

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y ECONOMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



Clima organizacional y desempeño laboral en Direccion Regional
Agraria de Ancash. 2024

Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Antonio Ramírez, Freddy Natividad

Código Orcid 0009-0000-0078-9046

Asesor

Venegas Gordillo, Luis

Código Orcid 0000-0001-8779-7320

HUARAZ- PERU

2025

Índice general

Caratula.....	
Índice general.....	i
Índice de tablas.....	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabras Clave.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Título.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	1
Metodología.....	15
Resultados.....	16
Análisis y Discusión.....	30
Conclusiones	35
Recomendaciones.....	36
Referencias Bibliográficas.....	38
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1: Colaboradores por áreas.....	15
Tabla 2: Estadísticas de fiabilidad.....	17
Tabla 3: Estadísticas de elementos.....	17
Tabla 4: Estadísticas de total de elemento.....	17
Tabla 5: Dimensión motivación.....	18
Tabla 6: Dimensión trabajo en equipo.....	19
Tabla 7: Dimensión comunicación.....	20
Tabla 8: Dimensión liderazgo.....	21
Tabla 9: Dimensión desenvolvimiento.....	22
Tabla 10 Dimensioe capacidad laboral.....,	23
Tabla 11 Dimensión eficacia.....,	24
Tabla 12 Dimensión perfil del trabajador.....	25
Tabla 13 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	26
Tabla 14 Nivel del clima organizacional.....	27
Tabla 15 Nivel del desempeño laboral.....	27
Tabla 16 Relación entre la motivación y el desempeño laboral	28
Tabla 17 Relación entre el trabajo y equipo y el desempeño laboral	28
Tabla 18 Relación entre la comunicación y el desempeño laboral.....	29
Tabla 19 Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral	29

Índice de figuras

Figura 1: Dimensión motivación.....	18
Figura 2 : Dimensión trabajo en equipo.....	19
Figura 3: Dimensión comunicación.....	20
Figura 4: Dimensión liderazgo.....	21
Figura 5: Dimensión desenvolvimiento.....	22
Figura 6: Dimensión capacidad laboral.....	23
Figura 7: Dimensión eficacia.....	24
Figura 8: Dimensión perfil del trabajador.....	25
Figura 9: Perfil del trabajador.....	25

Palabras clave:

Clima organizacional - Desempeño Laboral

Línea de investigación.

Línea de investigacion

Talento Humano

Área

5.00.00 Ciencias Sociales

Sub-Área

5.02.00 Economía y Negocios

Disciplina

5.02.04 Negocios y Administración



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DIRECCION REGIONAL AGRARIA DE ANCASH. 2024." del (a) estudiante: **ANTONIO RAMIREZ FREDDY NATIVIDAD**, identificado(a) con Código N° 1411200219, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 19 de mayo de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Titulo:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
DIRECCION REGIONAL AGRARIA DE ANCASH. 2024.

Resumen

El propósito del estudio fue establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024, para lo cual se utilizó el tipo de investigación descriptiva correlacional de diseño no experimental de corte transversal. La población fue de 42 trabajadores del ente estatal, la técnica a utilizada fue la encuesta y el instrumento para usar el cuestionario. Entre otros resultados encontrados, existe una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, con un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una relación entre las variables investigadas. Asimismo, esta correlación fue confirmada con un coeficiente de 0.896, lo que indica que la relación es muy fuerte.

Abstract

The purpose of this study was to establish the relationship between organizational climate and job performance at the Ancash Regional Agrarian Directorate. 2024, for which a descriptive correlational research type with a non-experimental cross-sectional design was used. The population consisted of 42 employees of the state entity, the technique used was the survey, and the instrument used was the questionnaire. Among other results found, there is a highly significant correlation between organizational climate and job performance, with a p-value of 0.000, which is less than 0.05, resulting in the rejection of the null hypothesis. This implies that there is a relationship between the variables investigated. Furthermore, this correlation was confirmed with a coefficient of 0.896, indicating a very strong relationship.

Introducción

Antecedentes y fundamentación científica.

Antecedentes internacionales

En el estudio, se tomaron en cuenta los antecedentes internacionales a través del análisis de Paredes et al. (2021) en el estudio se intentó determinar la conexión entre el entorno organizativo y el desempeño laboral. La metodología empleada fue fundamental, con un enfoque en datos numéricos; además, se utilizó un diseño descriptivo no experimental de alcance transeccional correlacional. Las preguntas del instrumento de evaluación fueron revisadas por especialistas en el área antes de realizar la prueba de medición. Se llegó a la conclusión de que el nivel de significancia es menor a 0.05, lo que demuestra que el entorno organizativo percibido en la institución educativa influyó en el rendimiento laboral de los trabajadores, evidenciando así una correlación relevante entre ambas variables.

Según, Paredes & Quiroz (2021) en la indagación se determinó la relación entre el entorno y la eficacia laboral. La investigación fue de carácter cuantitativo y no experimental, caracterizada por un diseño transversal y correlacional. Los hallazgos obtuvieron un índice confiable de 0,977 basado en el coeficiente alfa de Cronbach. Se llega a la conclusión de que los resultados obtenidos demuestran que las cadenas principales son las más prominentes.

Desde la perspectiva de los investigadores Olivera et al. (2021) el propósito de la investigación fue determinar la relación entre diferentes variables en la empresa Cotton Life en Chile. Aplicando un enfoque cuantitativo y una técnica de correlación causal, no experimental; se llevó a cabo con un conjunto de 80 trabajadores, utilizando encuestas como método y cuestionarios como instrumento, concluyendo que: El entorno organizativo influye de manera directa en el rendimiento laboral dentro de Cotton Life.

De acuerdo con los autores Mendoza et al. (2022) en el estudio se examinó la relación existente entre el entorno laboral y el desempeño. Se utilizaron métodos

descriptivos de correlación. Los resultados indicaron que en un alto porcentaje (80%), las actitudes favorables, las relaciones interpersonales saludables, la adecuada gestión de la comunicación y la resolución de problemas favorecen un rendimiento óptimo en las tareas asignadas. Se llega a la conclusión de que el ambiente organizacional guarda una relación directa y significativa con el rendimiento laboral de los individuos que participaron en este estudio.

Desde la opinión de Achote et al. (2022) en el estudio se buscó investigar la conexión existente entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados. Este estudio se clasificó como descriptivo, siguiendo un enfoque fundamental y basado en un paradigma cuantitativo. Se determinó que el coeficiente Rho de Spearman es de 0,930, lo que indica una relación significativa entre las dos variables. Se llegó a la conclusión de que el ambiente organizacional tiene un impacto relevante en el rendimiento laboral de los trabajadores.

Según, Pino et al. (2021) el objetivo fundamental fue analizar cómo el entorno de trabajo influye en la eficacia laboral. Se aplicó un enfoque de investigación cuantitativo y empírico, centrado en el análisis, la descripción y la correlación. Se llevó a cabo una encuesta utilizando un cuestionario tipo Likert dirigido a 30 trabajadores. Los resultados indicaron que el 17% de los encuestados mencionó que, en ocasiones, existe una comunicación efectiva entre los miembros del equipo, mientras que un 10% lo manifestó como algo que ocurre muy rara vez. Mi hallazgo sobre los elementos del clima laboral y el desempeño en el trabajo muestra que el 43% de los empleados afirmó que el entorno en el que laboran facilita casi siempre un buen rendimiento, mientras que el 7% opinó que esto ocurre a veces. Respecto al nivel de producción en función de las normativas del hospital, el 43% mencionó que se cumple casi siempre y el 7% lo hizo en ciertas ocasiones. En resumen, se evidenció una relación directa entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral.

Antecedentes nacionales

En el estudio se consideraron los antecedentes nacionales Palti (2022) El propósito fue identificar la relación entre el entorno y la eficacia laboral. Este estudio fue de carácter aplicado, con un enfoque transversal, no experimental y descriptivo correlacional, utilizando una muestra por conveniencia de 50 empleados. Los hallazgos indican que, según el coeficiente de correlación de Pearson, se definió para corroborar la hipótesis, resultando en un valor de 0. 754 y una significancia de 0. 000. Esto llevó a concluir que existe una relación positiva entre el ambiente organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

De acuerdo con Barboza et al. (2021) El objetivo fue determinar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño en el trabajo. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y de carácter transversal. Para los 30 ítems analizados, el resultado fue 0. 926, lo cual sugiere que las herramientas utilizadas son fiables y coherentes. Se llegó a la conclusión de que hay una conexión entre las variables examinadas.

De acuerdo con Chanca (2021) El propósito era evaluar la relación existente entre la efectividad del entorno organizacional y el desempeño laboral. La investigación se desarrolló con un enfoque de investigación básica y siguió un diseño descriptivo-correlacional y no experimental. Los resultados indican una correlación de $r = ,631$ entre las variables, lo que establece que existe una conexión significativa entre la efectividad del entorno organizacional y el desempeño laboral, reconociendo que el entorno organizacional es un factor fundamental dentro de las organizaciones, permitiendo que los trabajadores experimenten el efecto del entorno de manera positiva o negativa.

Según, Verde (2021) se intentó determinar la relación entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados. La exploración se realizó de forma sencilla, utilizando un diseño correlacional descriptivo no experimental. Además, en cuanto al resultado estadístico, a través del coeficiente de Pearson, se puede observar el grado de relación entre las variables estudiadas, que resultó en $r=0. 920$, indicando una

correlación positiva significativa. El coeficiente de determinación fue del 84. 4%. Por lo tanto, se infiere que existe una relación entre los resultados de la variable ambiente organizacional y la variable desempeño laboral, descartando así la variable del ambiente organizacional.

Desde la perspectiva de Reyes (2021) el propósito de esta investigación fue establecer el vínculo entre el entorno laboral y el desempeño en el trabajo. La investigación se realizó mediante un método cuantitativo, de tipo no experimental y con una estructura de correlación transversal. En cuanto a los resultados, se obtuvo un valor r de Pearson de 0,565 con un nivel de significancia de 0,000; esto nos llevó a afirmar que existe una conexión entre los dos.

Según, Pérez (2022) el propósito fue determinar la relación entre el entorno organizacional y el desempeño en el trabajo. El estudio se desarrolló mediante un enfoque correlacional, sin experimental y de carácter transversal; los hallazgos revelaron una conexión directa muy pertinente entre el entorno organizacional y el desempeño laboral ($p<0,000$; $r=0,688^*$). Se indicó que manipular una de estas variables podría provocar que la otra también aumentara. Se concluyó que existe una relación directa y notablemente significativa entre las distintas dimensiones de las variables y los conceptos generales ($p<0.05$).

