

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del
Área de Abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Paredes Manrique, Leedy Mayumy

Código ORCID: 0009-0004-1980-2115

Asesora:

Santos Díaz, Pablo Arnulfo

Código ORCID: 0000-0002-8606-3146

HUARAZ - PERÚ

2023

INDICE

Indice General.....	i
Indice De Tablas	ii
Índice de figuras.....	iii
Palabra clave:	iv
Constancia de originalidad.....	v
Titulo.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
1. Introduccion	1
2. Metodología	22
3. Resultados	25
4. Analisis y discusion.....	33
5. Conclusiones y recomendaciones.....	39
6. Referencias bibliograficas	42
7. Anexos y apèndices	49

Índice de Tablas

N.º	Pág.
Tabla 1: Dimensiones de la variable clima organizacional	25
Tabla 2: Dimensiones de la variable desempeño laboral	26
Tabla 3: Relación del clima organizacional y el desempeño laboral	27
Tabla 4: Relación de la estructura organizacional y el desempeño laboral	28
Tabla 5: Relación de la autonomía y el desempeño laboral	29
Tabla 6: Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral	30
Tabla 7: Relación de la recompensa y el desempeño laboral.	31
Tabla 8: Relación de la identidad organizacional en el desempeño laboral	32

Palabras Claves:

Tema	Clima organizacional y desempeño laboral
Especialidad	Administración

Keywords:

Theme	Organizational climate and work performance
Specialty	Administration

Línea de investigación del VRI. (RCU. N° 4201-2019-USPCU)

Línea de investigación	Talento Humano
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Economía

CONSTANCIA DE PRIMERA MATRICULA



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 DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DE LA UGEL, HUARAZ - 2022." del (a) estudiante: PAREDES MANRIQUE LEEYDY MAYUMY, identificado(a) con Código N° 1417100136, se ha verificado un porcentaje de similitud del **30%**, 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, 05 de agosto de 2024

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.

TÍTULO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ABASTECIMIENTO
DE LA UGEL, HUARAZ -2022**

Resumen

En el estudio se buscó establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz – 2022. La metodología usamos para una investigación no experimental, tipo descriptivo, correlacional, de corte trasversal. Se contó con una población muestral, integrada por 36 colaboradores de la entidad estatal, para el acopio de la data se usó como instrumento el cuestionario, validado por tres expertos, se aplicó la técnica de Alfa de Cronbach, que nos dio la seguridad de su aplicación. Para el análisis de la información se tuvo que utilizar los programas del Rho Spearman, el cual este midió su relación, para formalizar el tabulado de los datos obtenidos, examinamos la información con el SPSS23.0 y Excel para presentar la correlación entre variables ordinales.

Con los resultados determinamos que, si hay correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, según el estadístico de Spearman fue $Rho = ,700$, con un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05 , esto indica que hay una correlación considerable y positivo muy significativa, esto nos hace aceptar la hipótesis alterna.

Abstract

The study sought to establish the relationship between the organizational climate and work performance of the workers in the supply area of the UGEL, Huaraz - 2022. We used the methodology for a non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional research. There was a sample population, made up of 36 collaborators of the state entity, to collect the data, the questionnaire was used as an instrument, validated by three experts, the Alpha de Cronbach technique was applied, which gave us the security of its application. For the analysis of the information, the Rho Spearman programs had to be used, which measured their relationship, to formalize the tabulation of the data obtained, we examined the information with SPSS23.0 and Excel to present the correlation between ordinal variables.

With the results we determined that, if there is a correlation between the organizational climate variables and work performance, according to the Spearman statistic it was $Rho = .700$, with a significant value of $p = 0.000$ less than 0.05 , this indicates that there is a considerable and positive correlation very significant, this makes us accept the alternative hypothesis.

1. Introducción

Se contó con antecedentes internacionales, como es el caso de Paredes y Quiroz (2021), quienes tuvieron el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales Cadenas Ecuatorianas de Supermercados. Los métodos fueron aplicada, cuantitativa, no experimental de diseño transversal, correlacional. La muestra fue aplicada a 379 trabajadores. Los resultados hallados de Spearman cuyo valor ($\rho = 0.294$). Se concluye. El desempeño laboral está relacionado al clima organizacional de forma directa. Si bien los resultados no fueron contundentes, pero al ser positivos, demuestran que las principales cadenas ecuatorianas de supermercados están conscientes de la necesidad de proporcionar a sus colaboradores un adecuado clima organizacional, cuyo objetivo principal es la consecución de un alto desempeño. Para esto, han incorporado sistemas mecánicos y tecnológicos que facilitan la realización de tareas individuales, desembocando en resultados grupales satisfactorios, por consiguiente, la obtención de sus metas comerciales y financiera. Pero, sobre todo, la satisfacción y progreso del recurso más importante con el que cuentan las organizaciones, sus colaboradores.

Por otro lado, Ponce y Gómez (2021) también intentan analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral del personal empresarial de CHONEPAC. Método no experimental transversal, la muestra es de 35 empleados. Con base en esto podemos concluir que el clima organizacional incide en el 91% del esfuerzo laboral del personal de la empresa. Los colaboradores de este departamento muestran buenos resultados laborales y alta satisfacción, lo cual se asegura por la buena comunicación, motivación, reconocimiento profesional, satisfacción de necesidades, ideal condición física y resolución oportuna de conflictos, lo que indica que la frecuencia de medición de estos indicadores es una vez al año. año, identificando posibles deficiencias e implementando planes de mejora adecuados por parte de los directivos.

En el mismo sentido, Navarrete (2020) propuso analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los administradores de una escuela secundaria técnica de Celaya, Guanajuato, México. Lo que importa es la forma en que las personas interactúan y cómo perciben su entorno, lo que se refleja en sus actitudes y comportamiento. Por lo tanto, es muy importante mantener un clima organizacional lo más saludable posible y promover el esfuerzo de trabajo para lograr las metas organizacionales utilizando métodos no experimentales, horizontales, cuantitativos, descriptivos y correlacionales. La muestra estuvo compuesta por 43 personas de la institución. Se encontró una alta correlación entre clima organizacional y desempeño mediante la prueba de razón de Pearson-Kendall basada en el instrumento Alfa de Cronbach de 0,726. Concluir que existe relación entre las variables en estudio.

Asimismo, el objetivo propuesto por Santamaría (2020) es examinar si las variables del clima organizacional afectan el desempeño de la empresa Datapro S.A. en las variables de desempeño laboral. Este enfoque es una mezcla de cuantitativo, cualitativo, no experimental, transaccional y relacional, descriptivo, explicativo y relacional. La muestra está compuesta por 106 empleados de la empresa. El resultado se basa en un Chi-cuadrado de 848.352, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Se concluyó que el clima organizacional y sus dimensiones inciden en el desempeño laboral de la empresa.

Desde la perspectiva de Morales y Gonzales (2020), proponen con su estudio demostrar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral. Los métodos usados fueron de enfoque cuantitativo, investigación de campo, y exploratorio, descriptiva correlacional explicativo, correlacional. La muestra se estableció con 128 directivos. Los resultados de acorde al coeficiente de Pearson con un valor de 0,959, existiendo una relación entre las variables investigadas. Del mismo modo, el clima organizacional dentro de todo tipo de instituciones se establece como una forma de obtener armonía laboral entre los sujetos que están incluidos en ellas. Es decir, al obtener un mejoramiento de la

plataforma laboral, el funcionario se desarrolla y desempeña sus actividades de mejor manera con la finalidad de aprovechar los recursos brindados por la institución.

Como Toapanta et al. (2020), donde indican que el clima organizacional es un factor sustancial en las organizaciones que repercute en el desempeño laboral. El estudio fue descriptiva - correlacional, no experimental cuantitativo y transversal. Los hallazgos describen un clima organizacional con un 44,68% favorable y al desempeño laboral en promedio es de 7,96. Quedando demostrado la relación entre clima desfavorable y desempeño laboral, se sitúa en - 0,383. En conclusión, los resultados manifiestan una débil relación inversa entre las variables investigadas. Se sugiere que las personas que decidan realizar procesos de mediciones sobre el clima laboral deben contar con el apoyo de la administración y por consiguiente la predisposición de los evaluados, haciéndoles notar que el estudio a cumplirse generaría insumos e información que podrían favorecer su sitio de trabajo, entre uno de ellos el factor de recompensas.

En estudios nacionales, se tomó en cuenta el estudio de Chuquicahua (2022), el objetivo general es determinar el impacto del clima organizacional en el desempeño del personal de la sede administrativa de DISA Cutervo en el año 2021. Se realizó una prueba de correlación utilizando Rho Spearman, nuevamente con un nivel de confianza del 95%, para determinar la relación entre variables, con un valor del coeficiente de correlación de Spearman de Rho 0,396*; la correlación entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral se correlaciona positivamente en el nivel 0.05 y es significativa (bilateral). Se recomienda a la unidad que lidere la construcción de los locales de sus instituciones lo antes posible para mejorar las condiciones físicas de trabajo. Por otro lado, más equidad en el aspecto salarial, ya que muchos empleados indican que aunque hacen su trabajo por responsabilidad, el salario no es igual para todos, a pesar de que realizan las mismas actividades.

En un estudio de Barboza et al. (2021), que tuvo como fin en establecer

la vinculación entre el ambiente laboral y el desempeño de los colaboradores. Métodos cuantitativos, correlacionales, no experimentales y transversales. Esta prueba está destinada a 18 empleados de la empresa. Los resultados son consistentes con el valor del estadístico de Spearman de 0,733 y existe correlación entre las variables. Se muestra que existe un alta considerable relación positiva y una significancia de $0.01 < 0.05$, lo que lleva a concluir que hay una buena conectividad entre las variables en estudio, del hotel de la ciudad de Han.

Mientras que Canales et al. (2021) también propusieron determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en Ferrreyros S.A. en la zona comercial. La ciudad de Lima 2021 durante la pandemia del Covid-19. Este método es una correlación descriptiva, cuantitativa y no experimental. La muestra estuvo compuesta por toda la plantilla de la empresa, incluidos 58 empleados. Según el coeficiente de Spearman se obtiene 0,807, lo que demuestra que existe la correlación entre ambas variables. Los resultados muestran que existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Lo mismo se aplica a Chagrey et al. (2020) intentaron vincular el clima organizacional y el desempeño laboral. El enfoque utilizado es descriptivo, transversal y relativo. Los resultados para la primera variable mostraron que el clima fue bueno (72,5%) y basado en el desempeño (82,55%). Se concluyó que el clima organizacional tiene un gran impacto en el desempeño laboral. Se concluyó que en la organización la empresa cuenta con un buen ambiente laboral, lo que incide positivamente en el desempeño de los empleados. Además, con base en los resultados obtenidos, será necesario impulsar un programa continuo de mejora del clima organizacional, incluyendo actividades adicionales como capacitaciones y seminarios que permitan a la empresa alcanzar mejores resultados y así mejorar el esfuerzo laboral los trabajadores, en el cual los resultados están orientados al cumplimiento de sus objetivos.

