*Nota. Encuesta, 2024***Figura 12***Dimensión del comportamiento organizacional**Nota. Tabla 14*

Análisis e interpretación

Se observa que mayoría de los encuestados el 62.1%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. lo que refleja una influencia clara o directa entre el clima organizacional y el comportamiento de los empleados. Mientras que el 37.9% están en desacuerdo, contribuyendo de manera positiva al comportamiento de los empleados, esto incluye como la falta de liderazgo, motivación, comunicación o incluso de reconocimiento.

➤ DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO

Tabla 15

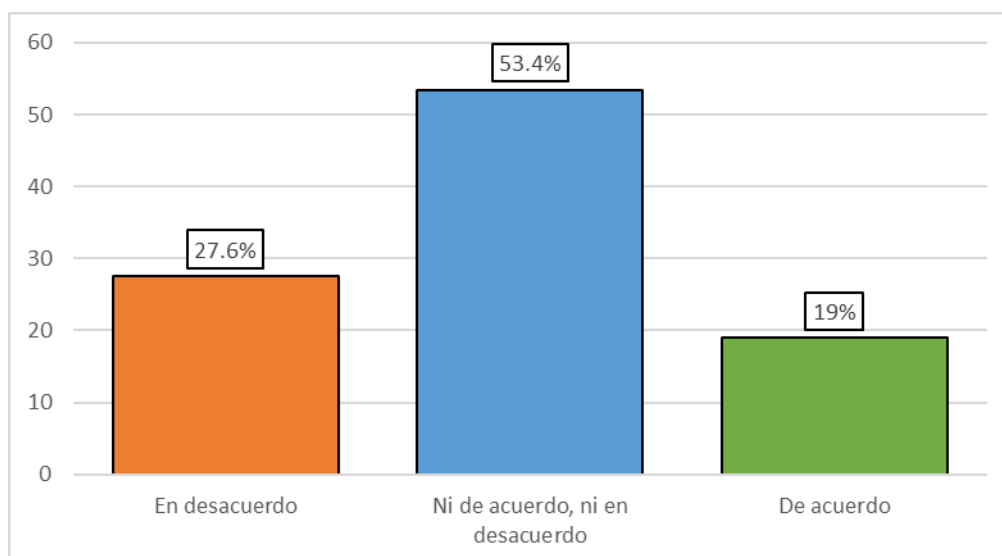
Muestra un compromiso continuo con la calidad de su labor

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	16	27.6
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	31	53.4
	De acuerdo	11	19.0
	total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 13

Muestra un compromiso continuo con la calidad de su labor



Nota. Tabla 15

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 53.4%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 27.6 % señalaron que están en desacuerdo y el 19% están de acuerdo. Estos resultados obtenidos señalan que se encuentra en una posición neutral o en desacuerdo indica que, aunque no todos los empleados están insatisfechos, existe un área importante de oportunidad para mejorar el compromiso y la calidad del trabajo. Las causas podrían incluir factores como: falta de claridad, problemas de motivación, condiciones laborales, falta de capacitación o desarrollo profesional.

Tabla 16

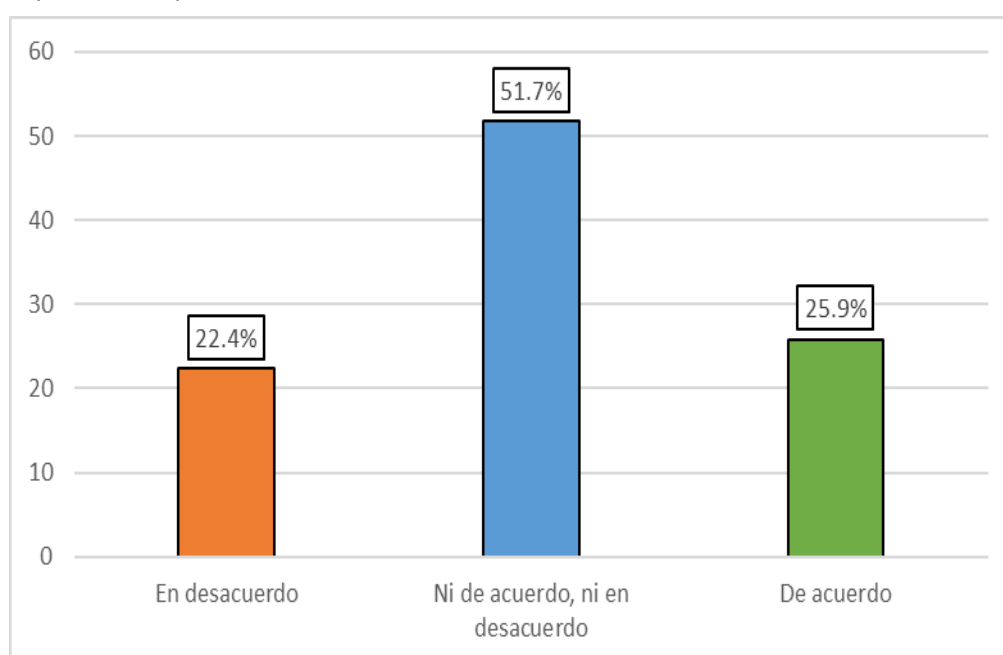
Casi siempre mantienen altos estándares de calidad en su trabajo y se esfuerzan por superar las expectativas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	13	22.4
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	51.7
	De acuerdo	15	25.9
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 14

Casi siempre mantienen altos estándares de calidad en su trabajo y se esfuerzan por superar las expectativas.



Nota. Tabla 16

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 51.7%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 25.9% señalaron que están de acuerdo y el 22.4% están en desacuerdo. Estos resultados la mayoría de los encuestados no tiene una percepción clara sobre si están manteniendo los estándares de calidad esperados en su trabajo. La neutralidad podría indicar una falta de retroalimentación específica o una ambigüedad en cuanto a las expectativas.

Tabla 17

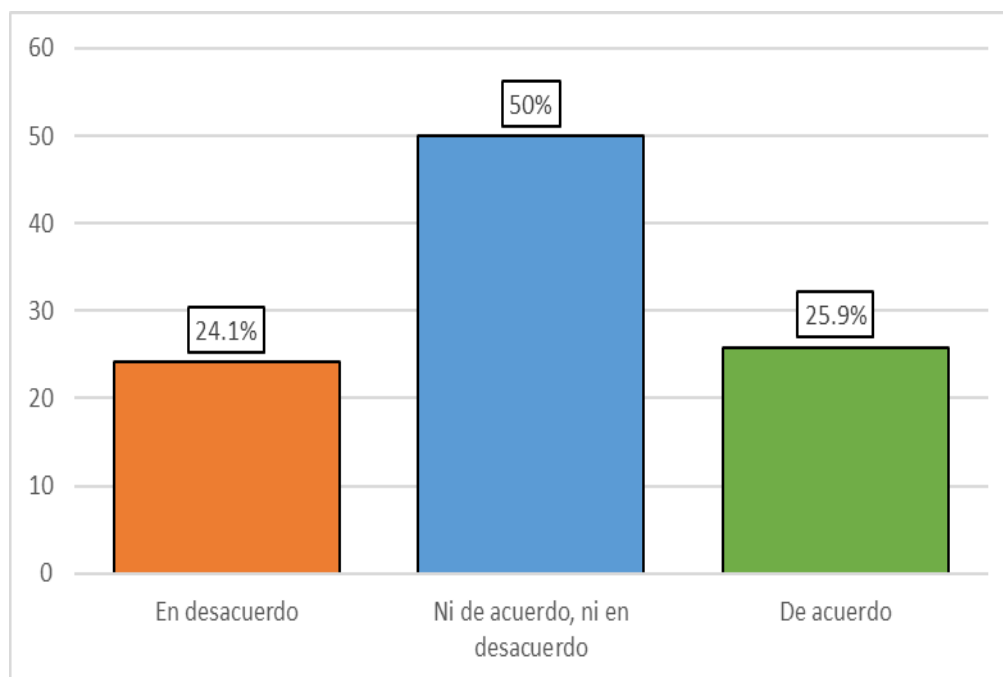
Demuestra una dedicación permanente a la mejora constante en la calidad de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	14	24.1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	29	50.0
	De acuerdo	15	25.9
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 15