Según, Salazar (2021) la investigación determinó la relación existente entre el entorno laboral y la eficacia en el trabajo. El método utilizado fue descriptivo- Se determinó que el 64.7% de los docentes valoran el ambiente organizacional como positivo y el 17.6% como excelente; en relación con el rendimiento laboral docente, se descubrió que el 52,9% exhibió un rendimiento laboral excelente y el 5,9% muy deficiente. Se deduce que hay una correlación positiva mínima (+) entre las variables de desempeño laboral y entorno organizativo. dado que su relación es $R_s=+0.261$, con un nivel de significancia $p=0.312>0.05$

Antecedentes locales

En la investigación se considera como antecedente local al estudio realizado por Bojórquez (2021) el estudio estableció la conexión entre el entorno laboral y el desempeño profesional. Según su alcance, se clasifica como un estudio relacional, con un diseño que no es experimental, de tipo transversal y con correlación descriptiva. Dentro de sus hallazgos, se estableció que el 76.79% de los empleados consideran el ambiente laboral como regular, mientras que el 53.57% considera el rendimiento laboral como medianamente eficiente. En conclusión, se puede decir que existe una relación directa significativa y robusta ($Rho=0,734$) y notable ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre el entorno laboral y el desempeño en el trabajo.

Desde la perspectiva de Ostos (2023) La investigación intentó determinar la conexión entre el ambiente en la organización y la eficacia laboral. Este análisis es de tipo básico, de carácter correlacional y cuenta con un esquema no experimental, realizado en un momento específico. Los hallazgos evidenciaron la relación entre las variables estudiadas. En conclusión, se establece que existe una relación entre las dos variables examinadas, que son el entorno organizacional y el desempeño laboral.

De acuerdo con los autores Asencios & Figueroa (2021) el estudio relaciono el ambiente organizacional con el rendimiento en el trabajo. El estudio fue básico, no experimental, de tipo transversal, correlacional, cuantitativo y descriptivo. La muestra incluyó a 35 colaboradores de la Ugel Huaraz. Utilizaron un cuestionario y una encuesta para recoger información para la investigación. Los resultados presentados en la tabla 7 sobre la estructura organizacional se han relacionado con el desempeño laboral, mostrando según la correlación de Spearman un $Rho=,726$. Esto indica que existe una conexión positiva significativa entre las dos variables analizadas.

Según, Mautino (2021) la investigación considero establecer la correlación entre el ambiente organizacional y el rendimiento laboral. El estudio se llevó a cabo de manera cuantitativa, aplicada con un nivel de correlación, por lo que se mide el nivel de vinculación entre las dos variables. De igual manera, la investigación se clasificó como no experimental transeccional, dado que no hubo alteraciones en las

variables de interés. Los resultados muestran una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r= 0,683$; $p < 0,000$). Se llega a la conclusión de que a medida que los directivos mejoren el clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Independencia, se incrementará el rendimiento laboral de los trabajadores administrativos en el cumplimiento de sus funciones asignadas en la Municipalidad Distrital de Independencia.

Según, Miranda (2024) La investigación se centró en identificar la conexión entre el ambiente de trabajo y el desempeño de los empleados. Se empleó una metodología sencilla, de tipo cuantitativo, no experimental, con un diseño transversal y un enfoque correlacional. Los resultados revelaron una relación estadísticamente significativa y positiva entre el entorno laboral y el desempeño de los empleados (rho de 0,821). Además, la dimensión de eficiencia mostró una relación significativa con la variable del clima organizacional (rho =0,817). Por lo tanto, se concluyó que la relación entre las variables de clima y rendimiento organizacional fue directa, importante y favorable. De esta manera, un ambiente de trabajo positivo tiene el potencial de mejorar la productividad de los empleados al facilitar un entorno que favorezca la colaboración, la creatividad y la innovación.

De acuerdo con Montenegro (2022) El objetivo fue determinar la relación entre el entorno organizacional y el desempeño laboral. Desde el punto de vista metodológico, se trató de un estudio aplicado con un diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional. Los hallazgos principales indicaron que un 36. 36% de los encuestados considera que su ambiente de trabajo es medio, mientras que un 27. 27% lo ve como alto. Además, el 45. 45% de los participantes señala que su rendimiento en el trabajo es bajo y un 54. 55% lo clasifica como medio. Se llegó a la conclusión de que existe una relación directa, moderada y significativa entre el entorno organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Seguro Integral de Salud Chota, 2021, teniendo en cuenta un valor de Correlación de Spearman de 0. 976 y una significancia bilateral de 0. 000, que es menor a 0. 05.

Fundamentación científica

Clima organizacional

Teorías del clima organizacional

De acuerdo con el estudio realizado por Loayza (2019):

Primera Teoría de Lewin; Lippit y White (1939). Lo categoriza en Clima democrático, autoritario y Laissez-Faire, donde cada uno tiene un impacto diferente en las conductas tanto individuales como grupales.

Teoría propuesta por Litwin y Stronger (1968). Analiza tres tipos diferentes de liderazgo: democrático, autocrático y otro centrado en la consecución de metas; cada uno de estos produce un clima particular.

Rensis Likert: (1967). Toma en cuenta las clases de ambiente vinculadas a la figura del líder y el tipo de interacción, por lo que se segmenta en: El ambiente autoritario, el ambiente paternalista, el ambiente consultivo y el ambiente participativo.

Según, Santos (2021) la investigadora subraya la relevancia del análisis del ambiente organizacional como instrumento para la administración de personas. Una evaluación del ambiente laboral ayuda a reconocer tanto los elementos favorables como los desfavorables del ambiente de trabajo, asistiendo en la elección de opciones y en la implementación de estrategias para mejorar la salud de los empleados y la eficacia de la empresa.

Teorías sobre clima organizacional según, Santos (2021)

Teoría del Campo de Kurt Lewin: Esta teoría es fundamental para el concepto de clima organizacional. Lewin argumentaba que el comportamiento humano es una función del individuo y del ambiente ($C = f(P, A)$). En el contexto organizacional, esto significa que el comportamiento de los empleados es influenciado por su percepción del ambiente de trabajo, o sea, por el clima organizacional. La obra probablemente aborda cómo diferentes factores ambientales (como liderazgo, comunicación y

estructura) influyen en el clima y, consecuentemente, en el comportamiento de los individuos.

La Teoría de la Expectativa Vroom: Esta teoría se enfoca en la motivación y propone que los individuos son incentivados a actuar basándose en sus expectativas de que sus esfuerzos conducirán a un rendimiento óptimo, que ese rendimiento será premiado y que las recompensas son valiosas. Dentro del marco del ambiente laboral, el trabajo puede investigar cómo un ambiente favorable puede impactar las expectativas de los trabajadores y, de esta manera, potenciar su motivación y rendimiento.

La Teoría de los dos Factores de Herzberg: Esta teoría distingue entre factores higiénicos (como salario, ambiente de trabajo y normativas de la empresa) y factores motivadores (como aprecio), responsabilidad y desarrollo). Los elementos higiénicos previenen el descontento, pero no necesariamente impulsan, mientras que los elementos motivadores conducen a la satisfacción y al incremento del rendimiento. Es probable que la obra aborde cómo estos elementos se reflejan en el ambiente organizacional y cómo las entidades pueden generar un entorno que satisfaga las demandas de los trabajadores en ambos niveles.

Teoría de la equidad de Adams: Esta teoría sugiere que los sujetos confrontan sus ingresos (esfuerzo, destrezas, experiencia) y resultados (salario, reconocimiento, ascensos) con los de los demás y persiguen equidad. Si sienten una injusticia, pueden desvanecerse. El trabajo puede tratar cómo un ambiente laboral justo y equilibrado impacta en la satisfacción y la dedicación de los trabajadores.

Modelos organizacionales

Modelos Organizacionales de Litwin y Stringer, así como de Denison: Estos modelos sugieren dimensiones concretas para evaluar el ambiente organizacional, tales como estructura, responsabilidad, gratificación, riesgo, calor humano, respaldo y patrones de rendimiento (Litwin y Stringer), o participación, constancia, adaptabilidad

y misión (Denison). Probablemente, la obra se fundamenta en uno o ambos modelos para ofrecer herramientas de investigación y diagnóstico climático.

Desempeño laboral

Modelo teórico de Campbell

El modelo de Campbell surge de la necesidad de analizar el desempeño en el trabajo de manera completa se ve como una de las bases teóricas para la valoración del rendimiento laboral. dado que es un constructo multidimensional. Su propósito es disponer de los componentes clave para medir el rendimiento y así asistir en la formulación de estrategias orientadas a alcanzar los objetivos. Sus componentes puntualizan la organización específica del beneficio en todos los trabajos. Sus componentes describen la estructura (Bautista et al. (2021).

El modelo de rendimiento laboral propuesto por Koopmans (2015) se llevó a cabo a través de estadísticos descriptivos, modelos correlacionados y exploratorios. De acuerdo con los hallazgos del instrumento efectuado y validado, notamos una estructura tridimensional; dado que muestra muchas semejanzas con cada una de las áreas del desempeño laboral; además, tiene un grado de concordancia en el aspecto de la personalidad con diferentes herramientas, sin embargo, cuenta con una confiabilidad muy alta en comparación con otros estudios.

Justificación de la investigación.

Justificación teórica: este análisis es crucial dado que se describen dos variables para analizar su conducta y establecer la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash, 2024. Tal cual se sustenta en la Teoría del Campo de Kurt Lewin donde argumentaba que el comportamiento humano es una función del individuo y del ambiente y que, en el contexto organizacional, esto significa que el comportamiento de los empleados es influenciado por su percepción del ambiente de trabajo, o sea, por el clima organizacional. A partir de las conclusiones obtenidas, se podrán tomar decisiones

beneficiosas para mejorar la gestión institucional y proporcionar una asistencia más eficiente a los usuarios.

Justificación práctica: si los resultados del estudio corroboran su relevancia práctica, el estudio estaría respaldado para formular sus políticas y medidas del talento humano con el objetivo de aumentar los índices de productividad en el trabajo. Todo ello brindara el soporte necesario a la institución para lograr sus objetivos trazados en base a que sus políticas no estaban bien encaminadas.

Justificación social: Es esencial una comprensión más objetiva del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash, 2024. A partir de los resultados obtenidos, es posible tomar decisiones para mejorar la gestión de la institución actual y proporcionar un servicio superior a los ciudadanos.

Justificación metodológica: en este estudio, exploraremos la relación entre las variables "Clima organizacional" y "Desempeño laboral" con el objetivo de confirmar si nuestra hipótesis es acertada y si los métodos estadísticos utilizados son adecuados para la encuesta actual siguiendo los procesos de la investigación científica.

Justificación científica: la investigación tiene como objetivo ofrecer información científica a través de enfoques cualitativos y cuantitativos, promoviendo tácticas organizativas que mejoren la efectividad en el trabajo.

Problema.

Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash? 2024?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash? 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash? 2024?

- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash? 2024?
- ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash? 2024?

Conceptualización y operacionalización de las variables

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

El ámbito de trabajo se describe como la influencia sobre la motivación de quienes laboran; la clase, la forma y la calidad del trabajo en conjunto que existe en el lugar de empleo, junto con la manera en que se comunican las personas en las diferentes jerarquías, en última instancia, el ambiente de la organización también incluye la calidad y la clase de liderazgo que se ejerce; todos esos factores configuran el ambiente organizativo dentro de una entidad particular y esto afecta el desempeño. (Chiavenato, 2017).

Desde el punto de vista de Vera & Suárez (2018) indican que un ambiente laboral positivo en la organización fomenta una competencia saludable entre los empleados, instaurando un comportamiento madurado entre los involucrados y permitiendo a los funcionarios públicos asumir responsabilidad con la entidad a la que pertenecen.