En el mismo sentido Cueva & Pesantes (2020), Proponen establecer la

incidencia que hay con el clima y desempeño de sus trabajadores de la UGEL Cajamarca en el 2019. El cuestionario obtuvo un 0.885 en el índice de consistencia interna dado por el Alfa de Cronbach, lo que indica que es un instrumento fiable. Por otra parte, el análisis de los resultados permitió determinar que existe una relación positiva perfecta entre las variables de estudio, respaldado por un Coeficiente de Correlación de Pearson igual a +1,00 y con una prueba de Chi-cuadrado que nos da un nivel de significancia de 0,000. Lo que significa que existe una relación positiva perfecta entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2019. En desempeño laboral, las dimensiones estudiadas tienen resultados mayores al 65% en las respuestas positivas. Y solo un porcentaje menor al 2% de los colaboradores marcó respuestas negativas, esto refleja que se tiene un buen desempeño laboral en la UGEL Cajamarca.

Vizcarra (2019) también tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados en San Miguel Villa Invest S.A.C. en 2019. El resultado obtenido es el chi-cuadrado calculado ($X^2 c= 11.868$) que es mayor que el chi-cuadrado teórico ($X^2 t=3.84$) y el nivel significativo real es menor que el nivel significativo teórico ($p= .001$). $< 0,05$) Se concluye que las dos variables están relacionadas. Conclusión Final: Existe una relación significativa entre las variables del clima organizacional y las variables de desempeño laboral. Se recomienda introducir instrucciones que contribuyan a mejorar el mecanismo de control y seguimiento del desarrollo de las funciones de los empleados y a incrementar el espacio para un mejor desarrollo de los empleados, optimizando así los resultados alcanzados.

En tanto, el objeto de Santillán (2018) es identificar el nivel de vinculación entre el ambiente laboral y el desenvolvimiento de los empleados de la UGEL Huanta en el año 2017. Las herramientas utilizadas para probar las hipótesis específicas fueron pruebas y se utilizaron guías de entrevista para medir las variables. Como resultado, las variables de clima organizacional y

desempeño laboral se ubicaron en niveles normales. Se encontró que el análisis de correlación de las hipótesis específicas era significativo (bilateral) al nivel de 0,01; los resultados mostraron que hay relación débil positiva entre las variables estudiadas ya que el estadístico de Spearman (Rho) es igual a 0.281. Se puede determinar que la correlación entre las dos variables tiende a variar de regular a buena, lo que prueba la hipótesis alternativa de que la correlación entre las dos variables aumenta a medida que la correlación aumenta en una dirección. La data que se obtuvo pasaron a ser ordenados, clasificados y procesados mediante el programa estadístico SPSS 23.

Penachi (2019) describió la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal en el Instituto Nacional de Defensa Civil. Por tanto, un ambiente de trabajo adecuado ayuda a alcanzar los objetivos planteados y mejorar la calidad de los servicios, por el contrario, no contribuye a la optimización de la gestión, y resulta difícil alcanzar los objetivos planificados. Se enfatiza el impacto en las variables en los socios de la organización, lo cual es decisivo. Pero si se pudo ver que hay una relación significativa, la eficiencia, eficacia y calidad son aspectos importantes a desarrollar dentro de la gestión institucional. El estudio describe la relación entre clima organizacional y desempeño laboral en el Indeci, a partir de una muestra de 196 colaboradores. Los resultados sobre clima organizacional muestran que 54.08 casi siempre está asociado en el desempeño de sus trabajadores. A lo expuesto se evidencia que las variables dependen mucho de uno a la otra.

Por otro lado, Rojas (2019), también propone como objetivo establecer la asociación que pueda ver entre el ambiente laboral y el desempeño de sus colaboradores. La metodología fue correlacional, transversal, con enfoque cuantitativo, se estableció la muestra de 234 empleados de la entidad estatal. Los hallazgos donde el 83,3 % evidenciaron que el clima organizacional está por mejorar y un 49,1 % evidenciaron que el desempeño laboral está por mejorar. Llegando a concluir que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de la institución estatal. Nuestro aporte principal estriba en

crear un plan de acción que admita mantener la motivación de los trabajadores y su desempeño, a la vez que se hace el respectivo seguimiento. Asimismo, nuestra propuesta incidirá en lo que se refiere a clima organizacional en temas como identidad, comunicación organizacional, manejo de conflictos y cooperación, motivación y trabajo en equipos, enfocado en mejorar las relaciones, la autorrealización, estabilidad y cambio, fortaleciendo el clima participativo

Al igual que Pastor (2018), propone en su estudio analizar el clima organizacional y su incidencia en la cultura organizacional de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. por los resultados laborales de los directivos. (PECSA). Los métodos utilizados fueron prospectivos transversales y correlacionales más que experimentales. La muestra estuvo compuesta por 280 empleados de la empresa. Los resultados basados en el coeficiente de Spearman (valor 0,941) esto evidencia que hay incidencia entre las variables del objetivo general. Pues se concluye que mantener un buen ambiente laboral contribuye a la cultura de la empresa.

En un estudio local, Figueroa (2022) tuvo como objetivo determinar el impacto del clima organizacional en el trabajo del personal administrativo en los municipios de la provincia de Huaraz, 2022. Este método utilizó un diseño correlacional descriptivo, transversal y no experimental. La muestra fue seleccionada entre 95 funcionarios públicos. El resultado del coeficiente de Spearman muestra un valor de correlación de 0,792. Conclusión: El clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral en el Gobierno Provincial de Huaraz. Se recomienda establecer buenas relaciones con los compañeros de los municipios de la provincia de Huaraz, lo que creará un buen ambiente laboral en el municipio y así incrementar la eficiencia de los empleados; por lo tanto, las metas del municipio estarán más cerca de alcanzarse.

Desde la perspectiva de Aguilar (2020), el propósito de la tesis es examinar el efecto del clima organizacional en el desempeño del personal

médico. Los métodos de investigación utilizados fueron los métodos aplicados, cuantitativos, correlacionales, no experimentales y transversales. Había 45 empleados en la muestra. Los resultados arrojaron que el 13,3% de la población afirmó que el clima organizacional siempre afecta el desempeño laboral. De igual forma, el 15,6% del clima organizacional en la dimensión desempeño laboral consideró que el clima organizacional afecta en ocasiones la eficiencia y autonomía del desempeño laboral, y el 20,0% de los encuestados afirmó detalladamente que el clima organizacional afecta la eficiencia laboral. Casi siempre y productividad 20,0% La conclusión es que el clima organizacional casi siempre afecta la productividad del personal sanitario en los centros de salud.

Desde la perspectiva de Livias (2019), el estudio tuvo como objetivo, identificar cual es el nivel de asociación entre el ambiente laboral y el Desempeño de dichos trabajadores; el método usado de su investigación fue cuantitativo, correlativa descriptiva, su muestra se conformó por 25 empleados de la institución. Se obtuvieron los resultados de 0,788 para la primera variable y de 0,816 para la segunda variable. Se concluyó con la existencia de una considerable asociación significativa entre las variables, mediante el estadístico de relación Rho, donde $\rho=0,616$. Se recomienda a los Directivos y personas interesadas en implementar talleres, cursos de capacitación y charlas, donde propongan ir mejorando el clima organizacional y a la vez incrementar el desempeño laboral de sus trabajadores. Al mostrarse el Clima Organizacional eficientemente se recomienda Desarrollar actividades recreativas y deportivas que fortalezcan la integración y cohesión grupal entre directivos y trabajadores.

Urbano (2018) afirmó que el propósito del estudio fue analizar el efecto que tiene el ambiente laboral, para mejorar el desempeño de los empleados de la Autoridad Local del Agua -ALA-HZ, agencia gubernamental peruana. Los métodos utilizados fueron experimentos cuantitativos más que transaccionales, y todo el personal de la agencia determinó las poblaciones y muestras. El resultado de correlación fue del chi-cuadrado con un valor de $88.25 <$ que el

resultado de 839.44, conllevando a rechazar la hipótesis nula, a ello se acepta la propuesta de la hipótesis alterna. Las evidencias mostraron que si se mejora el clima en los trabajadores, pues estarán mejores motivados al realizar su trabajo, porque estarán cómodos en los ambientes de su trabajo.

Proporcionar una base científica para la primera variable El clima organizacional es el conjunto de opiniones de los asociados con respecto a las prácticas, políticas y procedimientos de una unidad organizacional. Refleja el comportamiento de las personas en la unidad organizacional. (Schneider et al., 2011).

Martínez (2012) la define como las características que permiten a la organización tener éxito y con buena rentabilidad y que permiten a sus empleados alcanzar buenos resultados, porque sus empleados están motivados, tienen un buen concepto de identidad y contribuyen al logro de los objetivos de la organización. objetivos. organización.

Duelles (2017), nos dice que el clima consiste en la estimulación que se produce entre la unidad y sus empleados y la perceptibilidad que los empleados tienen de ella.

Los autores Iglesias et al. (2019) definen el clima organizacional como el vínculo entre el entorno en el que las personas trabajan diariamente, las actitudes y comportamientos mostrados por los gerentes hacia los empleados y las relaciones de los empleados dentro de la empresa. Organizaciones, instituciones y conexiones directas con clientes (incluidos sus proveedores); por lo que se puede entender que los anteriores son los elementos que conforman el llamado clima o ambiente laboral.

También se dice que el clima organizacional es la descripción según a las precepciones de los sobre aspectos relacionados con la vida laboral, cosas menos tangibles, cosas que se viven en el día a día y cosas inconmensurables; tiene características globales e incluye aspectos que son únicos para y dentro de la organización. Estos aspectos los siente cada empleado y pueden tener un

impacto positivo o negativo en la organización.

En tanto Rabines (2020), lo acentúa como los aspectos y oportunidades que la institución brinda a los empleados que trabajan en ella y abarca el alcance de la organización, la estructura, las funciones que realiza cada empleado, los procesos y procedimientos de la institución. Seguir la atención adecuada y oportuna, las orientaciones del jefe y otros.

Según Iglesias y Sánchez (2015, p. 73), el conocimiento es percibido y compartido por los individuos, por ejemplo: formación, política, relaciones, etc.

Los autores Gomes y Passos (2010) señalan el comportamiento de los empleados que se manifiesta en las áreas administrativas y el contexto organizacional que representan (debido a sus competencias y valores). Por tanto, se cree que este tipo de respuesta está determinada por el acto de percibir cosas en el entorno.