Demuestra una dedicación permanente a la mejora constante en la calidad de su trabajo



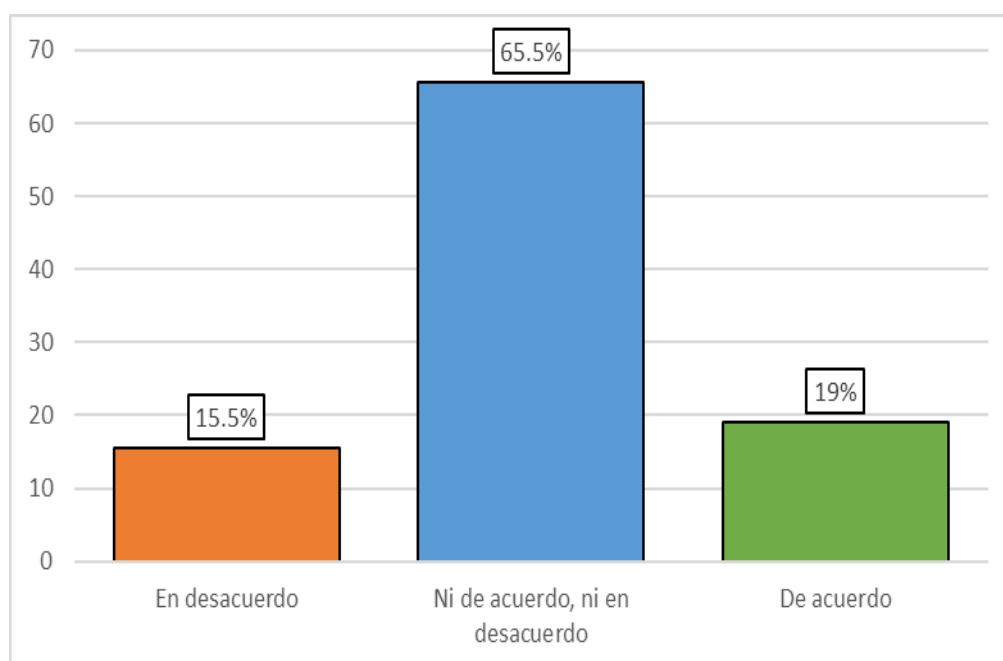
Nota. Tabla 17

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 50%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 25.9% señalaron que están de acuerdo y el 24.1% están en desacuerdo. la mayoría de los encuestados se sitúa en la categoría neutral. Estos resultados indica que muchos no perciben de manera clara si están demostrando un compromiso constante con la mejora continua. Puede ser también que no tengan una visión clara de lo que implica esa mejora continua, o que no reciban suficiente retroalimentación sobre su progreso.

Tabla 18*Dimensión de la calidad de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	9	15.5
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	38	65.5
	De acuerdo	11	19.0
	Total	58	100.0

*Nota. Encuesta, 2024***Figura 16***Dimensión de la calidad de trabajo**Nota. Tabla 18*

Interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 65.5%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 19% señalaron que están de acuerdo y el 15.5% están en desacuerdo. Estos resultados indican respuestas neutrales y que muchos empleados no están seguros de cómo se mide la calidad de su trabajo, lo que podría estar relacionado con una falta de claridad en las expectativas o la retroalimentación. El porcentaje de respuestas en desacuerdo también señala que hay áreas de oportunidad para mejorar la calidad del trabajo, probablemente mediante un mayor apoyo y recursos.

DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA LABORAL

Tabla 19

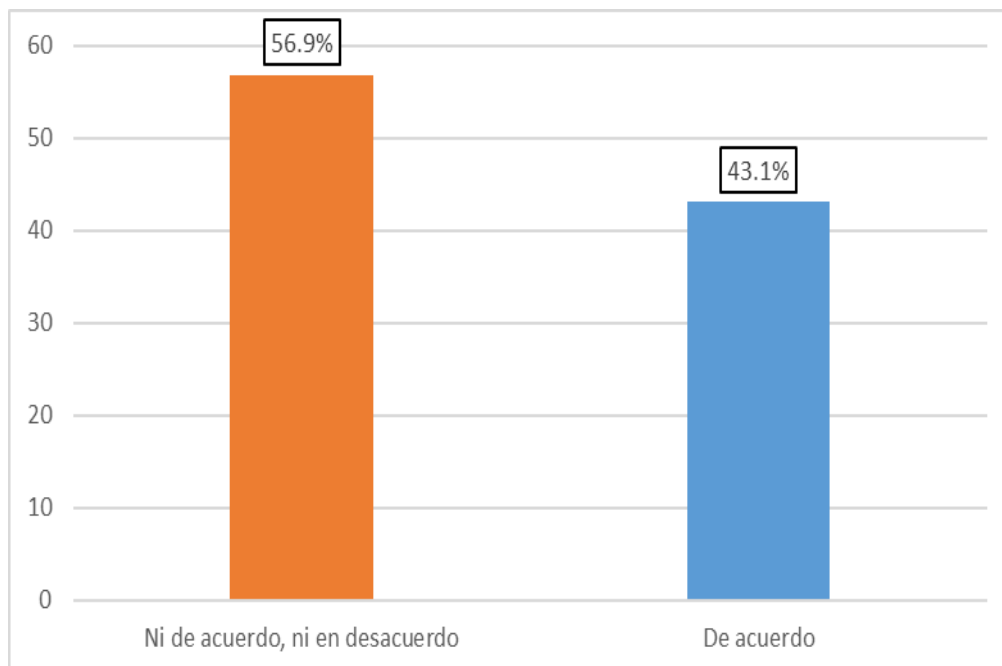
Cree usted que realiza su labor de manera eficiente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	33	56.9
	De acuerdo	25	43.1
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 17

Cree usted que realiza su labor de manera eficiente



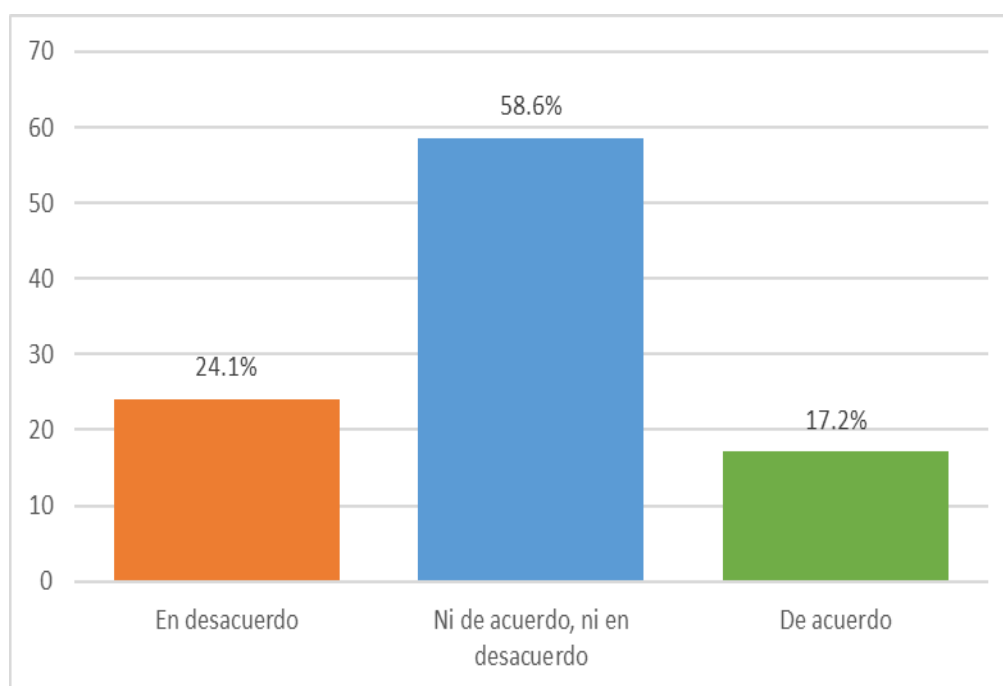
Nota. Tabla 19

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 56.9%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 43.1% señalaron que están de acuerdo. Estos resultados reflejan un alto nivel de satisfacción con el desempeño laboral y cumplen con eficiencias sus funciones.