El entorno de trabajo es esencial en las compañías u organizaciones, puesto que su diseño, organización y valores afectan el ambiente laboral y afectan la manera en que actúan los trabajadores. Esto es cierto incluso para aquellos que vienen de organizaciones más estructuradas, ya que las personas deben adaptarse a las características específicas de la empresa donde están empleados debido a la necesidad de colaborar para lograr objetivos. Esto influye en la motivación de los empleados y, a su vez, puede determinar el éxito o el fracaso en su rendimiento y la eficiencia de los miembros del equipo (Louffat & Jauregui, 2019).

El ambiente laboral se fundamenta en las emociones de cada trabajador y en cómo cada persona responde a situaciones específicas dentro de la empresa, como la forma de comunicarse, la guía, el impulso, las conexiones entre compañeros, entre otros; así como también en aspectos como la organización interna, la tecnología, la dirección, la toma de decisiones, los recursos y otros factores (Ameri, 2020).

Los autores Loayza et al. (2019) precisan el Clima Organizacional (CLIO) como la percepción del entorno dentro de una organización, donde se combinan aspectos organizativos e individuales de sus miembros. Litwin y Stringer en 1968 fueron los primeros en desarrollar la idea del clima organizacional desde una perspectiva basada en la percepción.

Chiavenato (2000) El entorno laboral se relaciona con la atmósfera que existe entre los trabajadores dentro de la empresa. Se centra únicamente en el grado de ánimo de los empleados y detalla claramente los aspectos que motivan el ambiente empresarial, resultando útil cuando se trata de cubrir las carencias individuales y la importancia adecuada de los diferentes grupos, y negativo cuando no se consigue equilibrar estas necesidades. El ambiente interno de la empresa debe ser positivo para que los empleados reconozcan y promuevan el logro de las metas fijadas en la entidad.

Definición operacional

La variable se medirá por sus 4 dimensiones: Motivación, Trabajo en equipo, Comunicación y Liderazgo, el cual serán medidas por la escala ordinal.

Dimensiones

- **Motivación:** Es una característica que se expresa en la persona a través de estímulos personales, conocidos como el estímulo que la persona experimenta para llevar a cabo o realizar una acción con el propósito de lograr o satisfacer algo, donde este impulso o razón puede ser de carácter material o personal relacionado con la familia (Alles, 2017).
- **Trabajo en equipo:** Habilidad de las personas para participar en la misión de alcanzar metas funcionales, institucionales y personales sin comprometer los

intereses de la organización o de los demás miembros de la organización (Naumov, 2018).

- Comunicación: La comunicación se refiere al intercambio de saberes, vinculados a la información considerándose más efectiva cuando el iniciador de la comunicación posee conocimiento, manejo del asunto y puede incluir al otro interlocutor o interlocutores en el diálogo si percibe que carece de conocimiento sobre el asunto, lo que lo restringe a interactuar (Gullo y Nardulli, 2018).
- Liderazgo: Se refiere a la habilidad del individuo para emprender acciones orientadas a solucionar problemas siguiendo las directrices de conducta ética, usualmente vinculada a la habilidad de dirigir acciones para alcanzar metas personales, grupales o institucionales (Napolitano, 2018).

Variable 2: Desempeño laboral

Desde la perspectiva de Meza (2018), define: "El ambiente laboral, visto desde un prisma bíblico, se extiende a toda la humanidad. " La Escritura presenta a Jehová como el exclusivo creador del cosmos y su administración está basada en el amor, la equidad y la empatía. Esta visión sostiene que todos los miembros de la organización tienen la obligación de ayudar al éxito de esta.

Según, Quispe (2015) los elementos del ámbito laboral han sido analizados de manera minuciosa y detallada en los años recientes, reconociendo en su totalidad los diversos aspectos asociados con la caracterización del entorno dentro de la organización.

Según, Llumpo y Valdera (2020) los investigadores precisan:

El desempeño laboral se describe al cumulo de conocimientos, habilidades y competencias que se utilizan en cualquier proceso productivo en una organización o entidad, con el objetivo de suplir las carencias laborales con excelencia. Los empleados deben tener conocimientos previos y también necesitan recibir educación permanente y regular para ajustarse y ser competitivos y efectivos en beneficio de la empresa.

Una de las cualidades más sobresalientes en la eficiencia laboral es la ejecución de funciones, que se concibe como una capacidad manifestada por el empleado en su puesto, al llevar a cabo su labor de manera que aporta al éxito de la organización, ya sea en el sector tecnológico mediante productos o servicios. Este desempeño se mide de acuerdo a sus metas, estrategias y dirección; y cuenta como referencias con el conocimiento, las competencias y la destreza. Además, el desempeño contextual, que se definió como la acción centrada en la realización de actividades, cuenta con signos de: la regularidad, la persistencia y el trabajo en equipo; igualmente, la efectividad personal, que alude a la labor individual que cada trabajador ejecuta para alcanzar un objetivo específico, cuyos signos fueron: seguir las reglas, observar los procesos y confirmar los objetivos de la empresa; además, la efectividad personal, que se alude al esfuerzo individual (Achoma, 2020).

Cada estrategia se pone en marcha a nivel de organización hasta alcanzar el nivel de operación. Así pues, resulta imprescindible vincularlos mediante objetivos operativos para que, de esta manera, el grado de acción puede contribuir de alguna forma a aumentar la ventaja competitiva (Chiavenato, 2017).

Definición operacional

La presente variable La variable se medirá por sus 4 dimensiones: desenvolvimiento, Capacidad laboral, eficacia y perfil del trabajador en escala de medición ordinal.

Según Robbins & Timothy (2014), los autores definen el desempeño laboral y sus dimensiones:

Desenvolvimiento: son las capacidades que posee un trabajador, enfocando en la destreza sus talentos y competitividades con la finalidad de utilizar el coloquio abiertamente sin ataduras; de esta manera podrán desplegar en un ambiente social con honorable profesionalismo.

Capacidad laboral: son las características que tiene un miembro de una entidad, siendo valoradas por el recorrido que tiene, conocimientos y habilidades para realizar sus funciones.

Eficacia: es esencial que cada empleado realice, utilice y gestione las tareas establecidas y administre adecuadamente los recursos útiles, ya que esto permitirá evaluar su desempeño y dedicación en un tiempo determinado con el fin de alcanzar los objetivos de la organización.

Perfil del trabajador: Describe el comportamiento de la persona y las particularidades que presenta.

Hipótesis

Hipótesis Alterna

H1: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.

Hipótesis Nula

H0: El Clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.

Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.

Objetivos Específicos

- Establecer el nivel del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.
- Establecer el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.
- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.
- Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.
- Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.
- Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.

Metodología

Tipo y Diseño de investigación.

Tipo

El tipo de investigación según su alcance fue una investigación descriptiva correlacional. De acuerdo con lo planteado Esteban (2018) define que se trata de una investigación de nivel inicial de segundo nivel, donde recolecta datos e información acerca de las características, propiedades, aspectos o dimensiones de los individuos, actores e instituciones de los procesos sociales.

Diseño

En la investigación, el diseño fue no experimental, de acuerdo con Hernández et al. (2014), quienes señalan que es el método en el que las variables de estudio no se modifican, los contextos son invariables y no son generados por el investigador, no se notan fluctuaciones en las variables, y se examinan en su etapa inicial.

Según, el tiempo de ocurrencia la investigación fue transversal, en este contexto, Baena (2017) señala que este tipo de investigaciones trasversales únicamente recolectan los datos en un instante específico, evitando realizar una recopilación adicional en otras situaciones, ya que no constituye la esencia del estudio.

Población y Muestra.

Población: en la investigación, la población fue definido por 42 colaboradores de la Dirección Regional Agraria de Ancash.

Tabla 1

Colaboradores por áreas

Área	Nº Trabajadores
Recursos humanos	16
Logística	6
Patrimonio	2
Dirección	6
Administración	4
Finanzas	3
Tesorería	3
Mesa de partes	2
Total	42

La idea de población se refiere a un grupo de individuos que comparten rasgos similares, especialmente en relación con el estudio de las variables que se están investigando (Domínguez et al., 2018).

Técnicas e instrumentos de investigación:

En la investigación la técnica que uso fue la encuesta, de acuerdo con Hernández et al. (2014) señalan la necesidad de realizar un conjunto de investigaciones homogéneas para las variables en análisis.

En el estudio, fue empleado un cuestionario como herramienta, el cual se llevó a cabo en la Dirección Regional Agraria de Ancash con todo el personal activo de la organización. Según Hernández et al. (2014) definen que es un instrumento orientado a la recopilación de datos, con un conjunto de interrogantes utilizando la escala Likert. Validez y Confiabilidad.

Validez del instrumento: el cuestionario fue validado por tres especialistas con experiencia comprobada, deben tener las competencias acordes a las normativas establecidas por la Universidad.

Confiabilidad: grado donde un instrumento genera resultados sólidos y lógicos. fue evidenciado mediante el Alfa de Cronbach.

Procesamiento y análisis de la información

El estudio fue realizado en la Dirección Regional Agraria de Ancash, solicitando permiso a la entidad para recopilar la información. Esto facilitó la realización de la encuesta y la entrega del cuestionario en persona a los trabajadores de la institución. Los datos fueron recolectados, procesados y organizados en cuadros.

En el análisis descriptivo, fue usado el método de rho Spearman para organizar el tablero de la información recolectada, examinando los datos utilizando el SPSS27.0 y Excel para evidenciar la correlación entre las variables ordinales.

La investigación se realizó a nivel inferencial con el propósito de establecer las conexiones entre las variables analizadas, analizar un conjunto de datos e inferir conclusiones que estén en consonancia con la población.

Resultados

El estudio se realizó en base a las variables y sus dimensiones

Fiabilidad de variables

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	2

Nota: *Nota:* En la tabla se describe que la fiabilidad de las variables es excelente con un valor de ,900.

Tabla 3

Estadísticas de elementos

	Media	Desviación estándar	N
Cultura Organizacional	119,2143	18,70899	42
Desempeño Laboral	84,5238	12,13388	42

Nota: Describiendo que las variables presentan una media para la cultura organizacional de 119,2143 y para la variable desempeño laboral una media de 84,52

Tabla 4

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cultura Organizacional	84,5238	147,231	,896	.
Desempeño Laboral	119,2143	350,026	,896	.

Nota: Describiendo que las variables presentan una excelente fiabilidad en la correlación total de elementos corregida con un valor de ,896 para cada variable.