En sus palabras de Cárdenas (2021), planteó que el clima organizacional está referido al ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan bien seguros no solo con su área de trabajo, sino también con las personas que los rodean, por lo que cualquier organización brindará mejores resultados laborales a sus empleados. Nuevamente, esto es importante porque sugiere que los efectos positivos en el ambiente laboral de la institución nos permiten comprender cómo responden los colaboradores a las formas que lideran sus jefes que se encuentran en las instituciones públicas. Estas emociones tienen efectos y consecuencias directas o indirectas sobre el comportamiento de los directivos, sus compañeros e incluso sus familias.

Según Torres et al. (2018) lo definen como la percepción que tiene cada miembro de la empresa sobre elementos del lugar de trabajo, como las relaciones interpersonales con los colegas, el estilo de gestión de los directivos, la estructura organizacional; Estos puntos crean un ambiente de trabajo único y único. Las investigaciones también muestran que un ambiente de trabajo

responsable y comprometido aumenta las posibilidades de éxito de una empresa, del mismo modo que los socios comerciales se desempeñan de manera más eficiente.

Cultura organizacional, definida como la cultura que contiene los valores y acciones a desarrollar en la organización; Finalmente, también está el liderazgo, que es fundamental para cualquier negocio u organización, pues a través del liderazgo en cada grupo de trabajo, un buen liderazgo humano redundará en el desarrollo y desempeño suficiente para orientar al grupo responsable e impulsar el crecimiento de la empresa. (Brito et al., 2020)

En cuanto a las caracterizaciones del clima organizacional, van a depender de la forma de estimulación de los miembros de la organización y su comportamiento, debido a que su comportamiento tiene un impacto en la organización, entre las cuales algunas de las consecuencias identificadas son: productividad, satisfacción, rotación, adaptación.

Asimismo, el clima organizacional se caracteriza según las dimensiones necesarias para un adecuado análisis y una adecuada reestructuración. Son los siguientes:

El espacio físico es el lugar donde se ubica la infraestructura y donde se desarrolla y desarrolla las labores de la organización; estructura es un esquema de la forma como están organizados los empleados de una unidad específica así como se encuentran estructurados de forma según sus funciones y jornada de trabajo;

En el ambiente laboral la comunicación es necesaria para poder intercambiar información suficiente para el crecimiento de la empresa y así evitar desacuerdos. (Soto, 2015).

La formación es el método más adecuado de direccionar a los empleados de la empresa, así como es la forma más apropiada de incitar el crecimiento de los empleados y de la propia empresa;

La gerencia se refiere a quienes tienen alguna responsabilidad en cada

área y son responsables de liderar esa área. Además, debe demostrar que es responsable, diligente y tiene las habilidades para ayudar al equipo de trabajo a cumplir sus tareas. Realizar y desarrollar su actividad en la organización y alcanzar una mayor productividad; de igual manera, la motivación comienza con el uso de la felicidad y la motivación, porque el propósito de la empresa es porque trabaja para brindar motivación a través de estrategias como recompensas o logros, etc.) para realizar predicciones en su equipo de trabajo. (García et al., 2020).

Los elementos que contribuyen al clima de la organización incluyen todo lo referente a los ambientes de trabajo. Siendo este muy importante en la organización, porque de él dependerá el confort de los empleados, el buen suministro de oxígeno y el rendimiento. Los lugares lentos, desordenados y mal ventilados no garantizan el éxito en el trabajo, por muy cualificada que esté la gente que allí trabaja. En cambio, cuidar de brindar a las personas el ambiente de trabajo adecuado conduce a un buen desempeño.

Martínez (2012) también explica que en el ambiente laboral se deben tener en cuenta los siguientes elementos: El trato hacia los empleados por parte de los superiores y entre superiores debe basarse en el respeto mutuo y la amistad. Los empleados, independientemente de su puesto, formación profesional o técnica, son importantes y la comunicación debe ser fundamental para lograr un buen entendimiento y no decepcionarlos.

La comunicación nos caracteriza Gaspar (2011) y es un elemento esencial del clima. Cuando no sabes escuchar y no sabes hablar correctamente, surgirán discusiones y las relaciones existentes se romperán. Por lo tanto, debemos ser conscientes de las interrupciones que pueden ocurrir cuando la comunicación es inadecuada, se descarta información relevante y la brevedad no es muy clara.

Los espacios físicos implican ruido, calor, contaminación, maquinaria, equipos y, por un lado, tener todas estas cosas funcionando correctamente puede ayudar a que los empleados no se sientan estresados o incómodos por no

poder presentarse y continuar con su trabajo a tiempo. y seguir las reglas. Por otro lado, el local debe ser moderno y apropiado.

Evite conflictos entre los empleados y con los gerentes, aumente la productividad a través del buen trabajo en equipo, no el individualismo, sino trabajar juntos para lograr intereses comunes, las habilidades de los empleados deben desarrollarse con el tiempo y evitar tensiones y presiones en el trabajo cuando una persona está tratando de lograr una meta, pero es bueno relajarse y saber aprender de este modo de eventos para que no genere un impacto negativo.

Kanfer (2012) define la importancia de la motivación en el trabajo como "un proceso que se desarrolla internamente, relacionado con el esfuerzo de cada persona, invertido en su actividad, con el fin de concretar y materializar las metas trazadas, a través de las cuales el propio empleado implementa diligentemente". ellos y con diligencia una serie de actividades que a la vez lo satisficieron en el tiempo.

En cuanto la fundamentación científica de la segunda variable, desempeño laboral, en cuanto, Lluncor et al. (2021), indica que es importante que todas las organizaciones retomen su papel con la implementación de programas de evaluación periódica a los servidores, de adiestramiento de capacidades que busquen fortalecer los conocimientos y prácticas del buen uso laboral, crear una política de incentivos económicos o reconocimientos que motive a los trabajadores, manejar competencias de relaciones interpersonales, de comunicación eficaz, entre otras, para lograr la satisfacción de los colaboradores y, por ende, un mejor desempeño laboral.

Tal como lo define Arbaiza (2016), se refiere al comportamiento de los colaboradores de una organización, cuyas acciones deben estar encaminadas al logro de metas, mostrando al mismo tiempo el deseo y compromiso de asegurar el óptimo desempeño y el ideal desarrollo de las actividades.

El proceso de medir el desempeño de un empleado en el desempeño de

las actividades y funciones determinadas relacionadas con los objetivos laborales en una organización (Robbins & Judge, 2014).

El desempeño se puede decir que es la capacidad que cuenta un individuo en la consecución de sus tareas diarias, ya sea que cree, produzca, complete y complete sus tareas en el menor tiempo posible, sin gastar más esfuerzo y aun así logrando mejores resultados.

Además, hay algunas que incluyen características clave de desempeño, donde las competencias se entienden como una persona que logra y realiza un trabajo y realiza actividades para la organización y hace una contribución total medida por las metas, la planificación y la gestión. (Oliveira et al., 2021).

Según Getahun & Brhane (2020), otra característica sugiere que medir el desempeño laboral facilita que los empleados establezcan metas profesionales, por lo que se deben considerar los siguientes factores para evaluar el desempeño: Explicar el proceso de evaluación, aclarar las expectativas laborales, revisar y actualizar el trabajo. . habilidades, analizar resultados y objetivos para garantizar las máximas recompensas.

Tarqui & Quintana (2019) lo denominan un conjunto de habilidades técnicas basadas en el desempeño de actividades, cuyos resultados se reflejan en las metas alcanzadas, el potencial de desarrollo, la experiencia y, sobre todo, en el aporte de los asociados a la organización.

Rodríguez (Rodríguez, 2017) dice que el esfuerzo laboral es una responsabilidad que refleja las acciones de cada empleado para realizar eficazmente su trabajo sin transferir el impacto de sus acciones a otros compañeros, siguiendo reglas, métodos y procedimientos organizacionales específicos y actualizados que ofrece la empresa. Además, esto significa que todos los socios tienen una condición de alarma para detectar errores externos y poder corregirlos de inmediato.

Según Montoya et al. (2021) esto se puede entender a través de cómo las personas operan en sus campos, cómo logran sus objetivos de manera

conveniente y siempre velan por sus propios intereses. A su vez, se define como la calidad del trabajo realizado por los empleados de la empresa utilizando sus habilidades profesionales e interpersonales.

Este tipo de evaluación del desempeño normalmente tiene en cuenta factores como la responsabilidad del socio, las relaciones interpersonales, la cooperación y la eficacia; Como estrategia de gestión, proporciona retroalimentación, apoyo y seguimiento continuo entre directivos y empleados, y apoya el aprendizaje mutuo para mejorar los procesos y el desempeño organizacional (Espíritu y Castro, 2020).

Según el autor Montoya (2021), mide el desempeño en dos puntos: Son: El compromiso es la capacidad de cada colaborador para realizar acciones en un momento determinado y darse cuenta de la importancia de su contribución al logro de una meta importante. Además, es un valor que el empleado demuestra al identificarse con la organización en la que trabaja; permitirá al empleado realizar eficazmente su trabajo, teniendo en cuenta las técnicas morales y éticas desarrolladas; una meta es lo que el asociado está tratando de lograr, es decir, son importantes para las personas porque motivan y controlan su comportamiento para lograr estas metas como fuente de motivación para ellos mismos. También se incluye la calidad y la satisfacción del usuario, lo que le permite ofrecer soluciones, cumplir plazos y generar resultados.

Según Omar et al. (2012) el desempeño laboral cambia durante su desarrollo porque permite reconocer la verdadera naturaleza del problema y, lo más importante, identificarlo, porque el colaborador puede hacer el trabajo cuando saca el problema de él. Su desempeño se mide a través de sus resultados, lo que ayudará en los casos en que se tendrán que tomar decisiones para lograr los intereses de ambas partes y estar basadas en la cultura de la empresa.

El Decreto Legislativo N° 276 (2018) establece que, en la profesión administrativa, se entiende por desempeño laboral lo que pueden medir ambos socios para ejercer sus derechos y obligaciones en relación con la prestación de

servicios, para satisfacer sus necesidades de desarrollo, obligaciones éticas, y obligaciones materiales. y nivel económico, que incluye el mérito y la capacidad organizativa de su carrera o estructura profesional.

Además, el Decreto Legislativo No. 276 (2018) El artículo 1 menciona que se debe conocer a un socio comercial competente y capacitado para realizar el trabajo. Por tanto, este socio ideal tendrá las capacidades y habilidades para asegurar su estabilidad y al mismo tiempo promover el desarrollo personal en la empresa a través de la consecución de sus resultados.