Tabla 20*Cree usted que los empleados gestionan la información de manera eficiente*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	14	24.1
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	34	58.6
	De acuerdo	10	17.2
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024**Figura 18***Cree usted que los empleados gestionan la información de manera eficiente**Nota.* Tabla 20

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 58.6%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 24.1% señalaron que están en desacuerdo y el 17.2% están de acuerdo. Los resultados muestran una distribución de respuestas que, en su mayoría, refleja una falta de claridad o certeza sobre el manejo de la información dentro del entorno laboral.

Tabla 21

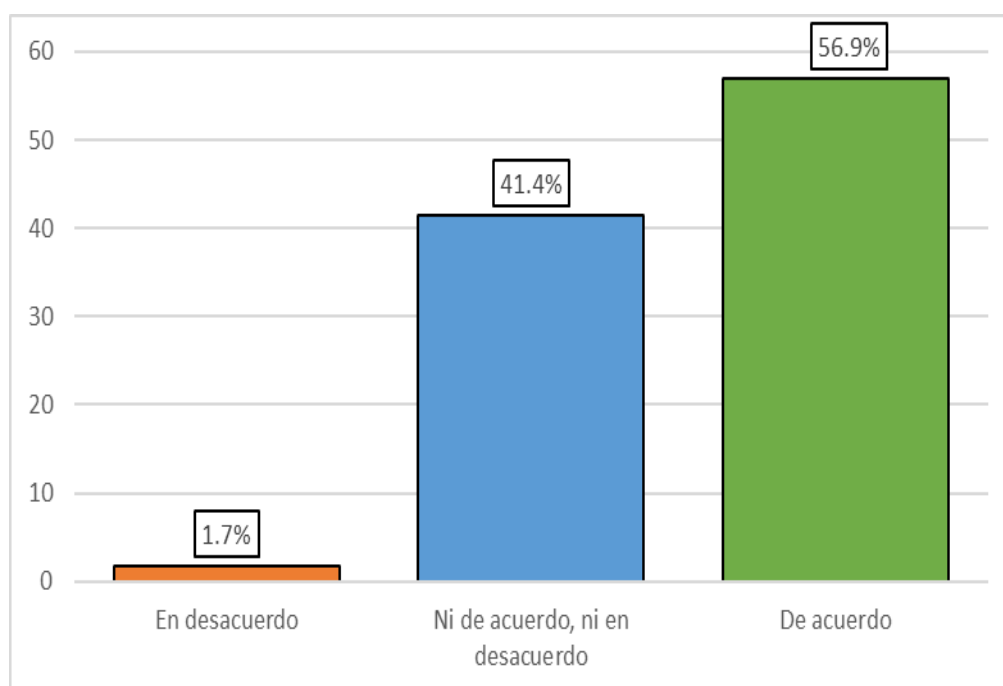
Demuestra una destreza extraordinaria en la realización de sus responsabilidades de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1.7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	24	41.4
	De acuerdo	33	56.9
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 19

Demuestra una destreza extraordinaria en la realización de sus responsabilidades de trabajo



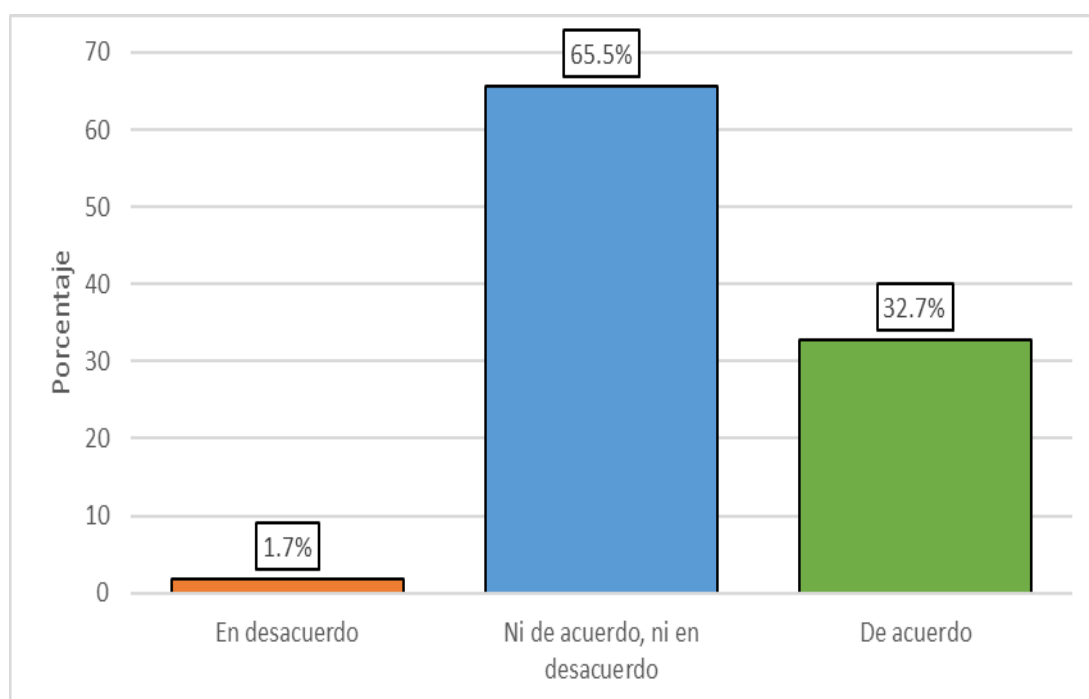
Nota. Tabla 21

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 56.9%, califican de acuerdo. Mientras que el 41.4% señalaron que están ni de acuerdo, ni desacuerdo y el 1.7% están en desacuerdo. Los resultados obtenidos son muy positivos lo que detalla la mayoría de los trabajadores están demostrando una destreza excepcional en sus tareas. Sin embargo, la gran cantidad de respuestas neutrales señala que podría haber cierta falta de claridad o confianza en cuanto a la evaluación de esta destreza dentro de la institución.

Tabla 22*Dimensión de eficiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	1	1.7
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	38	65.5
	De acuerdo	19	32.8
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024**Figura 20***Dimensión de eficiencia laboral**Nota.* Tabla 22

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 65.5%, califican ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 32.7% señalaron que están de acuerdo y el 1.7% están en desacuerdo. Estos resultados podrían ser un indicio de que las expectativas o procesos no están bien definidos o comunicados.

DIMENSIÓN 3: HABILIDADES

Tabla 23

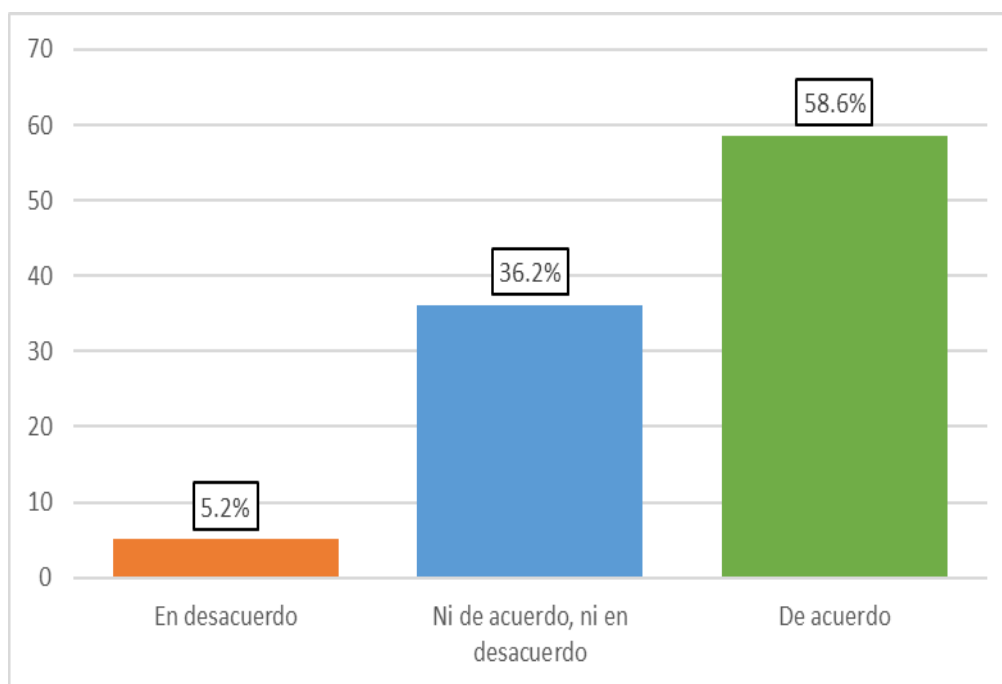
Cree usted que los empleados tienen un conocimiento extenso de su campo laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	5.2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	36.2
	De acuerdo	34	58.6
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 21