Análisis descriptivo de las variables cultura organizacional y sus dimensiones

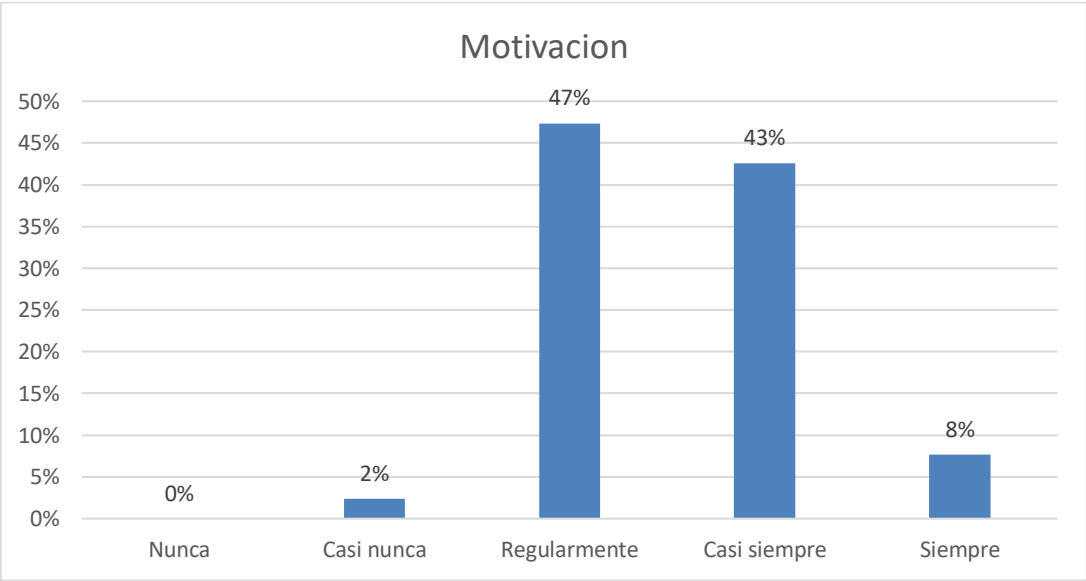
Tabla 5

Dimensión Motivación

Dimensiones	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	2%
Regularmente	20	47%
Casi siempre	18	43%
Siempre	3	8%
	42	100%

Figura 1

Dimensión Motivación



Nota: La tabla 5 y figura 1 indican que un 47% de quienes respondieron la encuesta respondieron que regularmente, mientras que un 43% aseguran que casi siempre, además un 8% de los participantes menciona que siempre y por último el 3% de los encuestados afirma que casi nunca la motivación en la Dirección Regional Agraria de Ancash, 2024 está vinculado con el desempeño laboral.

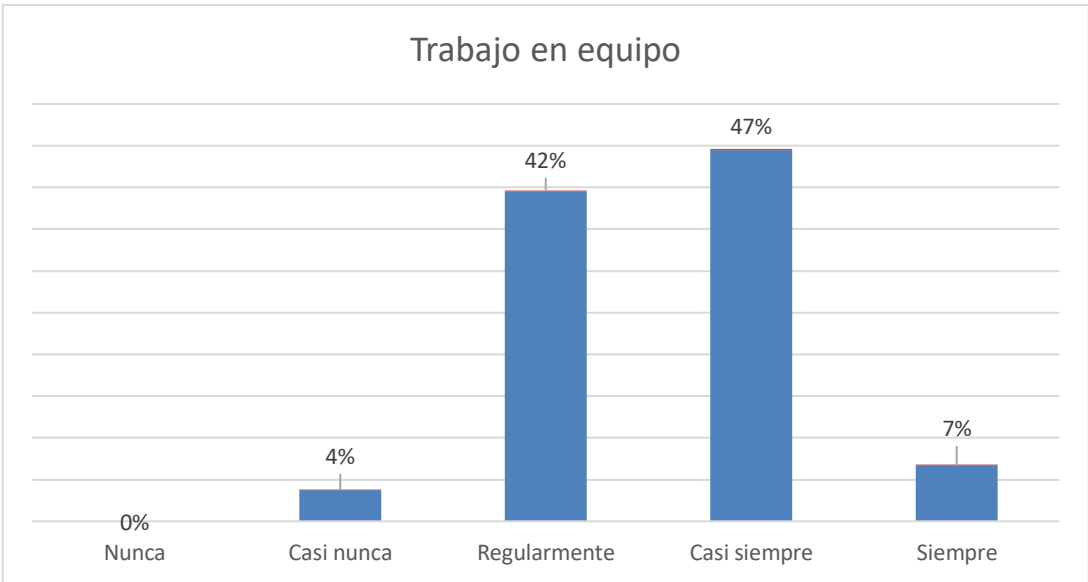
Tabla 6

Dimensión Trabajo en equipo

Dimensiones	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	4%
Regularmente	18	42%
Casi siempre	20	47%
Siempre	3	7%
	42	100%

Figura 2

Dimensión Trabajo en equipo



Nota: La tabla 6 y figura 2 indican que un 47% de quienes respondieron la encuesta respondieron que casi siempre, mientras que un 42% aseguran que regularmente, además un 7% de los participantes menciona que siempre y por último el 3% de los encuestados afirma que casi nunca el trabajo en equipo en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el desempeño laboral.

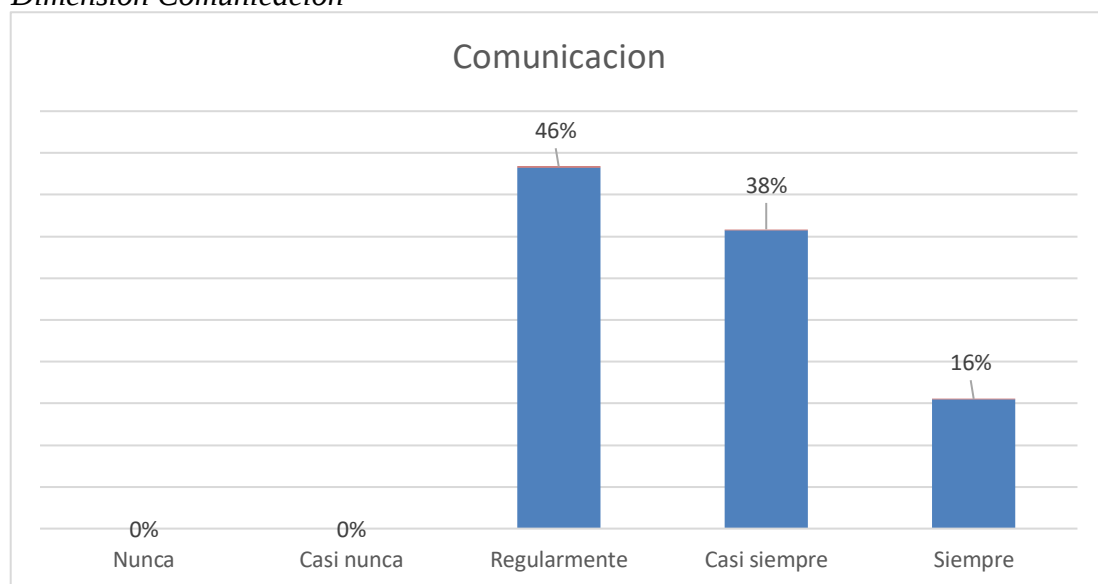
Tabla 7

Dimensión Comunicación

Dimensiones	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Regularmente	19	46%
Casi siempre	16	38%
Siempre	7	16%
	42	100%

Figura 3

Dimensión Comunicación



Nota: La tabla 7 y figura 3 indican que un 46% de quienes respondieron la encuesta respondieron que regularmente, mientras que un 38% aseguran que casi siempre, además un 16% de los participantes menciona que siempre que la comunicación en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el desempeño laboral.

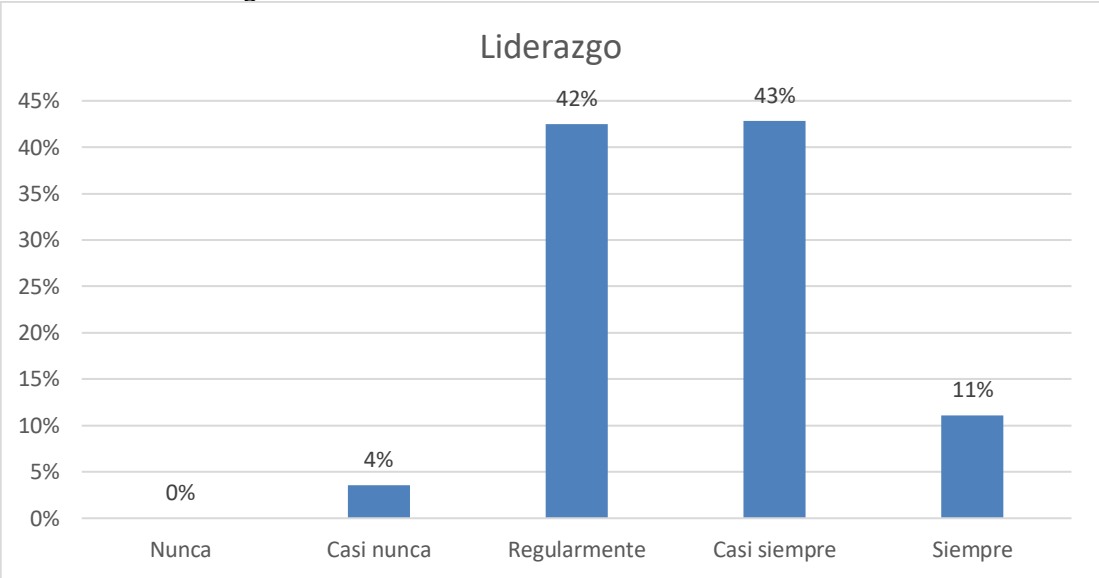
Tabla 8

Dimensión Liderazgo

Dimensiones	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	4%
Regularmente	18	42%
Casi siempre	18	43%
Siempre	5	11%
	42	100%

Figura 4

Dimensión Liderazgo



Nota: La tabla 8 y figura 4 indican que un 43% de quienes respondieron la encuesta respondieron que casi siempre, mientras que un 42% aseguran que regularmente, además un 11% de los participantes menciona que siempre y por último el 4% de los encuestados afirma que casi nunca el liderazgo en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el desempeño laboral.

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral y sus dimensiones

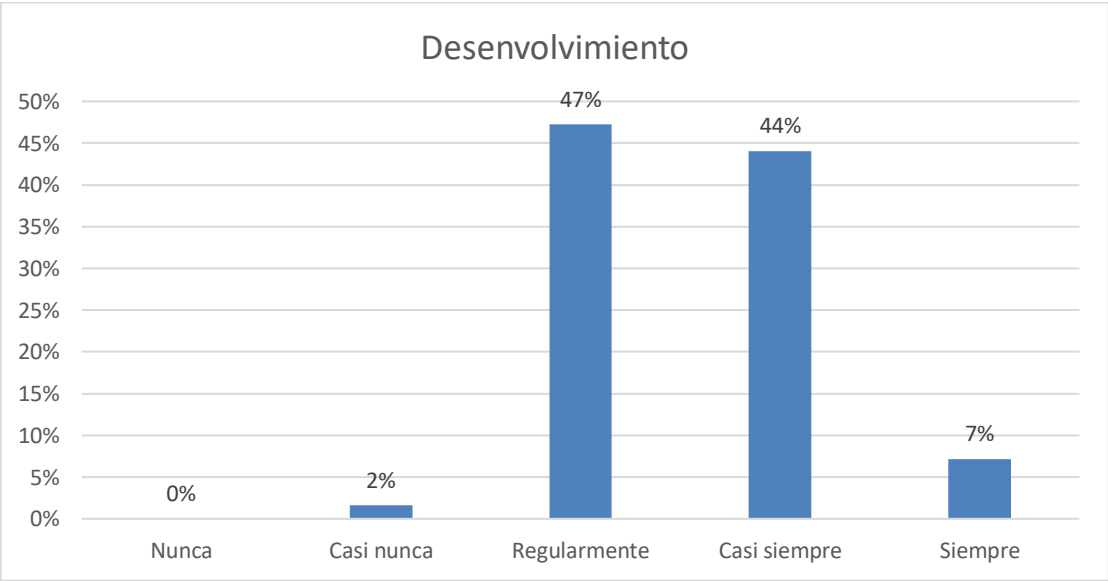
Tabla 9

Dimensión Desarrollo

Dimensiones	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	2%
Regularmente	20	47%
Casi siempre	18	44%
Siempre	3	7%
	42	100%

Figura 5

Dimensión Desarrollo



Nota: La tabla 9 y figura 5 indican que un 47% de quienes respondieron la encuesta respondieron que regularmente, mientras que un 44% aseguran que casi siempre, además un 7% de los participantes menciona que siempre y por último el 2% de los encuestados afirma que casi nunca el desarrollo en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el clima organizacional.