Por lo tanto, aspectos del mismo se incluyen en variables de desempeño laboral; primero como primera dimensión de habilidades y capacidades, como segunda dimensión de comportamiento y como tercera dimensión de resultados. Asimismo, en la primera dimensión se identifican los siguientes indicadores: Creatividad y originalidad, que son elementos que permiten al socio destacarse y obtener ventajas, por otro lado, la competencia en el mercado laboral logrará que el socio siempre le brinde la oportunidad. Para participar en la competición. contra él de manera transparente; los perfiles de los empleados requieren eficacia personal; comunicación segura, que los empleados necesitan un entorno de trabajo adecuado; y finalmente resultados basados en objetivos personales.

Louffat (2019) dice que la evaluación del desempeño es "un proceso técnico de gestión de recursos humanos responsable de la medición sistemática y regular de la eficiencia y eficacia de un funcionario en el desempeño de las tareas actuales".

Gaspar (2011) lo define como "un mecanismo de reconocimiento del esfuerzo de los empleados, llamado evaluación del desempeño, recogido a través de los planes desarrollados por la organización, el cual es importante porque describe detalladamente la eficiencia y eficacia del empleado". Él hace esta contribución.

Factores que afectan el desempeño laboral según Santos (2022)

Motivación. Un aspecto importante en una organización caracterizada por la remuneración basada en el desempeño. Esta motivación suele estar relacionada con el dinero, ya que es un factor motivador. Cuanto más alto es el salario, más duro trabaja la gente porque con este salario pueden cubrir sus necesidades básicas y otras necesidades educativas e incluso entretenimiento y lujos.

Idoneidad/Ambiente laboral. Se refiere al confort físico y emocional de una persona en el trabajo. Cuanto más cómodas se sientan las personas en el lugar de trabajo, mejor trabajarán. Con un espacio físico adecuado, aireado y confortable equipado con mobiliario que promueva una sensación de bienestar, los empleados pueden producir más y mejores productos.

Según sus objetivos, Devi (2021) mencionó lo siguiente: Permite comprender las capacidades individuales de cada servidor mientras se desarrollan sus tareas en la unidad, y de la misma manera ayuda a implementar políticas salariales basadas en el desempeño de los empleados, también mejora las relaciones entre compañeros, mejora el clima laboral, descubre las necesidades de los colaboradores, luego de lo cual la institución implementa métodos y diseños que contribuyen al desarrollo de su funcionamiento interno.

En cuanto a Utari et al. (2021) afirmó: Proporciona información precisa y relevante sobre las responsabilidades de cada socio para que las tareas o puestos puedan asignarse fácilmente en el futuro a personas con los conocimientos y habilidades necesarios.

Según Devi (2021), la finalidad del desempeño laboral establece lo siguiente: Permite comprender las capacidades individuales de cada servidor, desarrollando sus tareas en la unidad, y de la misma manera ayuda a mejorar a los compañeros, a partir de las conexiones entre los empleados. y las personas y mejora el clima laboral, revela las necesidades de los colaboradores, luego de lo cual la institución implementa métodos y diseños que contribuyen al desarrollo de su operación interna.

En cuanto a Utari et al. (2021) afirmó: Proporciona información precisa y actualizada sobre las responsabilidades de cada socio, de modo que las tareas o puestos puedan asignarse fácilmente a personas con los conocimientos y habilidades necesarios en el futuro.

El presente estudio se justifica teóricamente, esta investigación es fundamental porque se busca describir dos variables su comportamiento en un tiempo dado, luego de hacer una revisión de la literatura, permite vincular el clima organizacional y el desempeño laboral de la Unidad de gestión educativa local de Huaraz, 2022 y en función de los resultados obtenidos se podrá generar nuevos conocimientos que servirán como base teórico para otras investigaciones a futuro.

En la práctica justificamos su utilidad ya que está respaldada por los resultados de la investigación, ya que determinó las falencias que hay y estas puedan corregirse, para desarrollar nuevas políticas y actividades operativas para lograr mejores niveles de productividad en el trabajo, permitiendo que los responsables actuales, tomen la iniciativa de hacer las correcciones.

Socialmente permite saber que existe la necesidad de una comprensión más objetiva del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de abastecimientos de la UGEL de Huaraz y con base en los resultados obtenidos se puedan tomar decisiones para mejorar la gestión de la institución actual para servir mejor a los ciudadanos y por ende una mejor administración a las escuelas de su jurisdicción.

Metodológicamente pudimos justificar ya que en este estudio describiremos la relación existente entre las variables de investigación “Clima organizacional y “Desempeño Laboral” para comprobar si nuestra hipótesis es válida y si los métodos estadísticos utilizados son aplicables a la encuesta actual. El cual este fue aplicado a una población muestral, donde permitió arribar a un diagnóstico de su situación actual.

En lo científico el estudio servirá para otras generaciones basados en

los resultados positivos que esperamos obtener. Para resolver el problema se contó con métodos científicos como el planteamiento de una hipótesis, seguido de sus objetivos para arribar a nuevos aportes en beneficio de la institución y los mismos usuarios. Donde los resultados permitieron brindar nuevos aportes en beneficio para otras investigaciones posteriores, referente al tema.

Actualmente, el clima organizacional enfrenta diversos cambios muy acelerados en la cultura, la política, la economía y otros aspectos. Estos cambios afectan el ambiente de trabajo y, por lo tanto, influyen en los empleados para que cambien su comportamiento para mejorar el desempeño. Sin embargo, si existen problemas, deficiencias y problemas en el ambiente laboral, tales como: baja motivación de los empleados, poca estabilidad laboral, comunicación insuficiente o mala gestión, afectan a los empleados y los hacen insatisfechos con el ambiente laboral porque no tienen un compromiso real. a la organización (Sumba-Bustamante et al., 2022).

El clima organizacional posibilita el desarrollo de capacidades, destrezas, conocimientos, habilidades, relaciones interpersonales, creatividad e imaginación. Todo esto se hace para empoderar a los empleados y guiar a la organización a lograr sus objetivos para un mejor desempeño laboral.

La gestión adecuada del clima organizacional es un pensamiento inteligente, proporciona un ambiente de trabajo agradable donde las personas se sienten bien trabajando y contribuyendo al crecimiento de la institución. Sin esa visión, los esfuerzos pueden parecer tediosos y seguir perjudicando el crecimiento organizacional. Lamentablemente, en nuestro país todavía se niegan a invertir en sus empleados y en su bienestar, y esto ocurre no sólo en el Estado, sino también en las estructuras privadas. Sepa cómo puede afectar los resultados laborales. (Santos, 2022)

En este sentido, los empleados se sienten desmotivados porque ciertas gerencias han dado preferencia a ciertos empleados sobre empleados individuales, o es por conexiones políticas, o en ocasiones es obvio que el empleado no está calificado para el puesto y carece de una buena gestión, esto

se considera un gran problema en el interior de la institución, por lo que es importante contribuir a mejorar el problema para encontrar soluciones que creen un clima organizacional adecuado para poder implementar efectivamente las funciones administrativas realizadas. Enhorabuena a cada colaborador, hago la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el esfuerzo laboral de los empleados en la zona de entrega de la UGEL, Huaraz - 2022?

La primera variable se conceptualiza según Jáuregui y Louffat (2019), quienes sostuvieron que el clima organizacional es la percepción de cada miembro de la organización sobre los factores organizacionales que inciden en la satisfacción y productividad de los colaboradores de la organización.

Definido operativamente, el cuestionario se utilizará como herramienta para medir el entorno laboral cambiante a lo largo de las dimensiones: estructura organizacional, autonomía, relaciones interpersonales, recompensas e identificación organizacional, medidas en una escala Likert.

El clima organizacional tiene las siguientes dimensiones:

Estructura organizacional establece la evaluación que tienen los individuos de la institución en cuanto a número de trámites, procesos, reglas y de otras restricciones que tienen que lidiar al realizar su labor (Riveros 2017).

Autonomía: es la apreciación que siente el empleado acerca de la seguridad otorgada para el desempeño laboral. Asimismo, representa la motivación que se otorga al colaborador delegándole responsabilidad, libertad y normas generales que permitan implementar su trabajo (Riveros 2017). Es la independencia en tomar una decisión de acuerdo a sus labores.

Relaciones interpersonales: Es la percepción que tienen los miembros de la empresa sobre si existe un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales entre compañeros, superiores y subordinados (Goncalves, 2010).

Recompensas: Se ajusta a la percepción de los participantes sobre la

idoneidad de las recompensas por un trabajo bien hecho. Es el grado en que una organización utiliza recompensas más que castigos o viceversa (Goncalves 2010)

Identificación Organizacional: Es la integración de todas las actividades para participar y lograr los objetivos de la empresa y es la familiaridad y amor por la organización. (Gonsalves, 2010)

Conceptualiza la segunda variable, el desempeño laboral; desde el punto de vista de Chiavenato (2017), dice que el comportamiento del socio está encaminado al logro de las metas y objetivos de la institución. También se tienen en cuenta las capacidades, destrezas y cualidades para realizar un trabajo productivo.

Definiendo operacionalmente, la presente variable se podrá medir mediante cuatro dimensiones, desenvolvimiento capacidad laboral; eficacia; perfil del trabajador, el cual permitirá evaluar los resultados del desempeño, ante una escala likert.

Ante el estudio de Robbins y Judge (2014), determinan las dimensiones del desempeño laboral, el cual también las propongo, siendo las siguientes:

Desarrollo: Son las fortalezas de los empleados las que impulsan sus habilidades y competencias en el conocimiento profesional para utilizar el diálogo de manera abierta y sin obstáculos, de modo que puedan ser utilizados con respetable profesionalismo en el entorno social.

Competencias laborales: Son las características de los empleados de una empresa que se evalúan en su trabajo diario, habilidades y capacidades para realizar tareas.

Eficacia: hace referencia a lo que los trabajadores deban ejecutar, usar y realizar las tareas propuestas y efectuar un manejo óptimo de los medios que se tengan a disposición, porque posibilitara analizar su esfuerzo y desempeño, en un tiempo determinado y así conseguir los propósitos de la empresa.

Perfil del trabajador: detalla las conductas de las personas y las

cualidades que tiene, por ese motivo se toma en consideración los años de experiencia, identificación, sexo ya que ello en la institución repercute. Es el comportamiento del individuo y sus singularidades que esté posee.

Para dar argumento científico, planteo la hipótesis general: H1: El clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.

H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.

Por otro lado, mi propósito fue; Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz - 2022. Así mismo propongo los objetivos específicos.

Determinar la relación que pueda ver entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022

Determinar la relación que pueda ver entre la autonomía y el desempeño de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.

Determinar la relación que pueda ver entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.

Determinar la relación que pueda ver entre la recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022

Determinar la relación que pueda ver entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.

2. Metodología

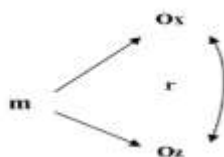
Para realizar el trabajo se contó con el enfoque cuantitativo, ya que se utilizará técnicas para recabar información estadística.