Cree usted que los empleados tienen un conocimiento extenso de su campo laboral



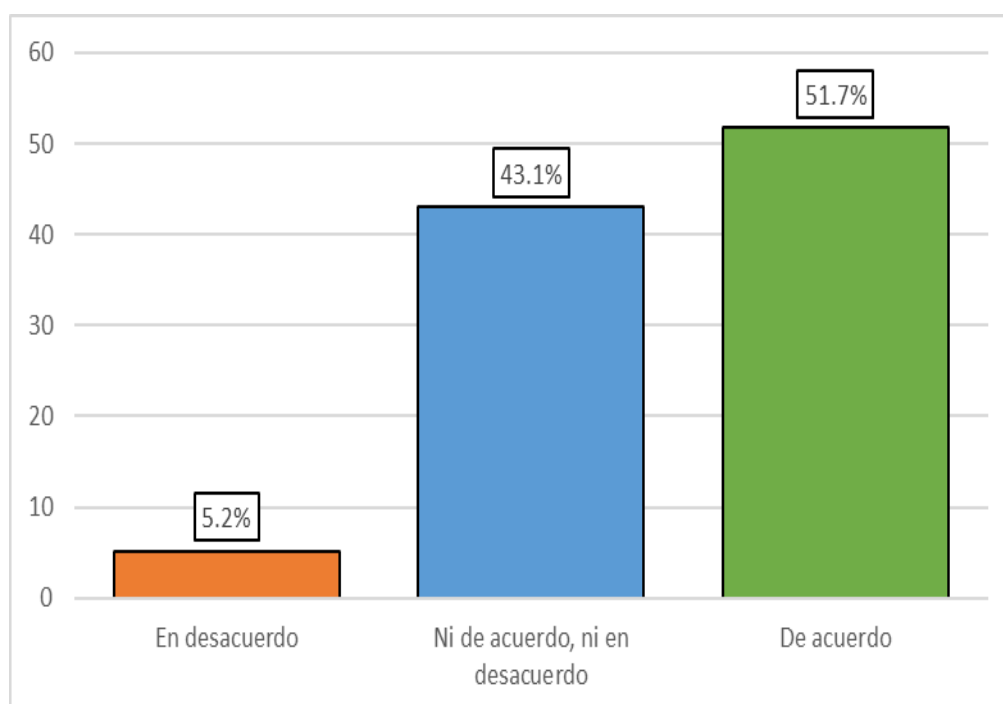
Nota. Tabla 23

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 58.6%, califican de acuerdo. Mientras que el 36.2% señalaron que están ni de acuerdo, ni desacuerdo y el 5.2% están en desacuerdo. Estos resultados indican que la mayoría de los personales posee un conocimiento mejor de su área de labor, lo cual es un buen indicativo de que la formación y el desarrollo son efectivos

Tabla 24*Cree usted que tiene una gran capacidad para identificar y solucionar problemas*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	3	5.2
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	43.1
	De acuerdo	30	51.7
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024**Figura 22***Cree usted que tiene una gran capacidad para identificar y solucionar problemas**Nota.* Tabla 24

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 51.7%, califican de acuerdo. Mientras que el 43.1% señalaron que están ni de acuerdo, ni desacuerdo y el 5.2% están en desacuerdo. Estos resultados se podrían interpretar que la percepción general sobre la habilidad para identificar y resolver problemas es positiva, dado que más de la mitad de los encuestados consideran que tienen esa capacidad.

Tabla 25

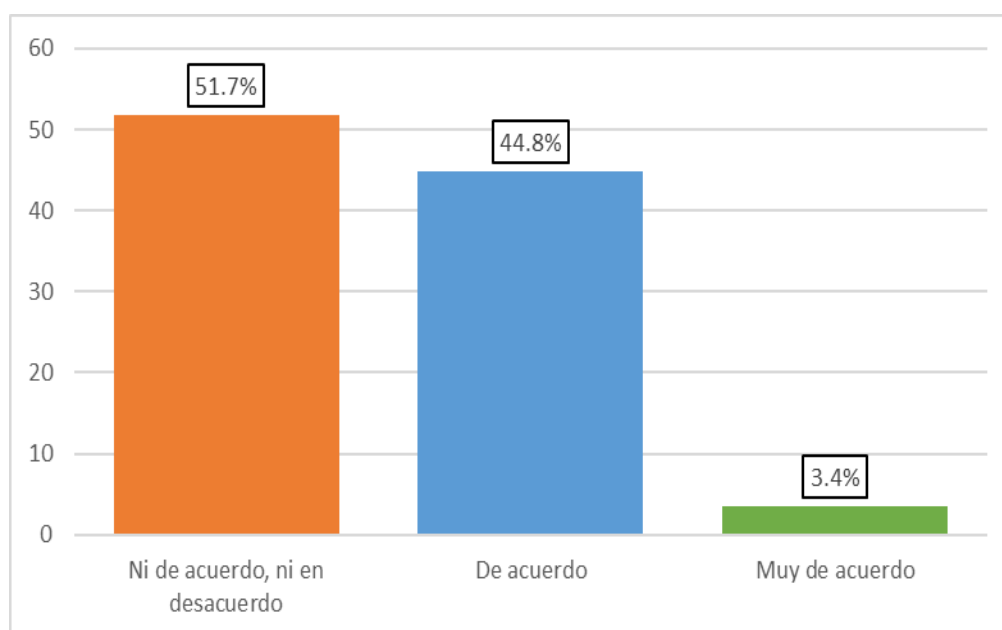
Demuestra una notable habilidad para ajustarse a las modificaciones en su entorno de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	30	51.7
	De acuerdo	26	44.8
	Muy de acuerdo	2	3.4
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024

Figura 23

Demuestra una notable habilidad para ajustarse a las modificaciones en su entorno de trabajo



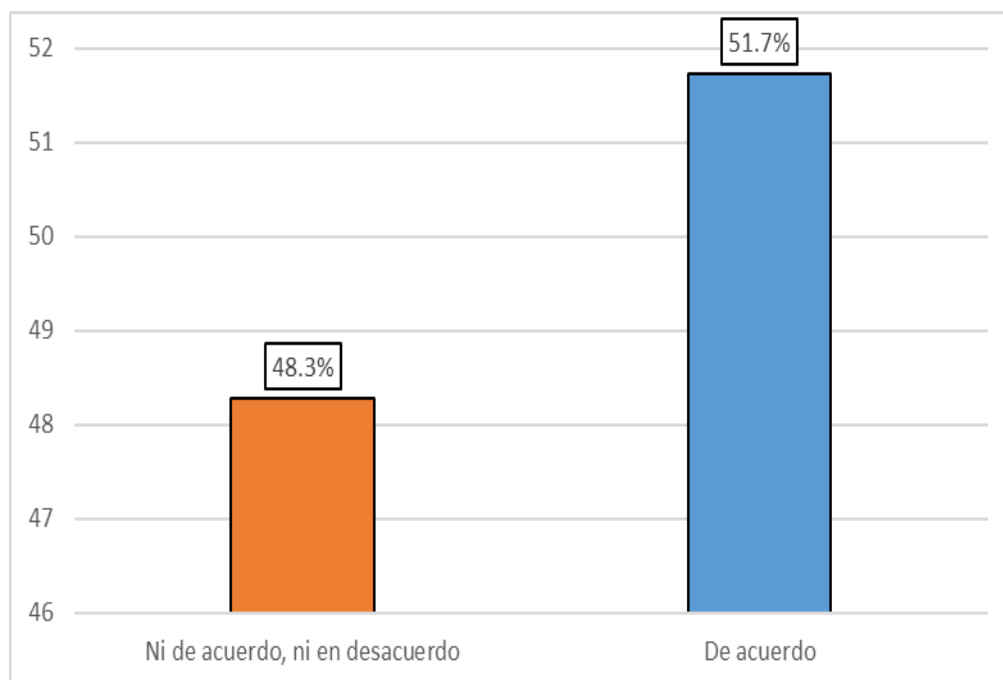
Nota. Tabla 25

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 51.7%, califican que están ni de acuerdo, ni desacuerdo. Mientras que el 44.8% señalaron que están de acuerdo y el 3.4% están muy de acuerdo. Los resultados obtenidos demuestran la mayoría de los encuestados se muestra neutral respecto a su capacidad de adaptación, el hecho de que casi la mitad esté de acuerdo refuerza una visión relativamente positiva, con algunos indicios de que la adaptabilidad es una habilidad reconocida, aunque no necesariamente excepcional en todos los casos.