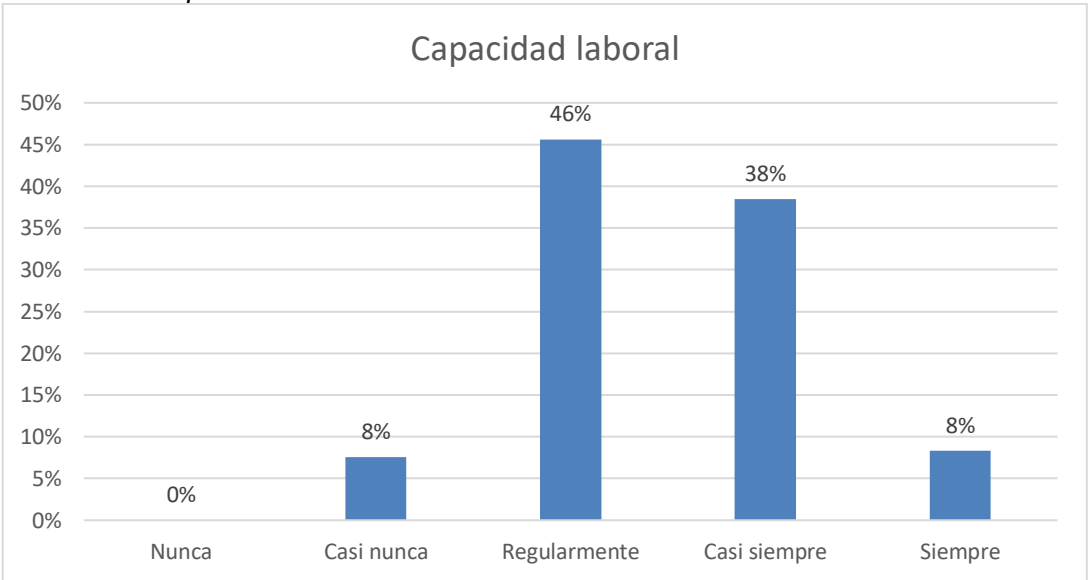
Tabla 10

Dimensión Capacidad laboral

Dimensiones	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	8%
Regularmente	19	46%
Casi siempre	16	38%
Siempre	3	8%
	42	100%

Figura 6

Dimensión Capacidad laboral



Nota: La table 10 y figura 6 indican que un 46% de quienes respondieron la encuesta respondieron que regularmente, mientras que un 38% aseguran que casi siempre, además un 8% de los participantes menciona que siempre y por último el 8% de los encuestados afirma que casi nunca la capacidad laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el clima organizacional.

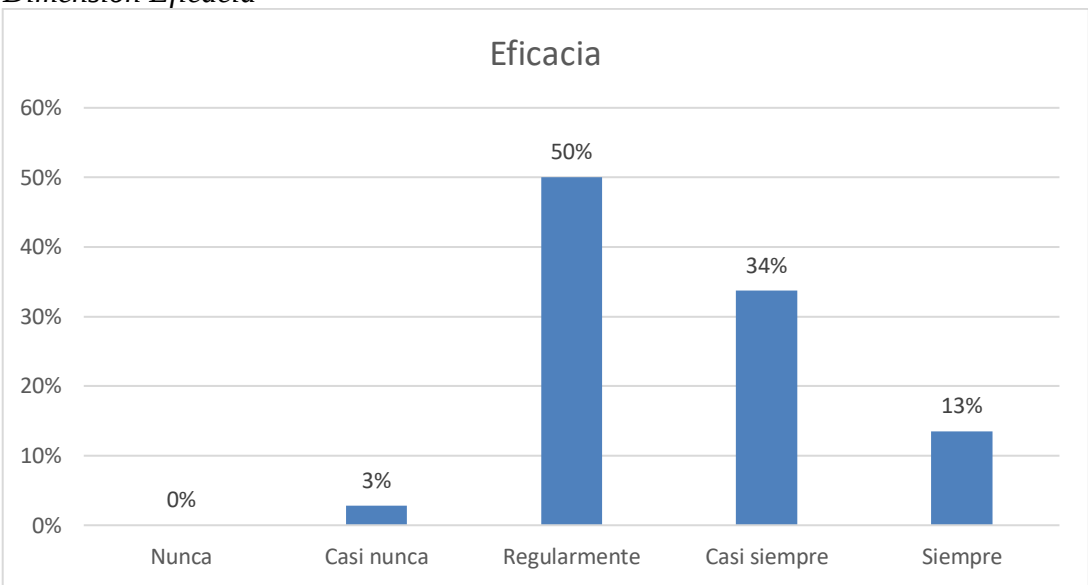
Tabla 11

Dimensión Eficacia

Dimensiones	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	3%
Regularmente	21	50%
Casi siempre	14	34%
Siempre	5	13%
	42	100%

Figura 7

Dimensión Eficacia



Nota: La tabla 11 y figura 7 indican que un 50% de quienes respondieron la encuesta respondieron que regularmente, mientras que un 34% aseguran que casi siempre, además un 13% de los participantes menciona que siempre y por último el 3% de los encuestados afirma que casi nunca la eficacia en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el clima organizacional.

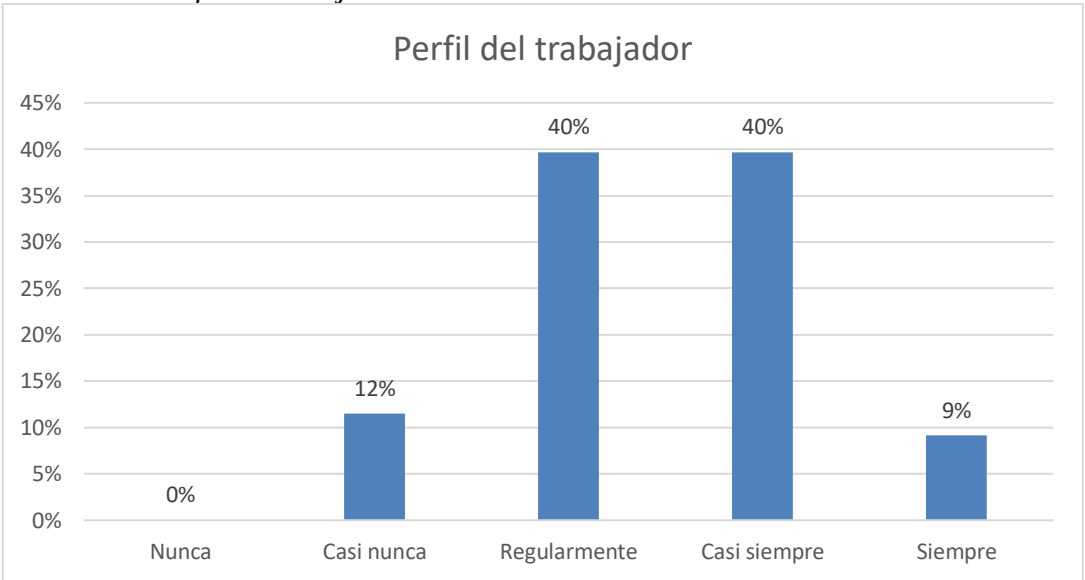
Tabla 12

Dimensión Perfil de trabajador

Dimensiones	Frecuencia	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	12%
Regularmente	17	40%
Casi siempre	17	40%
Siempre	3	9%
	42	100%

Figura 8

Dimensión Perfil de trabajador



Nota: La tabla 12 y figura 8 indican que un 40% de quienes respondieron la encuesta respondieron que regularmente, mientras que un 40% aseguran que casi siempre, además un 9% de los participantes menciona que siempre y por último el 12% de los encuestados afirma que casi nunca el perfil del trabajador en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el clima organizacional.

Resultado Inferencial

Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.

Tabla 13

Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

		Cultura Organizacional	Desempeño Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	,896**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,896**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Nota: Se nota un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una conexión entre el clima laboral y el desempeño laboral. Asimismo, esta relación fue confirmada con un coeficiente de 0.896, lo que indica que la relación es muy fuerte.

Objetivo específico 1: Establecer el nivel del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria de Ancash.2024.

Tabla 14

Nivel del Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	14	33,3	33,3	33,3
	Nivel medio	15	35,7	35,7	69,0
	Nivel alto	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Nota: La tabla 14 muestra un porcentaje bajo, con un 33.3% que siente un ambiente negativo. Por otro lado, un 35.7% indica una percepción media, lo que sugiere que existe un sector que ofrece la oportunidad esencial para el crecimiento. Finalmente, un 31% corresponde a un nivel elevado, por lo que es crucial reconocer las acciones que traen satisfacción a este segmento y aplicarlas en distintas áreas.

Objetivo específico 2: Establecer el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash.2024.

Tabla 15

Nivel de desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	16	38,1	38,1	38,1
	Nivel medio	21	50,0	50,0	88,1
	Nivel alto	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Nota: En la tabla 15 se presenta un bajo nivel del 38. 1% donde se observa que un alto porcentaje de trabajadores presenta un bajo rendimiento, lo que puede perjudicar la productividad en general. Asimismo, un nivel intermedio del 50% refleja estabilidad, aunque también resalta la urgencia de promover mejoras para que un mayor número de empleados logre un rendimiento más alto. Finalmente, el nivel elevado con un 1.9% sugiere que mejorar el ambiente laboral podría tener un impacto positivo en la efectividad de los trabajadores.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.

Tabla 16

Relación entre la motivación y el desempeño laboral

		Motivación	Desempeño Laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,851**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,851**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Nota: En la tabla 16 se nota un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una conexión entre la motivación y el desempeño laboral. Asimismo, esta relación fue confirmada con un coeficiente de 0.851, lo que indica que la relación es muy fuerte.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash.2024.