También el estudio fue deductivo, al enunciar las hipótesis, que serán estimadas para expresar su legitimidad, y en efecto enunciar conclusiones., Según, Bernal (2010) menciona que es un proceso en donde se confirma que la hipótesis está en búsqueda de expresar por medio de las conclusiones comparando con el escenario actual.

La investigación fue correlacional, desde el punto de vista de Arias (2021) precisa que este grado queda establecido por saberes para comprobar hipótesis causales. Manifiestar las causas del hecho, orientando el fenómeno en un contexto teórico, en tal sentido que se habla de forma generalizada.

Se contó con el diseño no experimental, de acuerdo a los investigadores Baptista, et al. (2014). precisan que en este proceso de investigar, pues no se hacen ningún cambio en las variables estudiadas, los contextos son iguales y no son concebidos por quien los estudian, no hay fluctuación en las variables, se estudian en su etapa original.

La indagación será transversal, ya que Arias (2021) precisa que esta pesquisa recaba los datos en un solo período y por única vez, es la foto del momento.



Donde:

m : Muestra (36 colaboradores del área de abastecimiento de la UGEL)

Ox : Primera variable C.O

Oz : Segunda variable: D.L

r : relación entre C.O y D.L

Población muestral

Para nuestro estudio se consideró toda la población de 37 colaboradores, De acuerdo de Robles (2019) precisa que es un conjunto de elementos con un perfil específico. Por contar con una población pequeña, pues se contó con una población muestral.

Técnicas e instrumentos investigativos

Utilizamos la encuesta, como técnica, de acuerdo a Hernández et al. (2014) precisan que se debe medir a un conjunto de indagaciones homogéneas para los elementos de estudio.

Usamos como instrumento en el estudio, el cuestionario que fue aplicado a los colaboradores de la unidad abastecimiento. Según, Baptista, et al. (2014). Señalan que es un instrumento que será utilizado para la recopilación de información, con una serie de interrogantes, utilizando la escala tipo Likert.

Validez y Confiabilidad.

Nos permitió validar al instrumento 03 profesionales con la experiencia comprobada, deben contar con las competencias de acuerdo a las normas establecidas por la Universidad. El juicio de expertos.

La confiabilidad se pudo determinar por medio del Alfa de Cronbach, ya que este instrumento origina resultados sólidos y consecuente.

Los resultados mostraron un coeficiente por e Alfa de Cronbach de 0,976, donde nos garantizó un alto grado de confianza en la aplicación del instrumento, para el caso del clima organizacional.

Los resultados mostraron un coeficiente por e Alfa de Cronbach de 0,927, donde nos garantizó un alto grado de confianza en la aplicación del instrumento, para el caso del desempeño laboral.

Procesamiento y análisis de la información

La investigación se ejecutó en la unidad de abastecimiento de la UGEL de Huaraz, el cual se aplicó la encuesta para el recojo de la información el cual estos fueron organizados y tabulados a tablas con formato APA, que nos ayudó hacer un análisis a nivel estadístico, es por ello que tiene un enfoque cuantitativo, también se usó los programas del office Microsoft para organizar los contenidos teóricos del estudio.

Para este estudio se analizó a nivel descriptivo donde se aplicó con la técnica de Rho Spearman para formalizar la tabulación de los datos obtenidos, examinando la información con el SPSS23.0 y Excel para presentar la correlación entre variables.

3. RESULTADOS

Tabla 1

Dimensiones de la variable clima organizacional

Variables/ Dimensiones	Nunca		Casi nunca		Regularmente		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Estructura organizacional	0	0.0%	2	5.40%	16	43.20%	15	40.50%	4	10.80%
Autonomía	0	0.0%	0	0.00%	17	45.90%	12	32.40%	8	21.60%
Relaciones interpersonales	0	0.0%	0	0.00%	19	51.40%	14	37.80%	4	10.80%
Recompensa	0	0.0%	0	0.00%	21	56.80%	15	40.50%	1	2.70%
Identidad organizacional	0	0.0%	0	0.00%	21	56.80%	15	40.50%	1	2.70%

Se interpreta en la tabla 1, que un 43.20% de la dimensión estructura organizacional está regularmente involucrado con el clima organizacional en la entidad, así mismo con un 45.90%, de la dimensión autonomía esta regularmente implicado con el clima organizacional en la entidad. Por otro lado, con un 51.40% de la dimensión relaciones interpersonales esta regularmente implicado con el clima

organizacional de la entidad. Otro resultado fue con un 56.80% de la dimensión recompensa esta de manera regular implicado con el clima organizacional de la entidad y finalmente con un 56.80% la dimensión identidad organizacional esta regularmente implicado con el clima organizacional de la entidad. Demostrando que los trabajadores se encuentran regularmente vinculados con el clima de la organización.

Tabla 2

Dimensiones de la variable desempeño laboral

Variables/ Dimensiones	Nunca		Casi nunca		Regularmente		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Desenvolvimiento	0	0.0%	0	0.00%	19	51.40%	14	37.80%	4	10.80%
Capacidad laboral	0	0.0%	4	10.80%	19	51.40%	13	35.10%	1	2.70%
Eficacia	0	0.0%	1	2.70%	31	83.80%	2	5.40%	3	8.10%
Perfil del trabajador	0	0.0%	3	8.10%	13	35.10%	17	45.90%	4	10.80%

Se interpreta en la tabla 2; que un 51.40% de la dimensión desenvolvimiento está regularmente involucrado con el desempeño laboral de la entidad, así mismo con un 51.40%, de la dimensión capacidad laboral está regularmente involucrado con el desempeño laboral de la entidad. De la misma forma con un 83.80% de la dimensión eficacia está regularmente involucrado con el desempeño del trabajador en la entidad y finalizando con 45.90% de la dimensión perfil del trabajador casi siempre está

involucrado con el desempeño del trabajador dentro de la organización. Manifestando que los servidores públicos de la entidad se encuentran regularmente identificados con su desempeño laboral.

Objetivo general: Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz – 2022.

Tabla 3

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Clima organizacional	1.000	,972****
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	37	37
	Desempeño laboral	,972****	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	37	37

SE INTERPRETA:

Que en la tabla 3, el clima organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores, ya que el coeficiente por el Rho Spearman fue ,972**, manifestando que la correlación es muy alta. Contando con un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde muestra una gran significancia, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 1: Determinar la relación que pueda ver entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022

Tabla 4

Relación de la estructura organizacional y el desempeño laboral

			Estructura organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Estructura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,700***
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,700***	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	37	37

SE INTERPRETA:

Que en la tabla 4, nos muestra que la estructura organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral, con un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de 0,700**, manifestando que la correlación es positiva considerable. donde se rechaza la hipótesis nula, ya que cuenta un buen resultado de su significancia.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que pueda ver entre la autonomía y el desempeño de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.

Tabla 5

Relación de la autonomía y el desempeño laboral

			Autonomía	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Autonomía	Coeficiente de correlación	1.000	1,000**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000***	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	37	37

SE INTERPRETA:

En la tabla 5, que la dimensión autonomía se encuentra relacionado con el desempeño laboral, con un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de de correlación de $Rho Spear=1,000^{**}$, manifestando que la correlación es positiva perfecta y muy significativa. Donde, estos resultados permiten rechazar la hipótesis nula.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que pueda ver entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.

Tabla 6

Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral.

			Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1.000	,770****
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,770****	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	

SE INTERPRETA:

Que en la tabla 6, muestra que las relaciones interpersonales se encuentran relacionado de manera muy considerable y positivo con el desempeño laboral de los colaboradores, ya que existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de 0,770**, esto nos manifiesta que la correlación es muy considerable y positivo donde se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 4: Determinar la relación que pueda ver entre la recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022

Tabla 7

Relación de la recompensa y el desempeño laboral.

			Recompensa	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1.000	,883 ^{**}
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,883 ^{**}	1.000
		Sig.	0.000	

(bilateral)		
N	37	37

SE INTERPRETA:

Que en la tabla 7, muestra que la dimensión recompensa se encuentra relacionado de manera positiva y considerable, con el desempeño laboral en la entidad, con un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de $Rho= 0,883^{**}$, donde se rechaza la hipótesis nula, determinándose que la correlación es alta.

Objetivo específico 5: Determinar la relación que pueda ver entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022

Tabla 8

Relación de la identidad organizacional en el desempeño laboral

			Identidad organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearrman	Identidad organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,851 ^{***}
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	37	37
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,851 ^{***}	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	

SE INTERPRETA:

Que en la tabla 8, vemos que la dimensión identidad organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral, de manera positiva y considerable ya que existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de 0,851**, manifestando que la correlación es alta. Pues se rechaza la hipótesis nula.

4. Análisis y Discusión.**Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz – 2022.**

De los resultados encontrados en la tabla 3, se pudo evidenciar que existe una correlación muy considerable y positiva entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, según la técnica de Spearman se manifiesta que $\rho = ,972$, con un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, donde muestra una gran significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Podemos ver en el caso de **Paredes y Quiroz (2021)**, quienes tuvieron el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. Donde sus resultados hallados de Spearman fueron de un valor ($\rho = 0.294$). le hizo concluir que el desempeño laboral está relacionado en un nivel bajo pero de forma directa con el clima organizacional. En el mismo sentido **Navarrete (2020)**, propuso analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una casa de estudios en la ciudad de México. Donde tuvo una

muestra de 43 personas de la institución. Donde sus resultados de acuerdo al instrumento de Alfa de Cronbach de 0.726, adaptando las pruebas de relación de Pearson y Kendall encontrándose una relación alta entre el clima organizacional y el desempeño. Donde se concluyó la existencia de una relación entre las variables investigadas. Así como, **Santamaría (2020)**, con su objetivo de comprobar si la variable clima organizacional, incidió o no en la variable desempeño laboral. Mostró en sus resultados de acuerdo al chi- cuadrado de 848,352, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. pudiendo concluir que el clima organizacional y sus dimensiones si incidió en el desempeño laboral de la empresa.

Los hallazgos obtenidos notamos que hay relación entre ambas variables, los ambientes laborales dentro de la organización, optimo permite que los trabajadores tengan mejores resultados en su desempeño, pues nos permite dar sustento a nuestra hipótesis planteada.

Determinar la relación que pueda ver entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.