Tabla 26*Dimensión de las habilidades*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	28	48.3
	De acuerdo	30	51.7
	Total	58	100.0

Nota. Encuesta, 2024**Figura 24***Dimensión de las habilidades**Nota.* Tabla 26

Análisis e interpretación

Se observa que la mayoría de encuestados el 51.7%, lo que indica que más de la mitad de los participantes perciben que poseen las habilidades necesarias o que consideran que tienen esas habilidades en el contexto que se está evaluando sobre el desempeño laboral que califican que están de acuerdo. Mientras que el 48.3% señalaron ni de acuerdo, ni desacuerdo. Lo que sugiere que una proporción considerable de los encuestados no tiene una opinión clara o fuerte sobre sus habilidades.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 27

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.119	58	.041	.965	58	.094
Desempeño Laboral	.140	58	.007	.961	58	.057

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla, que muestra la variable y el tamaño de las pruebas de normalidad, la cantidad de encuestados es de 58 trabajadores. De tal manera, se elige usar la prueba Kolmogorova-Smirnov, ya que se utilizan más de 50 datos, lo que significa que la correlación de Rho Spearman se utilizará en el siguiente análisis.

Tabla 28

Grado de relación según coeficiente de correlación (Rho de spearman)

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.61 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	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 positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

➤ HIPOTESIS GENERAL

Con el objetivo de manifestar y crear una posible conexión entre las variables de análisis, se llevó a cabo la formulación de la siguiente hipótesis estadística:

H0: No existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

H1: Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

Tabla 29

Correlación Hipótesis General

Correlaciones			Clima organizacional	Desempeño Laboral
Rho de spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.367**
		Sig. (bilateral)	.	.005
		N	58	58
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.367**	1.000
		Sig. (bilateral)	.005	.
		N	58	58

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

Nota. Software estadístico SPSS

Análisis e interpretación

Se observa que, según el estudio de Rho de spearman tiene un coeficiente con un valor de = 367 se comprueba la correlación positiva media. Asimismo, la significancia de 0,005, en lo cual este menor a 0,05, esto demuestra que, existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

➤ HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

• HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

H0: No existe relación entre ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

H1: Existe relación entre ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

Tabla 30

Correlación Hipótesis específica 1

Correlaciones			Ambiente físico	Desempeño Laboral
Rho de spearman	Ambiente físico	Coeficiente de correlación	1.000	.168
		Sig. (bilateral)	.	.209
		N	58	58
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.168	1.000
		Sig. (bilateral)	.209	.
		N	58	58

Nota. Software estadístico SPSS

Análisis e interpretación

Se observa que, según fuente de elaboración el estudio de Rho de spearman tiene un coeficiente con un valor de $r = .168$ se determina la correlación positiva media. Al mismo tiempo, el nivel de importancia es 0.209, que es mayor que 0.05, lo que indica que no hay correlación entre el entorno físico y el rendimiento del trabajo de los empleados en el manejo territorial del Huallaga central, en lo cual se acepta la hipótesis cero y se rechaza la hipótesis variable.

- **HIPÓTESIS ESPECIFICA 2**

H0: No existe relación entre ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

H1: Existe relación entre ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.

Tabla 31

Correlación Hipótesis específica 2

Correlaciones				
Rho de spearman	Ambiente Social	Coeficiente de correlación	Ambiente Social	Desempeño Laboral
			1.000	.346**
			Sig. (bilateral)	.008
		N	58	58
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.346**	1.000
			Sig. (bilateral)	.008
		N	58	58

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

Nota. Software estadístico SPSS

Análisis e interpretación

Se observa que, según fuente de elaboración de Rho de Spearman tiene un coeficiente con u valor de = ,346 se comprueba la correlación positiva media. Así mismo, la importancia de la importancia es 0.008, que es mayor que 0.05, lo que indica que existe una relación entre el entorno social y el desempeño de los empleados en la gestión territorial del Huallaga central. Finalmente, la hipótesis se rechaza y se acepta la hipótesis alternativa de la investigación.

- **HIPÓTESIS ESPECIFICA 3**

H0: No existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí, año 2024.

H1: Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí, año 2024.

Tabla 32

Correlación Hipótesis específica 3

Correlaciones				
Rho de spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	Comportamiento organizacional	Desempeño Laboral
			1.000	.219
			Sig. (bilateral)	.098
		N	58	58
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.219	1.000
			Sig. (bilateral)	.098
		N	58	58

Nota. Software estadístico SPSS

Análisis e interpretación

Se observa que, según fuente de estudio de Rho de spearman tiene un coeficiente con un valor de 0.219 se comprueba la correlación positiva media. Así mismo, la significancia de 0,098 siendo este mayor a 0,05, esto indica que no existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- **Con relación al objetivo general:** Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024. La relación mencionada se manifiesta en la tabla 27, se logró como resultado el valor de 0,367, en el cual indica que existe una correlación positiva media entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados se contrastan con el estudio elaborado por Ruiz (2021), quien utilizó el método de correlación de spearman para medir el grado de relación entre las dos variables de la investigación, donde el coeficiente de correlación obtuvo un valor de 0, 867 lo que indica una correlación positiva alta entre las dos variables, lo que significa que a medida que el clima organizacional mejora, también lo hace el desempeño laboral, o viceversa. De mismo modo el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 es mucho menor que 0,05. Por lo tanto, el autor concluye que, se puede utilizar las tácticas del clima laboral, ya que, es clave para garantizar un desempeño laboral más alto y un ambiente de trabajo saludable, ya que, según los datos, un mejor clima organizacional podría conducir a un mejor desempeño por parte de los empleados. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, aunque la correlación sea alta, no implica necesariamente una relación causal directa.
- **Con relación al objetivo específico 1:** Determinar si el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024, se logró como resultado de la fuente de Rho de Spearman con un valor de =,168, en lo cual indica que existe una relación positiva media entre el ambiente físico y el desempeño laboral. Estos resultados se contrasta con el estudio elaborado de Armillon (2021), quien concluye que debido a que el valor de coeficiente es 0,432 en lo cual detalla que es una correlación positiva moderada y tiene un nivel de significancia menor que 0,05 en la cual señala que si existe una relación entre el ambiente físico con el

desempeño y los aspectos importantes son: iluminación, temperatura, infraestructura, equipos tecnológicos y deben ir a la vanguardia del siglo XXI para garantizar un mejor rendimiento laboral y a si reforzar el ambiente laboral en su productividad.

- **Con relación al objetivo específico 2:** Determinar si el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024, se logró como resultado el coeficiente según fuente de elaboración prueba de Rho de spearman tiene un valor de 0,346 en lo cual indica que existe una relación positiva media entre el ambiente social y el desempeño laboral. Se contrasta con el estudio elaborado con Fernández (2021), donde concluyo que si existe una relación positiva y moderada, según Rho de spearman 0.612, con un valor de significancia = $0.000 < 0.05$, esto significa que cuenta con entorno laboral saludable, con relaciones interpersonales positivas y apoyo social, promueve la motivación entre todo los colaboradores.
- **Con relación al objetivo específico 3:** Determinar si el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024. Se logró como resultado el coeficiente según fuente de elaboración prueba de Rho de spearman tiene un valor de 0,219 esto indica que existe una relación positiva media entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central. Se contrasta con el estudio elaborado de Bustamante (2021), lo que resalta en las dimensiones de motivación y participación entre un nivel de medio a fuerte, lo cual invita a continuar con procesos de mejora en la institución, conllevando a optimizar las condiciones de trabajo, formación y efectividad.