Tabla 17

Relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral

		Trabajo en equipo	Desempeño Laboral
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,931**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,931**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Nota: En la tabla 17 se nota un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una conexión entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. Asimismo, esta relación fue confirmada con un coeficiente de 0.931, lo que indica que la relación es muy fuerte.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024

Tabla 18

Relación entre la comunicación y el desempeño laboral

		Comunicación	Desempeño Laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,806**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,806**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Nota: En la table 18 se nota un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una conexión entre la comunicación y el desempeño laboral. Asimismo, esta relación fue confirmada con un coeficiente de 0.806, lo que indica que la relación es muy fuerte.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024

Tabla 19

Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral

		Liderazgo	Desempeño Laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,888**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,888**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Nota: En la table 19 se nota un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una conexión entre el liderazgo y el desempeño laboral. Asimismo, esta relación fue confirmada con un coeficiente de 0.888, lo que indica que la relación es muy fuerte.

Análisis y Discusión

A partir de los resultados obtenidos durante el estudio, se estableció de acuerdo con el objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dirección Regional Agraria de Ancash. 2024. En la tabla 13 se nota un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05 , lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una conexión entre el clima laboral y el desempeño laboral. Asimismo, esta relación fue confirmada con un coeficiente de 0.896 , lo que indica que la relación es muy fuerte. Con base en estos hallazgos, se sugiere la urgencia de crear y llevar a cabo planes que mejoren el ambiente en la organización, con el objetivo de aumentar la productividad laboral. Por su parte según Achote et al. (2022) donde los autores llegaron a la conclusión de la existencia de una correlación positiva de acuerdo al Rho de Spearman con un valor de $0,930$ por, lo que presentan una correlación significativa entre ambas variables confirmando que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores. De igual manera Verde (2021) en relación con sus resultados mediante el coeficiente de Pearson, se puede apreciar el nivel de correlación entre las variables analizadas, que fue de $r=0,920$, lo que señala la presencia de una correlación positiva significativa; por lo tanto, se concluye que hay una dependencia entre los resultados de la variable clima organizacional y la variable rendimiento laboral. En la fundamentación del aporte de Santos (2021) la investigadora destaca la importancia de examinar el entorno organizacional como herramienta para la gestión del personal. Ante los hallazgos encontrados podemos decir que, la relación entre las variables de estudio es muy alta, por lo que la empresa debe realizar una revisión del ambiente laboral permite reconocer tanto los elementos beneficiosos como los adversos del espacio de trabajo, lo que a su vez ayuda en el proceso de toma de decisiones y en la implementación de estrategias que mejoren el bienestar de los empleados y optimicen el desempeño de la entidad. Con base en estos hallazgos, se sugiere la urgencia de

crear y llevar a cabo planes que mejoren el ambiente en la organización, con el objetivo de aumentar la productividad laboral.

En cuanto al primer objetivo específico se procedió Establecer el nivel del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria de Ancash.2024. La tabla 14 muestra un nivel bajo con un 33.3%, por otro lado, un nivel medio con un 35.7% y por último el nivel alto con un 31%. Se contrastó con el estudio de Bojórquez (2021) Dentro de sus hallazgos, se estableció que el 76.79% de los empleados consideran el ambiente laboral como regular, mientras que el 53.57% considera el rendimiento laboral como medianamente eficiente. En conclusión, se puede afirmar que hay una correlación directa de gran intensidad ($Rho=0,734$) y relevante ($P\text{-valor } 0,000 < 0,05$) entre el ambiente organizacional y el rendimiento en el trabajo. Así mismo Montoya (2017) hallaron en su estudio que un 80% de los participantes reportaron sentir un nivel elevado de clima organizacional o ambiente laboral. La evaluación positiva de un clima organizacional alto se vincula con un incremento en la satisfacción laboral entre los empleados. Se concluye de acuerdo a las evidencias encontradas, el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral, por lo que se recomienda implementar estrategias que mejoren el ambiente de trabajo en áreas con percepción negativa y replicar buenas prácticas en toda la organización.

En cuanto al segundo objetivo específico, se procedió Establecer el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash.2024. En la tabla 15 se presenta un nivel bajo con un 38.1% asimismo, un nivel medio con un 50% y finalmente, el nivel alto con 11.9%. Se contrastó con Gonzales (2020) en su estudio los hallazgos revelaron que la empresa enfrenta dificultades relacionadas con el rendimiento de su personal, puesto que un alto número de empleados no muestra un verdadero compromiso hacia la organización. En última instancia, se establece que el nivel de rendimiento de los trabajadores de la organización es de nivel bajo, alcanzando un 42.3%, lo que se atribuye a la carencia de motivación. Esto, de alguna forma, impacta negativamente en la productividad de la empresa, ya que muchos de

sus empleados no están rindiendo de manera efectiva. Se concluye que la ausencia de dedicación y entusiasmo afecta de manera adversa la productividad, resaltando la urgencia de optimizaciones en estas áreas.

En cuanto al tercer objetivo específico se procedió Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024. En la tabla 16 se nota un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05 , lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una conexión entre la motivación y el desempeño laboral. Asimismo, esta relación fue confirmada con un coeficiente de 0.851 , lo que indica que la relación es muy fuerte. Así mismo en la tabla 5 y figura 1 indican que un 47% regularmente, mientras que un 43% aseguran que casi siempre, además un 8% de los participantes menciona que siempre y por último el 3% de los encuestados afirma que casi nunca la motivación en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el desempeño laboral. Se contrastó con la investigación de Bohórquez et al. (2020) sustenta que hoy en día, la motivación se presenta como un elemento esencial para el rendimiento de los empleados en cualquier empresa, ofreciendo la ventaja competitiva fundamental que facilitará la obtención de servicios de calidad. Así mismo se fundamenta lo manifestado por Alles (2017) donde define que la motivación es una característica que se expresa en la persona a través de estímulos personales, conocidos como el estímulo que la persona experimenta para llevar a cabo o ejecutar algo con la intención de cumplir o satisfacer algo, siendo este estímulo o motivación algo material o personal familiar. Esto indica que, a mayor motivación, mejor será el desempeño de los trabajadores, resaltando la importancia de estrategias que fomenten la motivación para mejorar la productividad en la organización.

En cuanto al cuarto objetivo específico se procedió Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash.2024. En la tabla 17 se nota un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05 , lo

que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una conexión entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. Asimismo, esta relación fue confirmada con un coeficiente de 0.931, lo que indica que la relación es muy fuerte. Así mismo La tabla 6 y figura 2 indican que un 47% que casi siempre, mientras que un 42% aseguran que regularmente, además un 7% de los participantes menciona que siempre y por último el 3% de los encuestados afirma que casi nunca el trabajo en equipo en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el desempeño laboral. Se contrastó con Paico & Tiofila (2023) en su investigación concluyo de acorde con la prueba de Pearson con un coeficiente de 0.674 y un nivel de significancia de 0.00, lo que lo posiciona en un rango de moderada correlación positiva. Por lo tanto, se confirma que la colaboración en equipo impacta de manera significativa en el rendimiento laboral de los empleados de la entidad estatal. Se fundamenta lo mencionado por Chiavenato (2017) considerando el trabajo en equipo como un elemento trascendente en el rendimiento laboral. Esto indica que, al incrementar la colaboración entre los miembros, los resultados comerciales tienden a mejorar, dado que se fomenta la cooperación, se aprovechan mejor los recursos y se refuerza la comunicación.

En cuanto al quinto objetivo específico se procedió Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024. En la table 18 se nota un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05, lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una conexión entre la comunicación y el desempeño laboral. Asimismo, esta relación fue confirmada con un coeficiente de 0.806, lo que indica que la relación es muy fuerte. Así mismo en la tabla 7 y figura 3 indican que un 46% respondieron que regularmente, mientras que un 38% aseguran que casi siempre, además un 16% de los participantes menciona que siempre que la comunicación en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el desempeño laboral. Se contrastó con Rodríguez et al. (2020) en sus hallazgos demuestra que la dimensión comunicación, destaca la importancia que tiene en el desempeño laboral en su totalidad de los entrevistados. Se fundamenta lo que

manifiesta Gullo y Nardulli (2018) donde la comunicación se refiere al intercambio de saberes, vinculados a la información considerándose más efectiva cuando el iniciador de la comunicación posee conocimiento, manejo del asunto y puede incluir al otro interlocutor o interlocutores en el diálogo si percibe que carece de conocimiento sobre el asunto, lo que lo restringe interactuar. Además, se enfatiza que la comunicación es más efectiva cuando el emisor posee conocimiento del tema y logra incluir a los interlocutores en el diálogo. Esto indica que, que, al aumentar la interacción entre los integrantes, el rendimiento tiende a ser más efectivo, puesto que se disminuyen las equivocaciones, se refuerzan las conexiones laborales y se optimiza la colaboración en pro de metas compartidas.

En cuanto al sexto objetivo específico se procedió Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024. En la table 19 se nota un valor de $p=0.000$, que es inferior a 0.05 , lo que resulta en el rechazo de la hipótesis nula. Esto implica que existe una conexión entre el liderazgo y el desempeño laboral. Asimismo, esta relación fue confirmada con un coeficiente de 0.888 , lo que indica que la relación es muy fuerte. Se contrastó con el investigador Bedriñana & Saavedra (2023) demostrando que mediante la prueba de hipótesis por el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0,85$), evidenció una correlación positiva alta en ambas variables. Afirmando que existe correlación positiva entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño laboral, por lo que se recomienda la creación de proyectos de mejora de la calidad y capacitación en los trabajadores. Así mismo la tabla 8 y figura 4 indican que un 43% que casi siempre, mientras que un 42% aseguran que regularmente, además un 11% de los participantes menciona que siempre y por último el 4% de los encuestados afirma que casi nunca el liderazgo en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024 está vinculado con el desempeño laboral. Se fundamenta con Napolitano (2028) donde se refiere a la habilidad del individuo para emprender acciones orientadas a solucionar problemas siguiendo las directrices de conducta ética, usualmente vinculada a la habilidad de dirigir acciones para alcanzar metas personales, grupales o institucionales. Considerando la gran influencia que el

liderazgo tiene en el rendimiento laboral, se sugiere potenciar las habilidades de liderazgo en la organización mediante iniciativas de capacitación y desarrollo para quienes lideran, impulsando enfoques de liderazgo colaborativos que favorezcan la motivación, la comunicación clara y la cooperación entre compañeros. Esto ayudará a aumentar la productividad y el compromiso de los empleados, en consonancia con los objetivos de la organización.

Conclusiones

Existe una relación positiva fuerte entre las variables clima organizacional, y desempeño laboral evidenciada por un resultado de $r=0,891$ y una significancia bilateral de $p=0,000 < 0,05$. Tal como se muestra en la tabla 13, ambas variables presentan una significancia en su relación, por lo que podemos evidenciar que se valida la hipótesis planteada. De acuerdo a las evidencias encontradas, el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral.

El clima organizacional cuenta con un porcentaje bajo, que siente un ambiente negativo. Por otro lado, indica una percepción media, lo que sugiere que existe un sector que ofrece la oportunidad esencial para el crecimiento. Finalmente, corresponde a un nivel elevado, por lo que es crucial reconocer las acciones que traen satisfacción este segmento y aplicarlas en distintas áreas. De acuerdo a las evidencias encontradas, el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral.