Podemos determinar que si hay correlación entre las variables de estudio, esto se evidencia en la tabla 4. según la técnica de Spearman se manifiesta que $\rho = ,700$, con un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, esto indica que hay una correlación muy significativa. Explicando que existe una asociación positiva considerable, entre en la estructura organizacional y el desempeño laboral. Según **(Riveros 2017)**, indica que la estructura organizacional establece la evaluación que tienen los individuos de la institución en cuanto a número de trámites, procesos, reglas y de otras restricciones que tienen que lidiar al realizar su labor. Por su lado **Morales y Gonzales (2020)**, indica que la forma de obtener armonía laboral entre los sujetos que están incluidos en ellas, es hacer un mejoramiento de la plataforma laboral, el funcionario se desarrolla y desempeña sus actividades de mejor manera

con la finalidad de aprovechar los recursos brindados por la institución. En tanto **Vizcarra (2019)**, ante sus resultados recomienda implementar directivas que ayuden a mejorar los mecanismos de control y supervisión del desarrollo de las funciones que realizan los trabajadores y además incrementar los espacios para su mejor desenvolvimiento con lo que se optimizarían los resultados alcanzados.

Toda organización si quiere tener óptimos resultados pues tiene que tomar muy en cuenta como se encuentra su estructura organizacional, ya que de ella dependerá una fluida correspondencia de información, el tener bien claro cuáles son las funciones de cada unidad orgánica, pues les permitirá dar respuesta según a cada necesidad.

Determinar la relación que pueda ver entre la autonomía y el desempeño de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.

Determinamos que la dimensión autonomía cuenta una correlación positiva perfecta con el desempeño laboral, esto se ve en la tabla 5, cuando muestra un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de correlación de Rho Spear=1,000**, manifestando que la correlación es positiva perfecta y muy significativa. Nos dice Riveros (2017), que la autonomía: es la apreciación que siente el empleado acerca de la seguridad otorgada para el desempeño laboral. Asimismo, representa la motivación que se otorga al colaborador delegándole responsabilidad, libertad y normas generales que permitan implementar su trabajo. Así mismo **Chagray et al. (2020)**, buscaron relacionar el clima del trabajo en el desempeño laboral. Donde sus resultados indican que se puede dar autonomía a los colaboradores promoviendo un programa de capacitaciones y talleres que permitan a la empresa encaminar mejores resultados y con ello un mejor desempeño laboral de sus trabajadores, lo cual se traduce en el logro de sus objetivos. Desde el punto de vista de **Aguilar (2020)**, indica en su estudio que, el 20.0% de los indagados detallaron que el clima organizacional influye en la eficacia del desempeño laboral casi siempre y en la productividad el 20,0%. Indicaron que el clima organizacional repercute en la eficiencia y autonomía del desempeño laboral algunas veces

Es muy importante que en toda organización sus unidades tengan la independencia en tomar una decisión de acuerdo a sus labores, esto se puede lograr si se cuenta con buen talento humano, sabiendo que organización deberá invertir en ellos.

Determinar la relación que pueda ver entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.

Con los resultados de la tabla 6, determinamos que las dimensiones relaciones interpersonales se encuentran relacionado de manera muy considerable y positivo con el desempeño laboral de los colaboradores, ya que existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de 0,770**, esto nos manifiesta que la correlación es muy considerable y positivo donde se rechaza la hipótesis nula. Según el autor **Goncalves 2010**) afirmó que las relaciones interpersonales: es la percepción que tienen los miembros de la empresa sobre si existe un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones sociales entre compañeros, superiores y subordinados. Por otro lado, **Ponce y Gómez (2021)** cuando analizaron el impacto del clima organizacional en el desempeño del personal empresarial de CHONEPAC. Concluyeron que el clima organizacional incide en los buenos resultados laborales y la alta satisfacción con una buena comunicación, motivación, reconocimiento profesional, satisfacción de necesidades, condición física ideal y resolución oportuna de conflictos, indicando que estos indicadores son los que miden cada año. Una vez entre, se encuentran las posibles deficiencias. comprendidos y los gerentes implementan planes de mejora apropiados. Desde la perspectiva de **Livias (2019)**, en su estudio recomienda a los Directivos y personas interesadas en implementar talleres, cursos de capacitación y charlas, donde propongan ir mejorando el clima organizacional y a la vez incrementar el desempeño laboral de sus trabajadores. Al mostrarse el Clima Organizacional eficientemente se recomienda Desarrollar actividades recreativas y deportivas que fortalezcan la integración y cohesión grupal entre directivos y trabajadores, para tener mejores resultados en las relaciones interpersonales.

Es fundamental que en las organizaciones cuenten con buenos líderes en su dirección, ya de ellos dependerá que los colaboradores tengan buenas relaciones, así como todas sus unidades orgánicas, sabiendo que la comunicación debe ser para todos de forma clara y precisa, logrando concretar los objetivos de la organización.

Determinar la relación que pueda ver entre la recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz - 2022

Con los resultados de la tabla 7, podemos determinar que la dimensión recompensa se encuentra relacionado de manera positiva y considerable, con el desempeño laboral, con un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de $Rho=0,883^{**}$, donde se rechaza la hipótesis nula, determinándose que la correlación es alta. Goncalves dijo en 2010 que las recompensas ante los ojos del trabajador son bien visto cuando son retribuidos por un buen trabajo. En cuanto al uso de los premios de la organización no es solo una penalización y viceversa. Según Santos (2022), en nuestro país lamentablemente no piensan en la compensación, ni mucho menos en invertir en los empleados y su bienestar, porque saben que esto sucede no solo en las instituciones públicas, sino también en las estructuras privadas y . Sepa cómo puede afectar los resultados laborales. Como **Toapanta et al. (2020)**, nos sugiere que las personas que decidan realizar procesos de mediciones sobre el clima laboral deben contar con el apoyo de la administración y por consiguiente la predisposición de los evaluados, haciéndoles notar que el estudio a cumplirse generaría insumos e información que podrían favorecer su sitio de trabajo, entre uno de ellos el factor de recompensas. También nos dice **Santos (2022)** considera que la motivación es un factor importante en una organización y se caracteriza por el pago de salarios en función del trabajo realizado. Esta motivación suele estar relacionada con el dinero, ya que es un factor motivador. Cuanto más alto es el salario, más duro trabaja la gente porque con este salario pueden cubrir sus necesidades básicas y otras necesidades educativas e incluso entretenimiento y lujos.

En todo organismo las recompensas pueden contribuir al logro de los objetivos institucionales, ya que es bueno valorar, resaltar de los resultados eficientes de los colaboradores y para que estos queden como ejemplo para los demás, pues hay que resaltarlos con algunas recompensas y puedan ser como inspiración de mejora a cada colaborador.

Determinar la relación que pueda ver entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022

Con los resultados de la tabla 8, determinamos que la dimensión identidad organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral, de manera positiva y considerable ya que existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de 0,851**, manifestando que la correlación es alta. Pues se rechaza la hipótesis nula. Así mismo Similar al nuestro, un estudio de **Chuquicahua (2022)** muestra que los trabajadores, para mejorar su estatus en las organizaciones, necesitan urgentemente gestionar la construcción de sus espacios institucionales para mejorar las condiciones materiales de trabajo. , en el que señala que está calificado como recurso humano. Por otro lado, es más justo en términos salariales, ya que muchos trabajadores dicen que, aunque trabajan por motivos de responsabilidad, no todos cobran lo mismo a pesar de hacer las mismas cosas. Al mismo tiempo, **Penachi (2019)** describió que un ambiente de trabajo adecuado puede ayudar a alcanzar las metas recomendadas y mejorar la calidad del servicio, por el contrario, no promueve la optimización de la gestión y dificulta el logro de las metas planificadas. un trabajo. Con base en los resultados del estudio, definir la existencia de una relación entre las variables objeto de estudio. Asimismo **Rojas (2019)**, en su estudio propone investigar en lo que se refiere a clima organizacional en temas como identidad, comunicación organizacional, manejo de conflictos y cooperación, motivación y trabajo en equipos, enfocado en mejorar las relaciones, la autorrealización, estabilidad y cambio, fortaleciendo el clima participativo.

Los resultados nos muestran que es muy importante para la organización que nuestros colaboradores se sientan identificados, manteniendo una identidad propia en beneficio de la organización, el causar emociones en ellos que el lograr un objetivo, para ellos es un logro. Este punto es muy batallador para toda organización.

5. Conclusiones y recomendaciones.

5.1. Conclusiones

El clima organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral de los colaboradores, por lo que se tuvo un coeficiente por el Rho Spearman fue ,972**, manifestando que la correlación es muy alta. Contando con un valor significativo de

$p=0.000$ menor a 0.05, donde muestra que cuenta gran significancia, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Esto se ve en la tabla 3.

Determinamos que, si hay correlación entre las variables de estudio, esto se evidencia en la tabla 4. según la técnica de Spearman se manifiesta que $\rho = ,700$, con un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, esto refiere que hay una correlación muy significativa. Explicando que hay una asociación positiva considerable, entre en la estructura de la organización y el desempeño de los trabajadores.

Determinamos que la dimensión autonomía cuenta una correlación positiva perfecta con el desempeño laboral, esto se ve en la tabla 5, cuando muestra un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de correlación de $Rho\ Spear=1,000^{**}$, manifestando que la correlación es positiva perfecta y muy significativa.

Determinamos que las dimensiones relaciones interpersonales se encuentran relacionado de manera muy considerable y positivo con el desempeño laboral de los colaboradores, esto se ve en la tabla 6, ya que existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de $0,770^{**}$, esto nos manifiesta que la correlación es muy considerable y positivo donde se rechaza la hipótesis nula

Determinamos que la dimensión recompensa se encuentra relacionado de manera positiva y considerable, con el desempeño laboral, esto se ve en la tabla 7, con un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de $Rho=0,883^{**}$, donde se rechaza la hipótesis nula, determinándose que la correlación es alta.

Determinamos que la dimensión identidad organizacional se encuentra relacionado con el desempeño laboral, de manera positiva y considerable, esto se ve en la tabla 8, ya que existe un valor significativo de $p=0.000$ menor a 0.05, con un coeficiente de $0,851^{**}$, manifestando que la correlación es alta. Pues se rechaza la hipótesis nula

Recomendaciones

Internalizar la misión visión fomentando una buena cultura y por ende mejora el clima organizacional, además se debe revisar los documentos de gestión como el Mof y el Rof donde el personal tiene que tener claro sus funciones de acuerdo a su perfil y sus responsabilidades que tiene que cumplir dentro de la entidad, saber cuáles son sus roles debiendo ser transparentes en su desempeño laboral dentro de la institución.

Proponer al área especializada que actualice según a la realidad la estructura organizacional de la entidad, permitiendo saber quiénes son los responsables de cada unidad orgánica, evitando duplicidad de funciones, así mismo revisar conjuntamente con cada unidad orgánica, sobre los procesos administrativos, con el fin de buscar perfeccionarlos y que los trámites no sean tan lentos y engorrosos.

La entidad debe asignar en su presupuesto para capacitaciones para su personal, para hacerlos más competentes, el cual mejoren sus habilidades y destrezas permitiéndoles la autonomía en la resolución de los problemas que puedan suscitarse. Estas capacitaciones deben realizarse según a los requerimientos y necesidades de cada área.