CONCLUSIONES

- Se concluye que, según fuente de elaboración prueba de Rho de spearman tiene un coeficiente con valor de $= ,367$ se comprueba la correlación positiva media. Así mismo, la significancia de 0,005, en lo cual es menor a 0,05, esto demuestra que si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Gerencia Territorial Huallaga Central (tabla 27). En cuanto a los factores que componen el clima organizacional, los resultados indican que los empleados no tienen una opinión unánime sobre los diferentes aspectos de su entorno laboral. Por ejemplo, en relación con el comportamiento organizacional con un 37,9% en desacuerdo (Tabla 14). Del ambiente físico, el 62,1% de los empleados están ni de acuerdo, ni desacuerdo (Tabla 6). Así mismo, el 74.1% están ni de acuerdo, ni desacuerdo con el ambiente social (Tabla 10). Estos resultados reflejan que, en general, los empleados de la Gerencia Territorial Huallaga Central no tienen una percepción homogénea sobre los distintos componentes del clima organizacional.
- Se concluye que, según fuente de elaboración prueba de Rho de spearman tiene un coeficiente con un valor de $= ,168$ se comprueba la correlación positiva media. Así mismo, la significancia de 0,209, en lo cual es mayor a 0,05, esto demuestra que no existe relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central, Se puede observar que existen factores como el comportamiento organizacional con 37.9% en desacuerdo (Tabla 14). Además, el 62.1% están ni de acuerdo, ni desacuerdo con el ambiente físico (Tabla 6). Así mismo, el 74.1% están ni de acuerdo, ni desacuerdo con el ambiente social (Tabla 10). De mismo modo, el 32.8% en desacuerdo con la infraestructura y recursos de la institución (tabla 3). En general, los datos sugieren que existen varias áreas de oportunidad para mejorar el ambiente organizacional de la institución. Aunque no todos los factores tienen una fuerte respuesta negativa, las áreas donde se percibe insatisfacción o indiferencia, como el comportamiento organizacional y los

recursos, merecen atención para mejorar la experiencia y efectividad en el lugar.

- Se concluye, según fuente de elaboración prueba de Rho de spearman tiene un coeficiente con un valor de $= ,346$ se comprueba la correlación positiva media. Así mismo, la significancia de $0,008$, en lo cual es menor a $0,05$, esto indica que si existe relación entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central (tabla 28). Como se puede apreciar que el 43.1% están en desacuerdo que existe una muy buena comunicación con sus colegas en el centro de trabajo (tabla 9). De mismo modo, el 43.1% están ni de acuerdo, ni en desacuerdo que se fomente la cooperación entre compañeros de trabajo (tabla 8).
- Se concluye que, según fuente de elaboración prueba de Rho de spearman tiene un coeficiente con un valor de $= ,219$ se comprueba la correlación positiva media. Así mismo, la significancia de $0,098$ en lo cual es mayor a $0,05$, esto indica que no existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central, se puede observar que el 69% están en desacuerdo que la entidad aplica las políticas en el ausentismo (tabla 12). A pesar de que hay una percepción negativa respecto a la aplicación de las políticas de ausentismo y una débil compensación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral, los datos sugieren que no hay una relación significativa entre ambas variables. Esto implica que otros factores podrían estar influyendo precisamente en el rendimiento laboral de los empleados, y que la falta de aplicación de las políticas de ausentismo es solo uno de los posibles aspectos que podrían estar afectando el clima organizacional.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Gerente Territorial Huallaga Central- Juanjuí, promover una cultura organizacional positiva en la cual se practique los valores que orienten el comportamiento de todos los miembros de la organización. Estos valores deben estar alineados con la misión y visión de la Gerencia Territorial, fomentando el respeto, la transparencia y la colaboración en los trabajadores, así mismo, hacer capacitaciones para su desarrollo profesional, implementando programas de formación continua para que los empleados tengan la oportunidad de actualizar sus conocimientos y habilidades, lo que incrementará su confianza y desempeño en sus roles, no solo permitirá mejorar un clima organizacional buena, si no también potenciar el rendimiento operacional de los trabajadores de la organización.
- Se recomienda al sub Gerente de Infraestructura de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí. Implementar un sistema de iluminación que aproveche tanto la luz natural como la iluminación artificial adecuada, con un enfoque en la distribución uniforme de la luz, la ergonomía visual y el mantenimiento regular. Esto permitirá crear un entorno de trabajo más cómodo, eficiente y saludable, lo cual contribuirá al mejor rendimiento de los empleados en la Gerencia Territorial.
- Se recomienda a la Oficina de recursos humanos, Implementar estrategias que fomenten la comunicación asertiva y efectiva, el trabajo en equipo y la colaboración no solo mejorará el desempeño laboral, sino que también fortalecerá un clima organizacional buena y aumentará el bienestar en el compromiso del personal. Así mismo, mejorar los canales de comunicación interna, fomentar la cooperación mediante actividades de team building y establecer espacios de interacción para promover la cohesión entre los empleados. Si se implementan estas acciones de manera constante, es probable que los empleados comiencen a percibir una mejora significativa en la comunicación y colaboración, lo que se reflejará en un mejor desempeño laboral en la Gerencia Territorial Huallaga Central.

- Se recomienda a la Oficina de Gestión de las personas, fortalecer la comunicación interna, fomentar la colaboración, mejorar las condiciones laborales, promover el reconocimiento y la capacitación continua, y establecer políticas claras para la resolución de conflictos. De tal manera que los colaboradores manifestaron que las políticas de ausentismo no se aplican adecuadamente, se recomienda revisar y clarificar las políticas, aplicar las normas de manera consistente y equitativa, fomentar una cultura de responsabilidad y compromiso para así abordar las causas subyacentes del ausentismo. Estas acciones no solo ayudarán a mejorar el desempeño laboral y el comportamiento organizacional, sino que también contribuirán a un ambiente de trabajo más justo, confiable y comprometido, lo cual repercutirá positivamente en la productividad general de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano (3ª. Ed)*. Argentina: Ediciones Granica. <https://granicaeditor.com/libro.asp?isbn=9789506419288>
- Arias, (2006). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas, Editorial Episteme. Disponible en <https://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Anttonen, H., & Rasnen, T. (2009). *Well-being at work: New innovations and practices*. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135054/Well_being_at_work_new_innovations_and_good_practices.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Araujo Reyes, L. D. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de transportes - región Junín - período 2018*. [Maestría en administración y gestión pública, Centros de altos Estudios Nacionales]. Repositorio institucional CAEN. <https://repositorio.caen.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a21f957d-702a-40a1-a796-ed0320799180/content>
- Armillon, D (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad distrital mariano Dámaso Beraún – 2020*. [Título profesional de Licenciado en administración de empresas, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3566/ARMILLON%20MU%c3%91OZ%2c%20DAVID%20JACOB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustamante Buenaño, M. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad*. [Título de Magíster en Administración de Empresas, Universidad internacional del Ecuador]. Repositorio institucional UIDE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4540/1/T-UIDE-1385.pdf>