El desempeño laboral presenta un nivel bajo donde se observa que un alto porcentaje de trabajadores presenta un bajo rendimiento, lo que puede perjudicar la productividad en general. Asimismo, un nivel medio refleja estabilidad, aunque también resalta la urgencia de promover mejoras para que un mayor número de empleados logre un rendimiento más alto. Finalmente, el nivel alto sugiere que mejorar el ambiente laboral podría tener un impacto positivo en la efectividad de los trabajadores. Esto, de alguna forma, impacta negativamente en la productividad de la empresa, ya que muchos de sus empleados no están rindiendo de manera efectiva.

Existe una relación positiva fuerte entre la dimensión motivación, y desempeño laboral evidenciada por un resultado de $r=0,851$ y una significancia bilateral de $p=0,000 < 0,05$. Tal como se muestra en la tabla 16, ambas variables presentan una significancia en su relación, por lo que podemos evidenciar que se valida la hipótesis planteada. La motivación influye de manera directa en el rendimiento en el trabajo, ya que motiva a los empleados a dedicarse a sus labores, esforzarse en mayor medida y aspirar a obtener resultados superiores.

Existe una relación positiva fuerte entre la dimensión trabajo en equipo y desempeño laboral evidenciada por un resultado de $r=0,931$ y una significancia bilateral de $p=0,000 < 0,05$. Tal como se muestra en la tabla 17, ambas variables presentan una significancia en su relación, por lo que podemos evidenciar que se valida la hipótesis planteada. La colaboración en grupo influye de manera favorable en el rendimiento laboral, ya que facilita la fusión de destrezas, saberes y esfuerzos para lograr las metas de forma más efectiva.

Existe una relación positiva fuerte entre la dimensión comunicación y desempeño laboral evidenciada por un resultado de $r=0,806$ y una significancia bilateral de $p=0,000 < 0,05$. Tal como se muestra en la tabla 18, ambas variables presentan una significancia en su relación, además, se enfatiza que la comunicación es más efectiva cuando el emisor posee conocimiento del tema y logra incluir a los interlocutores en el diálogo.

Existe una relación positiva fuerte entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral evidenciada por un resultado de $r=0,888$ y una significancia bilateral de $p=0,000 < 0,05$. Tal como se muestra en la tabla 19, ambas variables presentan una significancia en su relación. Considerando la gran influencia que el liderazgo tiene en el rendimiento laboral, se sugiere potenciar las habilidades de liderazgo en la organización mediante iniciativas de capacitación y desarrollo para quienes lideran, impulsando enfoques de liderazgo colaborativos que favorezcan la motivación, la comunicación clara y la cooperación entre compañeros

Recomendaciones

El entorno de trabajo debe mejorarse para optimizar el rendimiento laboral. Fortalecer la comunicación, el reconocimiento, la motivación y las oportunidades de crecimiento dentro de la organización es necesario para lograr este objetivo.

Mejorar el ambiente de trabajo, concentrarse en minimizar la percepción negativa y fortalecer el compromiso que está en el nivel medio. Además, las acciones que conducen a la satisfacción con la alta percepción deben reconocerse y duplicarse para crear un entorno más positivo en toda la organización.

Mejorar el rendimiento en el trabajo, elevando el bajo desempeño a través de formación y estímulo. También es necesario fomentar tácticas que habiliten al nivel intermedio a lograr un rendimiento superior. Optimizar el entorno de trabajo será fundamental para incrementar la productividad y el desempeño.

Intensificar enfoques que eleven la motivación de los empleados. Potenciar aspectos como el reconocimiento, las recompensas y las posibilidades de crecimiento personal tendrá un impacto directo en el rendimiento dentro de la Dirección Regional de Áncash.

Promover un ambiente de trabajo donde prevalezca la colaboración y la comunicación efectiva. Mejorar la interacción entre los empleados potenciará el desempeño en la Dirección Regional de Áncash.

Fortalecer las vías de comunicación interna en la Dirección Regional de Áncash. Fomentar la claridad, un intercambio de opiniones continuo y una comunicación franca entre los distintos equipos ayudará de manera notable a mejorar tanto el desempeño como la eficiencia en el trabajo.

Sugiere potenciar las capacidades de liderazgo en la Dirección Regional de Áncash. Invertir en el desarrollo de líderes competentes que promuevan la inspiración, la dirección precisa y el respaldo a los grupos, elevará notablemente la eficacia laboral.

Referencias bibliográficas

- Achoma, M. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro SAC-2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Repositorio institucional. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/623cd85a-9aca-4425-8f05-142e6209414b>
- Achote, M., Tunja, D., & Montero, Y. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Investigación, Tecnología e Innovación*, 14(15), 32-57.
- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N., & Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia latina revista científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588/2213>
- Alles, M. (2017). Comportamiento organizacional. Granica.
- Ameri, N., Yovera, S., Ayala, A. Maza, R., & Vásquez, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21- 29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Asencios, L., & Figueroa, F. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Ugel Huaraz, 2021*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85003/Asencios_RLJ-Figueroa_MFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación (3ª ed.). Patria.
- Barboza, S., Rivera, R., & Peralta, Y. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1). <https://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/130>

- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.
<https://riva.upeu.edu.pe/index.php/riva/article/view/1417/1788>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación científica (3° ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Bedriñana, J., & Saavedra, M. (2023). Estilos de liderazgo y desempeño laboral en médicos del Hospital Vitarte-Lima 2018. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(3), 92-99.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312023000300092&script=sci_abstract
- Bojórquez, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2021*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_c4407052167ccb73c875093c117d703c
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_arttext
- Bravo, R. & Damian, N. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional. *PsiqueMag*, 10(2), 1-9.
<https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/article/view/232/222>
- Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura*, 27(75), 140-174.
<http://www.scielo.org.co/pdf/tecn/v27n75/0123-921X-tecn-27-75-140.pdf>

- Chanca, J. (2021). Eficiencia del Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), 270-290.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9583405>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (5ta ed.). Colombia: McGraw Hill Interamericana.
- Domínguez, C., Medina, D., Martínez, I., & López, E. (2018). Metodología de investigación para la educación y la diversidad. UNED.
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación.
<https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación; las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Gonzales, M. (2020). *Nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la empresa de taxi Sipán Tours SAC–Chiclayo 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán) Repositorio institucional
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7086/Gonzales%20Ancajima%20Milagros%20Viviana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gullo, J., & Nardulli, J. (2018). Gestión organizacional. Maipue
- Llumpo, B. y Valdera, L. (2020). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo - San Pedro de LLoc, 2020. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58851/Llumpo_CBA-Valdera_SLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Loayza, E., Salazar, P., Espinoza, L., & Lozano, M. (2019). Clima Organizacional en la Administración de empresas: Un enfoque de género. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 3-25.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6788157>
- Koopmans, L. (2015). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : The Case of the Journal of Work and Organizational Psychology Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales : *The Case of the. Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(1), 195-205.
<http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=29afb6fc-43e2-46ca-9f9c-7100a1b72b22%40sessionmgr103>
- Mautino, J. (2021). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia, Huaraz 2021.* (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71992/Mautino_EJN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda, J. (2024). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Sede de la Red de Salud Huaylas Norte.* (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/146883>
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000600157&script=sci_arttext
- Montenegro, C. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores del seguro integral de salud chota, 2021.* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca) Repositorio institucional.

<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5381>

- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, Vol. 19 (58). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Napolitano, G. (2018). Motivación en el ámbito laboral: el caso de Procter y Gamble. Babelcube.
- Naumov, S. (2018). Gestión e innovación total del capital humano. Patria.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2409-87522021000200003&script=sci_arttext
- Ostos, J. (2023). *El clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en el Instituto Público de Recuay-Ancash, 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132044>
- Paico, T., & Tiofila, Y. (2023). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachangara, Oyón, 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion) Repositorio institucional.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7441>
- Paredes, P. & Quiroz, J. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081

Palti, A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado*, Lima-2021. (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú) Repositorio institucional.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=yLocal>

Pérez, M. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80886/Perez_CMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las Ciencias*, 7(4), 23-38.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>

Quispe, E. (2015) *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas*, 2015. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas) Repositorio institucional.

<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/230>

Reyes, R. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud de un Instituto Especializado de Trujillo en tiempos de COVID-19*, 2021. (Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70589/Reyes_ARP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, D. (2020). Investigación básica. *Obtenido de Investigación básica: https://www.lifeder.com/investigacion-básica.*

https://eulareview.ser.es/2019/files/pdf/7_post.pdf

- Rodríguez, M., Palacios, M., & Barros, M.(2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Salazar, E. (2021). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 49-54.
<https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/685/945>
- Santos, M. (2021). Clima organizacional: pesquisa e diagnóstico. Saint Paul Editora.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ZnBKEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=teorias+del+clima+organizacional&ots=PocqnWoRFm&sig=yTa99_kFZU3lCzXxEv2BDIcAoSA#v=onepage&q&f=false
- Verde, H. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache*, 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo) Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58353/Verde_GH-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Revista Universidad y Sociedad*, 180-186.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-180.pdf>

Anexos

1. Operacionalización de variables
2. Matriz de consistencia
3. Instrumento de recolección de datos, Validación de expertos y Confiabilidad del instrumento

1.- OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Clima Organizacional	El entorno laboral se define como el impacto en la motivación de los empleados; el tipo, estilo y calidad del trabajo en equipo presente en el entorno de trabajo, además del tipo de comunicación presente en el área en los distintos niveles estructurales, finalmente, el clima organizacional, también abarca la calidad y el tipo de liderazgo presente; todos estos elementos moldean el clima organizacional en una organización específica y esto impacta en el rendimiento (Chiavenato, 2017).	La variable clima organizacional será medida por sus 4 dimensiones: Motivación, Trabajo en equipo, Comunicación y Liderazgo, en una escala de medición ordinal.	Motivación	Logro de objetivos	1.	Ordinal
					2.	
					3.	
				Poder	4.	
					5.	
					6.	
				Autorrealización	7.	
					8.	
					9.	
			Trabajo en equipo	Manejo de equipos	10.	
					11.	
					12.	
				Confianza	13.	
					14.	
					15.	
				Control	16.	
					17.	
					18.	
			Comunicación	Toma de decisiones	19.	
					20.	
					21.	
				Participación	22.	
					23.	
					24.	
				Integración	25.	
					26.	
					27.	
			Liderazgo	Toma de decisiones	28.	
					29.	
					30.	
				Capacidad de mando	31.	
					32.	
					33.	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Desempeño Laboral	Desde la perspectiva de Meza (2018), caracteriza: "El entorno de trabajo, interpretado desde una perspectiva bíblica, se difunde a la humanidad en su conjunto." La Biblia representa a Jehová como el único constructor del universo y a su gobierno como fundamentado en el cariño, la justicia y la compasión. Esta percepción sostiene que todos los integrantes de la empresa deben contribuir a la prosperidad de la empresa.	La variable desempeño laboral se medirá por sus 4 dimensiones: desenvolvimiento, Capacidad laboral, eficacia y perfil del trabajador en una escala de medición ordinal.	Desenvolvimiento	Habilidades individuales	1.	Ordinal
					2.	
				Comunicación abierta y directa	3.	
					4.	
				Bienestar en el centro de labores	5.	
					6.	
			Capacidad laboral	Puesto de trabajo	7.	
					8.	
					9.	
				Conocimientos en gestión Pública	10.	
					11.	
					12.	
			Eficacia	Percepción del trabajo	13.	
					14.	
				Metas alcanzadas	15.	
					16.	
				Conocimiento del puesto de trabajo	17.	
					18.	
			Perfil del trabajador	Edad	19.	
					20.	
					21.	
				Identificación con la empresa	22.	
					23.	
					24.	