La entidad debe capacitar a los responsables de las diferentes unidades orgánicas, sobre temas de habilidades directivas y blandas, ya que les permitirá desarrollar sus habilidades para una mejor comunicación e incluso contar con una mejor empatía con sus colaboradores, permitiéndoles mejorar sus relaciones interpersonales.

Se debe proponer e implementar un plan de incentivos o recompensas, el cual estas deben ser socializadas por toda la entidad. se debe hacer reuniones periódicas donde se pueda resaltar sobre los resultados más importantes de los trabajadores, hacer proyectos donde se logre hacer competir entre unidades organices en quien obtenga mejores resultados de su desempeño.

La entidad debe hacer reuniones periódicas de confraternidad, sobre todo en fechas festivas cívicas, donde puedan interactuar con todos, así también con los jefes. La entidad debe hacer conocer que se preocupa en brindar a sus colaboradores los mejores medios de trabajo, buscando que ellos se identifiquen con su entidad en el logro de sus objetivos.

6. Referencias Bibliográficas

- Aguilar, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, Centro de salud palmira, Huaraz, 2018*. (Tesis pre grado) Universidad Santiago Antunez de Mayolo. Ancash. Perú.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4428/T033_458_81813_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arbaiza, L. (2016). *Dirección de recursos humanos: El factor humano*. Esan Ediciones.
- Arias, J. (2021) *Diseño y metodología de la investigación*. Recuperado de:
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barboza, S., Rivera, R. y Peralta, Y (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. Revista Científica Pakamuros*, 9(1),pp. 92-101.
<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/166>
- Baptista, P., Hernández, R. y Fernández, C. (2014). *Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo*. Metodología de la Investigación (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación científica* (3° ed.) Colombia: Pearson Educación.
- Bustamante, R., Gonzabay, P., & Peñafiel, N. (2022). *Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234-261.
- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). *Organizational climate and its Influence on the performance of employees in a Service Company. Información Tecnológica*. 31(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Canales, A., López, J. y Napán, A. (2021) *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía,6(1),pp. 124-142.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7941178>

- Cárdenas, R. 2021. *El clima organizacional y desempeño laboral en la unidad ejecutora 302 de educación en la provincia de Leoncio Prado - Huánuco 34 2019*. Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAS_cd5cf3714cc2e591ac145067264eb04d
- Cueva, L. & Pesantes, A. (2019). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la UGEL Cajamarca en el 2019* (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/23764>
- Chagray, N., Ramos, S., Nery, A., Maguiña, R. y, Hidalgo, Y. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana*. *Revista Nacional de Administración*. 11(2),pp.21-29.https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S16599322020000200003&script=sci_arttext
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos* (Décima ed.). México McGraw Hill Educación.
- Chuquicahua Dávila, W. E. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa DISA Cutervo*.
- Decreto Legislativo N° 276 (2018). <http://inei.inei.gob.pe/inei/personal/dlegislativo276.pdf>
- Devi, P. (2021). *Occupational stress and job performance among university library 48 professionals of North-East India*. *Evidence Based Library and Information Practice*, 16(2), 2–21. <https://doi.org/10.18438/EBLIP29821>
- Duelles, M (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11957/duelles_rm.pdf?sequence=1.

- Espíritu, A y Castro, L. 2020. *Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. Conrado*, vol.16 (76), pp.157-168. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500157
- Figueroa, C. (2022) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2022*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95229/Figueroa_MCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M., Vesga, J., & Gómez-, C. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia.
<https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Gaspar, G. (2011). *Manual de Recursos Humanos. España: Editorial UOC*.
Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&dq=clima+org>
- Louffat, E. (2013). Obtenido de Esan Business:
<https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2010/administracion-delpotencialhumano/>
- Getahun, G., & Brhane, F. (2020). *Determinant of employee performance in public organization: The case of dessie city Municipality office*. International Journal of Marketing & Human Resource Research, 1(1), 1–13.
<https://journal.jis institute.org/index.php/ijmhrr/article/view/71/48>
- Gomes, I., & Passos, A. (2010). *Clima organizacional: uma revisão histórica do construto*. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2010v16n1p158>
- Goncalves, A. (2010). *Dimensiones del Clima Organizacional*.
<http://www.geocities.ws/janethq.r/liderazgo/130.html>

- Iglesias, A., Torres, J. y Mora, Y. (2019) *Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa*. Medisur. 2019;17(4):562-569.
<https://www.medigraphic.com/cgiin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92795>
- Iglesias, A y Sánchez, Z (2015). *Generalidades del clima organizacional*. Revista Electrónica Medisur, 13 (3).
<https://www.redalyc.org/pdf/1800/180039699016.pdf>
- Jáuregui, K., y Louffat, E. (2019). *Cultura y clima organizacional: Fundamentos e instrumentos* (Pearson Ed). <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>
- Kanfer, R. (2012). *Work motivation: Theory, practice, and future directions*. New York: Oxford University Press.
- Livias, A. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores de la municipalidad distrital de Acochaca, Provincia de asuncion, departamento de ancash, 2019*. (Tesis titulación) Universidad Santiago Antunez de Mayolo.
http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4220/T033_46184140_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lluncor, M., Revilla, A., Zegarra, W., y Olano, D. (2021). *El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas*. Revista Científica Pakamuros, 9(1), 12-20.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i1.159>
- Louffat, E. (2019) *Administrando la carrera del personal* (Pearson ed).
<http://www.ebooks7-24.com/?il=10385>
- Martínez, L. (2012). *Administración educativa*. Junín, Perú: Red Tercer Milenio.
- Montoya, J; Vásquez, E; Córdova, J y Ramírez, W. (2021). *Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020*. Revista Científica Multidisciplinar, 5(6), pp. 10849-10863. Disponible en: 37
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1136>
- Morales, D. y Gonzales, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. (Tesis maestría) Universidad Técnica de Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31523>

Navarrete, A. (2020). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral administrativo en un bachillerato tecnológico de la ciudad de Celaya, Guanajuato, México.*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7794735>

Omar, A., Vaamonde, J., & Delgado, H. (2012). *Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala.* Counterproductive Work Behavior: Design and Validation of a Scale. *Perspectivas En Psicología*, 8(2), 249–265.

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.

Paredes, P. y Quiroz, J. (2021). *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados.* *Revista San Gregorio* 1(46),pp.83-95

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

Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.* (Tesis de pegrado) Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

<https://repositorio.usil.edu.pe/items/916a49c1-fd7b-4143-afd4-92b465b571d5>

Penachi, N. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI.* *Gestión En El Tercer Milenio*, 22(44),pp. 85–93.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314>

Ponce, P. y Gómez, S. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí.* *Revista científica dominio de l ciencias*7(29).

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1851>

- Rabines, R. (2020). *Evaluación del clima organizacional en la empresa combustibles Fernández SAC Chiclayo - 2019*. Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias Empresariales. Pimentel, Perú: USS. Obtenido de [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7501/Rabines%20Pan duro%2C%20Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7501/Rabines%20Pan%20duro%2C%20Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. y Judge, T. (2014). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación, México. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Riveros, P. (2017). *Valores personales y Clima Organizacional en docentes de un Instituto de Educación Superior de la ciudad de Lima*: Universidad San Martín de Porres. http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1974/3/Riveros_PP.pdf
- Rodríguez, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017*. (Tesis de pregrado) Universidad Cesar Vallejo. Ancash. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12030/rodriguez_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robles, B. (2019). *Población y muestra*. *Pueblo Continente*. 30(1), pp.245-246. <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269>.
- Santamaria, J. (2020) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar. Bolivia. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204>
- Santillana Andía, M. (2018). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la UGEL Huanta en el 2017*. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/3861>

- Santos, Y. (2022). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL 09, Huaura*. Tesis para obtener título profesional. UNIVERSIDAD Nacional José Faustino Sanchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7511>
- Schneider, B., Ehrhart, M. y Macey, W. (2011). *Perspectives on Organizational Climate and Culture*. Handbook of Psychology, 64, 373- 414.
- Soto L. (2015). *El clima organizacional dentro de una empresa*”, *Revista Contribuciones a la Economía* (septiembre 2015). <http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Tarqui, C., & Quintana, D. (2019). *Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú*. Archivos de Medicina (Manizales), 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/ARCHMED.20.1.3372.2020>
- Toapanta, V., Rigoberto E., R. y Vera, R. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito*. *Revista Conrado*, 16(1),pp. 150-156. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1535>
- Torres, C., Pistillo, P. y Fernandez, B. (2018). *Clima Organizacional como gestion del conocimiento*. *Sapienza Organizacional*, 5(9),pp. 159–172. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=553056570008>
- Urbano, S. (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz*. *Aporte Santiaguino*, 11(1), pág. 167-180. <https://doi.org/10.32911/as.2018.v11.n1.465>
- Utari, T., Wediawati, T., & Althalets, F. (2021). *The effect of stress and workload on employee performance in the division maintenance department PT Indominco Mandiri In Bontang*. *Revista de Ciencias Sociales de Technium*, 22(1), 35–44. <https://techniumscience.com/index.php/socialsciences/article/view/4204>
- Vizcarra, J. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de Villa Invest SAC, San Miguel, 2019*.

ANEXOS

Anexo 2 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Variabl e	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Clima Organiz acional	Según, Jáuregui y Louffat (2019) es la percepción de cada integrante de una organización, sobre los factores organizacionales, estos factores generan influencia en la satisfacción y productividad de los colaboradores en una organización.	El cuestionario se utilizará como herramienta para medir la variable clima laboral y las dimensiones: relaciones interpersonales, cohesión grupal, involucramiento de las tareas, autonomía para la toma de decisiones, motivación laboral, el cual serán medidas por la escala ordinal.	Estructura organizacional	Conocimiento sobre las políticas y reglamentos de la institución pública	Las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución pública facilitan el cumplimiento de mi desempeño
				Métodos	Mis funciones y responsabilidades están claramente definidas
				Tipo de información más relevante en la toma de decisiones	Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución
					Las metas que me fija mi jefe son razonables para que realice mi tarea
			Autonomía	Autodeterminación	Tengo la libertad de realizar mis funciones de la forma adecuada y según mi criterio
				Responsabilidad	Me es permitido tomar iniciativas propias al cargo
				Relaciones entre los trabajadores	Soy responsable del trabajo que realizo
			Relaciones interpersonales	Cooperación y ayuda mutua	Se me brinda la oportunidad de tomar decisiones
					Las personas que trabajan en la institución nos ayudamos los unos a los otros
					Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí
				Confianza entre el personal	Mis compañeros me brindan apoyo cuando lo necesito
					El ambiente creado por mis compañeros, es ideal para desempeñar mis funciones
				Comunicación entre los trabajadores	Tengo confianza con sus compañeros de trabajo
			Recompensa	Sistema de capacitaciones	Mi jefe pide mi opinión para ayudarlo a tomar decisiones
					Creo recibir un trato justo por parte de los directivos de la entidad.
					La entidad me brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de mis actividades
				Estímulos a los mejores	Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo
				Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser	
	Mi jefe me motiva con recompensas económicas frente al logro de mis metas				

			desempeños	Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución
		Identidad organizacional	Compromiso con la institución	Me siente parte de esta institución?
				Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo
			Considero importante mi contribución en esta institución	
			Implicancia y pertinencia satisfacción por la labor realizada	Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución
				Disfruto trabajar en la institución