- Cantisano, G. E., León, J. A., González, A. L., A.el, C. G., & Alonso, F. M. (2022). *Psicología de las Organizaciones*. Editorial Sanz y Torres, S.L. <https://www.editorialsanzytorres.com/libros/psicologia-de-las-organizaciones/9788418316135/>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ª. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. <https://esmirnasite.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de los recursos humanos* (10 ed.). McGraw Hill. https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=8104
- Conrero, S., & Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones, Claves para potenciar su desarrollo*. Editorial Universidad Católica de Córdoba. <https://librosdigitales.ucc.edu.ar/library/publication/talento-humano>
- Correa Reyes, F., & Rodrigo Campos, A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín*. [título de Licenciado en Administración, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80332/Correa_RF_Rodrigo_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Equipo editorial, Etece. (1 de septiembre de 2020). *Infraestructura*. <https://concepto.de/infraestructura/>
- Fernández. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en las fiscalías penales del ministerio público de Huancayo, 2018*. [Maestro en gestión estratégica empresarial, Universidad peruana de ciencias e informática]. Repositorio institucional UPC. https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/26/COLLAS_FREDDY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fermín, P. (2015). *Calidad de servicio en las instituciones públicas de Colombia* (1ª. ed.). Colombia: Pinterfull.
- Freund, J. (1995). *Sociología del conflicto*, Madrid. Ediciones del Ejército.
<https://archive.org/details/sociologia-del-conflicto-julien-freund-v/page/n7/mode/2up>
- Hall, R. (1983). *Organizaciones, Estructura y Proceso*. Prentice Hall, pp 353.
https://www.academia.edu/30154123/Hall_Richard_H_Organizaciones_estructura_y_proceso_Cap_7_al
- Harvard Business Review. (2021). *Cómo ser más productivo. Prioriza las tareas Sé más eficiente Gestiona tu tiempo*. REVERTE EDITORIAL SA.
<https://www.crisol.com.pe/libro-como-ser-mas-productivo-9788417963361?srsId=AfmBOoqicPVsSznP7scEHxfNYCnfZbs-GrxoxKBOxOg-ceTr29KWqgYW>
- Hernández. E. (2000). *Productividad y Mercado de trabajo en México* (Edición Plaza y Valores. Ed.). México, México.
https://books.google.com.pe/books/about/PRODUCTIVIDAD_Y_MERCADO_DE_TRABAJO_EN_M.html?id=q0WEjCQkV1kC&redir_esc=y
- Hernández, S.I. (2022). *La gestión de recursos humanos en el centro de la responsabilidad social de las organizaciones*. Universidad Pontificia Comillas. https://tienda.comillas.edu/la-gestion-de-recursos-humanos-en-el-centro-de-la-responsabilidad-social-de-las-organizaciones.html?srsId=AfmBOorON2QcCuvDVzpC4x_XzGy1OHUy542vHfi1DVcdAvpqG2DpQlhv
- Hernández, S. E., Cruz, Z. G., Meza, M. I., & Cruz, L. D. (2017). *Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte*.
https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª. ed.). España: McGraw-Hill.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

INSHT. (2015). *Iluminación en el puesto de trabajo. Criterios para la evaluación y acondicionamiento de los puestos*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. <https://www.insst.es/documents/94886/160426/N%C3%BAmero+58.+LA+ILUMINACION+EN+EL+PUESTO+DE+TRABAJO.pdf>

Juez, J. (2022). *Productividad Extrema, Como Ser Más Eficiente, Producir*. https://books.google.com.pe/books/about/Productividad_Extrema.html?id=2YznDwAAQBAJ&redir_esc=y

Meza Cruz, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en Chiapas. Universidad de Montemorelos*. <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Elaina%20Meza%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Moreno, D. C. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral*. Editorial de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia - UPTC. DOI:10.19053/9789586606363.9789586606370

Ñaña Baquerizo, C. N. (20017). *Comportamiento organizacional (Vol. 1ª)*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4253/1/D_O_FCE_319_MAI_UC0104_2018.pdf

RAE. (2020). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española. <http://www.rae.es/>

Ruíz Gómez, N. E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis heysen inchaustegi-essalud*,

Lambayeque-Perú, 2019. [Tesis en magíster en Gestión Pública, Universidad del Pacífico]. Repositorio institucional UDP.https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saidane, O., & Mahmoud. (2017). *Factors Leading to Work Absenteeism in Tunisian Ankylosing Spondylitis Patient.* <http://dx.doi.org/10.1016/j.ejr.2017.06.009>

Solís Espinoza, A. (2022). *Metodología de la investigación jurídico social.* Perú: San Bernardo Libros Jurídicos. <https://legales.pe/producto/5189/metodologia-de-la-investigacion-juridico-social>

Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñafiel, N. A. (2022). *Clima organizacional como factor del.* *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 8, 234–261. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-continental/contabilidad-financiera-1/dialnet-clima-organizacional-como-factor-del-desempeno-laboral-en-8383360/30783179>

Torres, S. (2005). *Diagnóstico de la gestión municipal, alternativas para el desarrollo.* Perú: Ministerio de Economía y Finanzas. <https://www.gob.pe/mef>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Pérez Alvarado, E. (2025). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central- Juanjuí.* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA TERRITORIAL HUALLAGA CENTRAL- JUANJUI, 2024”

IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	IDENTIFICACION DE OBJETIVOS	IDENTIFICACIÓN DE HIPOTESIS	VARIABLES Y DEMENSIONES A	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?	OBJETIVO GENERAL Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.	HIPÓTESIS GENERAL H0 El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.	VARIABLE 1 Clima Organizacional DIMENSIONES: Ambiente físico Ambiente social Comportamiento organizacional	Enfoque: Cuantitativo Alcance o nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental Población: Conformado por 58 Técnica para recolección de datos: Encuesta Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO PE1 ¿De qué manera el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?	OBJETIVO ESPECIFICO OE1 Determinar si el ambiente físico se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS HE1 Existe relación entre el ambiente físico y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.	VARIABLE 2 Desempeño laboral DIMENSIONES: Calidad de trabajo	
PE2 ¿De qué manera el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?	OE2 Determinar si el ambiente social se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga	HE2 Existe relación entre el ambiente social y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.		

PE3 ¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?	Central - Juanjuí, año 2024. OE3 Determinar si el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024.	HE5 Existe relación entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024?	Eficiencia laboral Habilidades
--	---	--	--



ANEXO 2 CUESTIONARIO



El presente cuestionario tiene como finalidad la obtención de información que permita determinar el nivel de incidencia del clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2024, para obtener el título de licenciado en administración.

INSTRUCCIONES: leer cuidadosamente cada enunciado y seleccione una opción de respuesta, marcando con una X en la alternativa que crea conveniente.

CATEGORIAS				
1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

N°	ÍTEMS	CATEGORIAS				
	CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Ambiente físico						
1	Se cuenta con infraestructura y recursos adecuados que le permiten realzar las actividades asignadas					
2	Hay equipos tecnológicos en el área de trabajo					
3	La iluminación en la institución facilita el desempeño de mis tareas					
Dimensión 2: Ambiente social						
4	Se respetan las opiniones sin provocar conflictos en la institución					
5	En la organización se promueve la colaboración entre colegas de trabajo					
6	Hay una buena comunicación entre tus compañeros de trabajo					
Dimensión 3: Comportamiento organizacional						

7	Participa usted en la toma de decisiones en la entidad					
8	La entidad aplica las políticas claras en el ausentismo					
9	Cree usted que cumple con las exigencias de sus funciones en su área de trabajo					
Nº	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Calidad de trabajo						
10	Muestra un compromiso continuo con la calidad de su labor					
11	Casi siempre mantienen altos estándares de calidad en su trabajo y se esfuerzan por superar las expectativas.					
12	Demuestra una dedicación permanente a la mejora constante en la calidad de su trabajo					
Dimensión 2: Eficiencia laboral						
13	Cree usted que realiza su labor de manera eficaz					
14	Cree usted que los empleados gestionan la información de manera eficiente					
15	Demuestra una destreza extraordinaria en la realización de sus responsabilidades de trabajo					
Dimensión 3: Habilidades						
16	Cree usted que los empleados tienen un conocimiento extenso de su campo laboral					
17	Cree usted que tiene una gran capacidad para identificar y solucionar problemas					
18	Demuestra una notable habilidad para ajustarse a las modificaciones en su entorno de trabajo.					

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO



GERENCIA TERRITORIAL HUALLAGA CENTRAL - JUANJUI

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Carlos Junior Leveau Mamani, reconozco haber sido informado sobre los beneficios, riesgos y molestias, así como también mis derechos y responsabilidades, también reconozco no haber sido persuadido o manipulado, por lo tanto, acepto participar voluntariamente de la presente investigación que tiene como título:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA GERENCIA TERRITORIAL HUALLAGA CENTRAL- JUANJUI, 2024"

Desarrollado por Emilyn Tatiana Pérez Alvarado, Bachiller en Administración de Empresas, de la Universidad de Huánuco y admito haber sido informado que el objetivo de la investigación es:

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2024.

Me han indicado también que los trabajadores en la Gerencia Territorial Huallaga Central tendrán que responder preguntas.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. De tener alguna pregunta sobre el trabajo de investigación puedo contactar a Emilyn al teléfono N° 921563356.