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Variables	Objetivos	Hipótesis	Metodología
General: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash? 2024? Específicos ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash? 2024? ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash? 2024? ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash? 2024? ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024?	Clima Organizacional Desempeño Laboral	General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la dirección Regional Agraria de Ancash. 2024. Específicos: - Establecer el nivel del clima organizacional en la Dirección Regional Agraria de Ancash.2024. - Establecer el nivel del desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash.2024. - Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024. - Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash.2024. - Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024. - Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.	Hipótesis Alterna Hipótesis Alterna H1: El Clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la dirección Regional Agraria de Ancash. 2024. Hipótesis Nula H0: El Clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.	Tipo de investigación: Descriptiva correlacional Diseño: No experimental de corte Transversal Población: 42 trabajadores de la Dirección regional agraria de Ancash Técnica recolección de datos: Encuesta Instrumento: Cuestionario

3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA DIRECCION REGIONAL AGRARIA DE ANCASH. 2024 SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

CUESTIONARIO

DATOS DESCRIPTIVOS

Se debe completar lo solicitado de acuerdo a las condiciones expuestas:

1. Sexo: Masculino ☐ Femenino ☐
2. Edad:
3. Estado Civil:
Soltero ☐ Conviviente ☐ Casado ☐ Divorciado ☐ Viudo ☐
4. ¿Cuál es su grado de instrucción? (marque con una x)
() Educación superior universitaria en curso o incompleta
() Educación superior universitaria completa
() Educación superior universitaria Posgrado
5. Condición laboral:
Nombrado ☐ Plazo fijo ☐ Plazo indeterminado ☐
6. Ocupación o cargo laboral actual:
7. Tiempo de permanencia
0 – 5 años
6 – 10 años
11- 20 años
+ de 20 años

Variable: Clima organizacional

Instrucciones:

En la siguiente declaración, ingrese una X para el valor de la casilla que coincida con usted. Responda indicando la frase que mejor describe la situación actual.
Gracias por su honestidad.

Nunca	Casi nunca	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Clima Organizacional						
N°	Preguntas / Dimensión	1	2	3	4	5
	D1. Motivación					
1	¿Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso?					
2	¿Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado?					
3	¿Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas?					
4	¿Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios?					
5	¿Considero que mi jefe tiene liderazgo?					
6	¿Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras?					
7	¿He logrado alcanzar metas personales propuesta?					
8	¿Mi trabajo es reconocido por la organización?					
9	¿La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente?					
	D2. Trabajo en equipo					
10	¿Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores?					
11	¿Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores?					
12	¿Tengo capacidad para solucionar problemas?					
13	¿Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo?					
14	¿Su equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo?					
15	¿Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo?					
16	¿Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión?					
17	¿El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas?					
18	¿Tengo control de los procesos en mi área de trabajo?					
	D3. Comunicación					
19	¿El líder del equipo toma decisiones acertadas?					
20	¿La institución motiva la toma de mis decisiones					
21	¿Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo?					
22	¿La institución fomenta mi participación en todas las actividades?					
23	¿Participo positivamente en las actividades que promueve la institución?					
24	¿La institución promueve mi participación en los planes de trabajo?					

25	¿La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación?					
26	¿La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo?					
27	¿Siempre participo en las actividades integración?					
	D4. Liderazgo					
28	¿Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo?					
29	¿Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores?					
30	¿El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo?					
31	¿La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo?					
32	¿Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo?					
33	¿La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo?					

Desempeño Laboral						
Nº	Preguntas/ Dimensiones	1	2	3	4	5
	Desenvolvimiento					
34	¿Me permiten en mi trabajo desarrollarme profesionalmente?					
35	¿Mi calidad de mi trabajo se ve reflejado en la institución?					
36	¿Me acompañan permanentemente en mis labores diarias?					
37	¿Mi desempeño en mi trabajo es calificado como el de cualquier otro compañero?					
38	¿Mi trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución?					
39	¿Participa en los éxitos de la institución?					
	Capacidad laboral					
40	¿Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo?					
41	¿Mis funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeñó?					
42	¿Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña?					
43	¿Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño?					
44	¿Siento que me recompensan por las funciones que desempeño?					
45	¿Mi trabajo es valorado y reconocido por sus colegas?					
	Eficacia					

46	¿Mi trabajo es acorde con la misión institucional?					
47	¿Mi trabajo es acorde con la visión institucional?					
48	¿Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional?					
49	¿Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos?					
50	¿Es capaz de tomar riesgos laborales?					
51	¿Actúo con responsabilidad ante las tareas que desempeña?					
	Perfil del trabajador					
52	¿Me capacitan continuamente para mejorar su trabajo?					
53	¿Mi experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores?					
54	¿Mis actividades en las que trabajo, permiten aprender y desarrollarme?					
55	¿Comparto con los compañeros mis aprendizajes?					
56	¿Transmito confianza a sus compañeros de trabajo?					
57	¿Me siento orgulloso de trabajar en esta institución?					

Validación de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jorge lujan torres

Fecha: 30/03/2025. Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Cultura organizacional y desempeño laboral.**

Autor del instrumento:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima organizacional y desempeño laboral en Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial					105	76
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)						

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados -----

Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{181} = \boxed{0.905}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto


.....



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION
ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS
DE EXPERTOS

III. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Roger Robert Torres Reyes

Fecha: 06/03/2025. Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Cultura organizacional y desempeño laboral.**

Autor del instrumento:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima organizacional y desempeño laboral en Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

IV. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					36	158
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)						0.96

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados -----

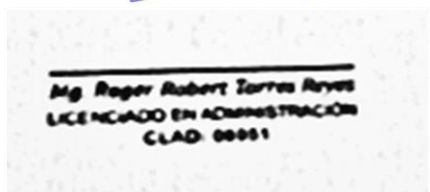
Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$194 = 0.97$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.

Firma del Experto
Maestro en MBA
Roger Robert Torres Reyes
DNI. 32938458



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION

ANEXO 04: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

V. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Milandra Yessenia Torres Molina

Fecha: 06/03/2025. Especialidad: Administración

Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario para evaluar la Cultura organizacional y desempeño laboral.**

Autor del instrumento:

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima organizacional y desempeño laboral en Dirección Regional Agraria de Ancash. 2024.

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

VI. Aspectos a evaluar:

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					20
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					20
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					20
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					20
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					20

Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					20
Sumatoria parcial					36	158
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)						0,96

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

Debe aplicarse los instrumentos por tener coherencia, claridad y pertinencia para responder a los objetivos planteados -----

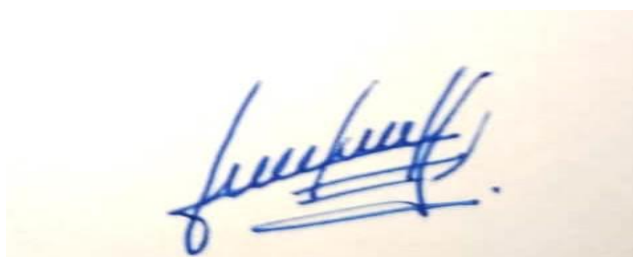
Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{194} = \boxed{0.96}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

.....
Mg. Milandra Yessenia Torres Molina
DNI: 70120454

Confiabilidad del instrumento

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

I. Datos informativos:

1. Investigador: Antonio Ramírez, Freddy Natividad
2. Muestra Piloto: 10
3. Número de ítems: 33
4. Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados análisis de la prueba piloto para probar la confiabilidad del cuestionario del clima organizacional

[illegible]

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0,983	10

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para los servidores públicos donde fueron encuestados sobre el cuestionario del clima organizacional mostrando el coeficiente 0,983, señalando muy alta confiabilidad de la herramienta.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

I. Datos informativos:

1. Investigador: Antonio Ramírez Freddy Natividad
2. Muestra Piloto: 10
3. Número de ítems: 24
4. Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados del análisis de la prueba piloto para probar la confiabilidad del cuestionario del desempeño laboral

BASE DE DATOS																										
Variable	DESEMPEÑO LABORAL																									
	dimens ion	Desenvovimiento						Capacidad laboral						Eficacia						Perfil del trabajador						SUMA
	ID	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
ENCUESTADOS	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	102
	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	73
	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	86
	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	85
	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	3	91
	6	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	2	5	4	4	92
	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
	8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	64
	9	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	92
	10	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	88
Varianza		0.4	0.4	0.2	0.2	0.5	0.4	0.2	0.7	0.4	0.4	0.4	0.5	0.7	0.6	0.5	0.7	0.6	0.7	0.4	0.7	1.2	0.6	0.6	0.4	
Sumatoria de		12.4																								
Varianza de la suma		118.45																								

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

$\alpha =$	$\frac{24}{23}$		1-	$\frac{12.430}{118.45}$	
$\alpha =$	1.043		1-	0.1049	
$\alpha =$	1.043			0.895061	
$\alpha =$	0.934				

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

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

III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de Elementos
0,934	10

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para los servidores públicos donde fueron encuestados sobre el cuestionario del desempeño laboral mostrando el coeficiente 0,934, señalando muy alta confiabilidad de la herramienta.

[illegible]

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:			
$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_{Items}}{\sum S^2_T} \right)$			
$\alpha =$	$\frac{57}{56}$	1-	$\frac{28.240}{882.38}$
$\alpha =$	1.018	1-	0.0320
$\alpha =$	1.018		0.967996
$\alpha =$	0.985		

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DIRECCION REGIONAL AGRARIA DE ANCASH. 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

28%	27%	%	16%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	14%
	Fuente de Internet	
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
3	repositorio.usanpedro.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.autonoma.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.untumbes.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Privada del Norte	1%
	Trabajo del estudiante	
8	Submitted to Universidad Privada San Pedro	<1%
	Trabajo del estudiante	

repositorio.continental.edu.pe

9	Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	<1 %

Trabajo del estudiante

20	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Corporacion Khipu S.A.C Trabajo del estudiante	<1 %
25	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 6 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
Freddy Natividad Antonio Ramirez		70499509	1411200219@usapedro.edu.pe
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Teste	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
☐ Bachiller	☒ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☐ Maestría ☐ Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DIRECCION REGIONAL AGRARIA DE ANCASH. 2024.			
5. Programa Académico			
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto o Público ² (Info: eu-repo/semantics/openAccess)		☐ Acceso restringido ³ (Info: eu-repo/semantics/restrictedAccess) ^(*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁴

Huella Digital




Firma

Lugar Chimbote Día 21 Mes 05 Año 2025

Freddy Natividad Antonio Ramirez

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30023, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 004-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- La licencia Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales prestando el uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 31, nros. 32-3).