Anexo 2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	
Desempeño Laboral	Desde la perspectiva de Chiavenato (2017) precisa que es el comportamiento del colaborador que tiene como fin, cumplir metas y objetivos de una institución. También se considera las capacidades, habilidades y cualidades para realizar un trabajo eficiente. Las dimensiones para medir el desempeño laboral son: la motivación laboral, Interrelación con los compañeros e identificación.	La presente variable estuvo representada por 4 dimensiones 1. desenvolvimiento 2. Capacidad laboral; 3. eficacia; 4. perfil del trabajador, las cuales fueron medidas mediante una escala ordinal.	Desenvolvimiento	Habilidades individuales	En su puesto de trabajo permite su desarrollo profesional. Los monitores que se realizan influyen en la calidad de su trabajo	
				Comunicación abierta y directa	El acompañamiento recibido influye en la calidad de su trabajo El desempeño en su trabajo es tan calificado como el de cualquier otro compañero.	
					Bienestar en el centro de labores	Su trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución. Se considera coparticipe de los éxitos de la institución
				Capacidad laboral		Puesto de trabajo
					Conocimientos en gestión Pública	
						Eficacia
			Metas alcanzadas		Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional. Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos	
				Conocimiento del puesto de trabajo	Es capaz de tomar riesgos laborales Actúa con responsabilidad ante las tareas que desempeña	
			Perfil del trabajador	Edad	Se capacita continuamente para mejorar su trabajo Su experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores Las actividades en las que se trabaja, permiten aprender y desarrollarse	
				Identificación con la empresa	Comparte con los compañeros sus aprendizajes Transmite confianza a sus compañeros de trabajo	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULOS	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	METODOLOGIA
<p>Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022,</p>	<p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022?</p>	<p>Objetivo general.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz - 2022. <p>Objetivos específicos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación que pueda ver entre la estructura organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022 2. Determinar la relación que pueda ver entre la autonomía y el desempeño de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz - 2022. 3. Determinar la relación que pueda ver entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022. 4. Determinar la relación que pueda ver entre la recompensa y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz - 2022 5. Determinar la relación que pueda ver entre la identidad organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022 	<p>H1: El clima organizacional se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.</p> <p>H0: El clima organizacional no se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Abastecimiento de la UGEL, Huaraz -2022.</p>	<p>Clima organizacional y desempeño laboral</p>	<p>Tipo: Descriptiva correlacional, analítica</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional</p> <p>Población muestral: 37 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario validada por el juicio de expertos. Confiabilidad con el alfa de Cronbach.</p>

Anexo 3

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA UGEL HUARAZ SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

Se presentará un cuestionario preparado para alcanzar los datos sobre Clima organizacional y desempeño laboral en la Ugel Huaraz. Es necesario determinar la respuesta adecuada.

Agradeciendo su apoyo y cortesía.

DATOS DESCRIPTIVOS

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

1. Sexo : Hombre Mujer
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

Estimados Colaboradores:

1. 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 por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias, las sucesivas propuestas marquen con una X en el valor del casillero que según usted pertenezca. Conteste marcando la que mejor refiera su contexto actual. Corresponderé su franqueza para conseguir efectos reales. Recordar que es completamente anónimo. Correspondo de antemano su apoyo.

Responder: 1). Nunca, 2). Casi nunca, 3). Regularmente, 4). Casi Siempre, 5). Siempre

Clima Organizacional						
Nº	Preguntas / Dimensión	1	2	3	4	5
	Estructura organizacional					
P1	Cumple con las políticas y/o reglamentos vigentes de la institución.					
P2	Cumple con sus funciones y responsabilidades están claramente definidas					
P3	¿Estoy conforme con las reglas establecidas por la institución?					
P4	Cumple con las metas que le fija su jefe siendo razonables en el cumplimiento de su tarea					
P5	Cumple con los procedimientos de su área que le ayudan a la realización de sus funciones					
	Autonomia					
P6	Realiza con libertad sus funciones de la forma adecuada y según su criterio					
P7	Mi iniciativa es tomada en cuenta en la institución					
P8	Soy responsable del trabajo que realizo					
P9	Tomo decisiones en ciertos aspectos relevantes					
	Relaciones interpersonales					
P10	Realizan trabajos en equipo entre los miembros de la institución y se ayudan los unos a los otros					
P11	Me siento reconfortado en la institución					
P12	Recibo el apoyo de mis compañeros en el momento preciso					
P13	Trabajo en un ambiente ideal para desempeñar mis funciones junto a mis compañeros					
P14	Tengo confianza con mis compañeros de trabajo					
P15	Brindo mi opinión para ayudar a tomar decisiones					
P16	Recibo un trato justo por parte de los directivos de la entidad.					
	Recompensa					
P17	Me capacitan para obtener un mejor desarrollo de mis actividades					
P18	Recibo una felicitación cuando realizo bien mi trabajo					
P19	Siento que mi esfuerzo es recompensado como debería ser					
P20	Me motivan con recompensas económicas frente al logro de mis metas					
P21	Realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución					
	Identidad organizacional					
P22	Me siento parte de esta institución					
P23	Presento propuestas y sugerencias para mejorar mi trabajo					
P24	Considero importante mi contribución en esta institución					
P25	Estoy consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución					
P26	Disfruto trabajar en la institución					

Responder: 1). Nunca, 2). Casi nunca, 3). Regularmente, 4). Casi Siempre, 5). Siempre

Desempeño Laboral						
N°	Preguntas/ Dimensiones	1	2	3	4	5
	Desenvolvimiento					
P27	Me permiten en mi trabajo desarrollarme profesionalmente					
P28	Mi calidad de mi trabajo se ve reflejado en la institución					
P29	Me acompañan permanentemente en mis labores diarias					
P30	Mi desempeño en mi trabajo es calificado como el de cualquier otro compañero.					
P31	Mi trabajo se encuentra limitado a las metas propuestas por la institución.					
P32	Participa en los éxitos de la institución					
	Capacidad laboral					
P33	Asimila la información recibida sobre gestión pública para actualizar los conocimientos de su trabajo					
P34	Mis funciones desempeñadas son afines para el área en que se desempeño					
P35	Brinda más de lo que le piden en cada tarea que desempeña					
P36	Organiza adecuadamente su tiempo para optimizar su desempeño					
P37	Siento que me recompensan por las funciones que desempeño					
P38	Mi trabajo es valorado y reconocido por sus colegas					
	Eficacia					
P39	Mi trabajo es acorde con la misión institucional					
P40	Mi trabajo es acorde con la visión institucional					
P41	Apoya a sus compañeros de trabajo en las áreas de su dominio profesional.					
P42	Asume retos laborales con la confianza de cumplirlos					
P43	Es capaz de tomar riesgos laborales					
P44	Actúo con responsabilidad ante las tareas que desempeña					
	Perfil del trabajador					
P45	Me capacitan continuamente para mejorar su trabajo					
P46	Mi experiencia influye en las tareas asignadas por sus superiores					
P47	Mis actividades en las que trabajo, permiten aprender y desarrollarme					
P48	Comparto con los compañeros mis aprendizajes					

P49	Transmito confianza a sus compañeros de trabajo					
P50	Me siento orgulloso de trabajar en esta institución					

Gracias

Anexo 4

Estadísticos de fiabilidad CLIMA ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	26

Estadísticos de fiabilidad DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	24

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Alejandro López Morillas

Fecha: 20/09/2023 Especialidad: Dr. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Leedy Mayummy Paredes Manrique**

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

**“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL,
Huaraz -2022.”**

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
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?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57

Sumatoria Total	176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	0.88 (Siendo la valoración máxima en 1)

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- 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

$$\boxed{176} = \boxed{0.88}$$

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



Firma del Experto

Alejandro López Morillas

DNI.17895349

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carlos Gonzáles Chávez

Fecha: 24/08/2023 Especialidad: Lic. en Administración

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Leedy Mayummy Paredes Manrique**

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

**“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL,
Huaraz -2022”**

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
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?				18	
Sumatoria parcial				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- 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

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

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



Carlos González Chávez
Doctor en Administración
DNI. 10588687

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO NOMBRE DE LA FACULTAD
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Carmen Zavaleta Vergaray

Fecha: 22/08/2023 Especialidad: Contador

Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario

Autor del instrumento: **Leedy Mayummy Paredes Manrique**

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

**“Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL,
Huaraz -2022”**

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

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa).

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
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?				18	
Sumatoria parcial				48	75	57
Sumatoria Total		189 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.9 (Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III.- 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

Coefficiente de Validez



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

Carmen Zavaleta Vergaray
Mg. en Administración de Empresas y
negocios MBA
DNI. 32857740

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor					
Lecydy Mayumy Paredes Manrique		72956488	Paredes.maiumi@gmail.com		
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico		
2. Tipo de Documento de Investigación					
<input checked="" type="checkbox"/>	Tests	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹					
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación					
Clima Organizacional y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Área De Abastecimiento De La Ugel, Huaraz -2022					
5. Programa Académico					
Administración					
6. Tipo de Acceso al Documento					
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ² (Info au-repo/semantica/openAccess)		<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>			Acceso restringido ⁴ (Info au-repo/semantica/restrictedAccess) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivos					

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 ⁵

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. ⁶

Fotografía



Firma



Lugar	Día	Año	Año
Huaraz	15	11	2024

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 013-2018-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2
 - Ley N° 30201, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 009-2015-PCM
 - Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer amigos de firma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Resguardando 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° 004-2010-CONYTEC-DEDC (Numerales 3.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
 - Las licencias 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 12º del Reglamento de Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales PENAFI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metabolados en sus repositorios institucionales prestando el uso de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente reconocidos por el Repositorio Digital RENAFI, a través del Repositorio AUCIV".
- Nota:** - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, norm. 32.5)

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE ABASTECIMIENTO DE LA UGEL, HUARAZ -2022.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	20%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%

9	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Howard University Trabajo del estudiante	<1 %
13	ciencialatina.org Fuente de Internet	<1 %
14	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Natonal Institute of Technology Calicut Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %

20 repositorio.untumbes.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

21 Submitted to Universidad Nacional de Cañete <1 %
Trabajo del estudiante

22 repositorio.continental.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 6 words
Excluir bibliografía Activo