Podré pedir información sobre los resultados de la investigación cuando esté concluido a la investigadora.

Juanjui 20 de Agosto de 2024

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
GERENCIA TERRITORIAL HUALLAGA CENTRAL - JUANJUI

CPC CARLOS JUNIOR LEVEAU MAMANI
(FIRMANTE DE LA INVESTIGACIÓN)

ANEXO 4

PANEL FOTOGRÁFICO





ANEXO 5

ENCUESTA REALIZADAS DE BASE DE DATOS EXCEL

N°	Clima organizacional									Desempeño Laboral																
	Ambiente físico			Ambiente social			Comportamiento			Calidad de trabajo			Eficiencia laboral			Habilidades			D1	D2	D3	D4	D5	D6	V1	V2
1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3
3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	2	3
5	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
6	3	3	3	4	4	3	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
7	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
9	2	4	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3
10	3	3	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
11	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3
12	2	3	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
13	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
14	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	4
15	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
16	3	4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4
17	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	4	2	3
18	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	5	3	3	2	3	3	4	3	3
19	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3
20	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	2	3
21	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3
22	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	2	4
23	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3
24	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	3
25	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3
26	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3
28	4	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3
29	4	4	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
30	3	3	3	2	4	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	5	3	3	3	2	3	4	3	3
31	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3
32	2	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
34	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3
35	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3

36	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3
37	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
38	2	2	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3
39	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
40	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
41	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
42	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3
43	4	3	2	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
44	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
45	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
46	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3
47	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3
48	2	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3
49	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3
50	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3
51	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4
52	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
53	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3
54	3	4	2	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
55	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3
56	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3
57	3	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3
58	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

ANEXO 6

ENCUESTA REALIZADAS DE BASE DE DATOS SPSS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																									
Aplicación de búsqueda																									
Visible: 26 de 26 variables																									
	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D1	D2	D3	D4	D5	D6	V1	V2			
1	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	6	7	7	10	8	9	20	27			
2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	4	4	8	9	8	7	11	11	25	29			
3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	7	8	8	6	9	10	23	25			
4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	9	6	6	8	9	11	21	28			
5	3	2	2	2	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	7	7	8	10	10	10	22	30			
6	4	4	3	4	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	9	11	8	8	11	12	28	31			
7	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	4	3	3	6	10	8	8	9	10	24	27			
8	3	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	9	9	10	10	10	12	28	32			
9	3	2	4	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	8	9	7	8	11	10	24	29			
10	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	9	9	8	11	9	11	26	31			
11	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	4	9	10	7	8	11	12	26	31			
12	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	8	9	9	10	11	10	26	31			
13	2	4	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	8	8	7	10	10	10	23	30			
14	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	7	9	7	11	10	11	23	32			
15	4	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	9	10	7	9	9	9	26	27			
16	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	11	9	9	11	11	11	29	33			
17	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	6	7	9	8	10	11	22	29			
18	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	2	5	9	10	6	9	10	11	25	30			
19	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	9	8	9	7	11	11	26	29			
20	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	7	8	7	9	9	9	22	27			
21	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	4	2	4	3	7	8	8	8	12	9	23	29			
22	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	6	8	8	11	10	11	22	32			
23	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	9	7	8	7	11	10	24	28			
24	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	7	6	7	8	8	12	20	28			
25	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	7	7	9	9	11	10	23	30			
26	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	7	9	7	8	9	10	23	27			
27	3	4	2	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4	4	10	9	9	7	10	12	28	29			
28	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	11	10	10	7	9	8	31	24			
29	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	11	9	10	9	10	11	30	30			
30	2	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	5	9	9	9	6	10	12	27	28			

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

Visible: 26 de 26 variables

		P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D1	D2	D3	D4	D5	D6	V1	V2
30	2	4	3	4	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	5	9	9	9	6	10	12	27	28
31	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	7	10	8	10	8	12	25	30
32	3	2	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	7	8	10	10	9	10	25	29
33	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	9	8	8	8	11	10	25	29
34	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	4	9	9	7	8	9	11	25	28
35	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	10	10	10	9	11	11	30	31
36	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	8	9	7	9	10	11	24	30
37	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	9	12	9	9	11	11	30	31
38	3	2	3	2	2	4	2	3	3	4	2	4	3	4	3	6	8	8	8	10	10	22	28
39	3	3	2	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	9	8	8	11	9	12	25	32
40	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	11	10	9	10	12	11	30	33
41	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	10	6	6	9	9	10	22	28
42	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	7	10	9	11	10	10	26	31
43	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	9	10	8	11	9	11	27	31
44	3	3	2	2	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	10	8	9	9	11	10	27	30
45	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	8	10	8	9	11	11	26	31
46	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	8	6	7	9	10	11	21	30
47	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	7	9	7	11	9	11	23	31
48	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	10	7	8	11	7	10	25	28
49	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	10	11	6	11	10	9	27	30
50	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	8	6	7	7	10	9	21	26
51	4	3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	9	9	8	11	9	12	26	32
52	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	9	8	9	9	10	11	26	30
53	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	3	8	8	7	8	10	11	23	29
54	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	9	7	7	9	8	10	23	27
55	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	8	8	6	10	11	10	22	31
56	2	3	4	3	2	3	2	2	3	4	3	4	4	3	3	7	9	8	7	11	10	24	28
57	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	10	8	7	10	11	10	25	31
58	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	10	9	8	8	10	9	27	27
59																							

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

6 días restantes en Prueba de versión completa [Actualizar aquí](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO [Clásico](#)

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	P1	Númérico	8	0	Se cuenta con infraestructura y recursos adecuados que le permiten realizar las actividades asignadas.	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
2	P2	Númérico	8	0	Existe en el área de trabajo equipos tecnológicos necesarios	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
3	P3	Númérico	8	0	La iluminación en la institución ayuda a la realización de mis labores.	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
4	P4	Númérico	8	0	Las opiniones se respetan sin generar conflictos en la entidad	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
5	P5	Númérico	8	0	En la entidad se fomenta cooperación entre compañeros de trabajo	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
6	P6	Númérico	8	0	Existe buena comunicación con tus compañeros de trabajo.	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
7	P7	Númérico	8	0	Participa usted en la toma de decisiones en la entidad	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
8	P8	Númérico	8	0	La entidad aplica las políticas claras en el ausentismo	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
9	P9	Númérico	8	0	Logro cumplir con las exigencias de mis responsabilidades en mi área de trabajo.	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
10	P10	Númérico	8	0	Demuestra un compromiso constante con la calidad de su trabajo	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
11	P11	Númérico	8	0	Casi siempre mantienen altos estándares de calidad en su trabajo y se esfuerzan por superar las expectativas	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
12	P12	Númérico	8	0	Demuestran un compromiso constante con la mejora continua en la calidad de su trabajo	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
13	P13	Númérico	8	0	Considera usted que cumple su trabajo con eficiencia	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
14	P14	Númérico	8	0	Considera usted que los trabajadores manejan la información de manera efectiva.	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
15	P15	Númérico	8	0	Demuestran una destreza excepcional en la ejecución de sus tareas laborales.	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
16	P16	Númérico	8	0	Considera usted que los trabajadores poseen un profundo conocimiento de su área de trabajo.	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
17	P17	Númérico	8	0	Demuestran una excelente capacidad para identificar y resolver problemas.	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
18	P18	Númérico	8	0	Demuestran una gran capacidad para adaptarse a los cambios en su entorno laboral.	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
19	D1	Númérico	8	0	Ambiente físico	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
20	D2	Númérico	8	0	Ambiente social	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
21	D3	Númérico	8	0	Comportamiento organizacional	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
22	D4	Númérico	8	0	Calidad de trabajo	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
23	D5	Númérico	8	0	Eficiencia laboral	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
24	D6	Númérico	8	0	Habilidades	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
25	V1	Númérico	8	0	CLIMA ORGANIZACIONAL	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal
26	V2	Númérico	8	0	DESEMPEÑO LABORAL	{1, Muy en d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal

Visión general Vista de datos **Vista de variables**

29 días restantes en Prueba de versión completa [Actualizar aquí](#)

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO [Clásico](#)