

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GERENCIA PÚBLICA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
AGRICULTURA HUÁNUCO – 2022**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS
**SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GERENCIA
PÚBLICA**

TESISTA: MORALES BRAVO, CARMEN FANY

ASESOR: DR. JUVENAL AUBERTO, OLIVEROS DÁVILA

HUÁNUCO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi fuente de toda sabiduría y conocimiento, por protegerme y cuidarme de todo peligro, por siempre acompañarme en los momentos difíciles y guiarme por el camino correcto.

A mis padres, quienes me dieron la vida y me guiaron en cada paso, por su sacrificio, apoyo incondicional y sabiduría han sido el faro que ha iluminado mi camino para ser un profesional de éxito.

AGRADECIMIENTO

A mis familiares y seres queridos por su paciencia, comprensión y apoyo incondicional, por siempre haber creído en mí y por brindarme su apoyo emocional en todo momento, les agradezco de corazón por ser mis pilares y por animarme a seguir adelante en cada paso de este camino.

A mi asesor, el Dr. Oliveros por guiarme y apoyarme constantemente, ello fue fundamental para el desarrollo y éxito de este proyecto.

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022”. Fue una investigación de nivel descriptivo–correlacional, de tipo básica, de diseño no experimental, la población fue compuesta por 174 trabajadores y la muestra por 120 trabajadores, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Tras analizar los datos obtenidos, se llegó a la conclusión de que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022. Esto se respalda mediante los resultados de la prueba de correlación de Rho de Spearman, donde se obtuvo un valor de p igual a 0,000, por debajo del nivel de significancia establecido previamente ($p < 0,05$). Además, se encontró un coeficiente de conexión de Spearman de 0,907, lo cual indica una conexión positiva muy fuerte entre las variables. Estas demostraciones demuestran que mejorar el clima organizacional puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los trabajadores. Por lo tanto, se recomienda a la Dirección Regional de Agricultura Huánuco implementar acciones y estrategias orientadas a fomentar un clima organizacional favorable, que promueva la satisfacción y motivación de los trabajadores, lo cual se traduce en un mejor desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, eficiencia

ABSTRACT

This research aims to "determine the relationship between the organizational climate and job performance in the workers of the Huánuco Regional Directorate of Agriculture, 2022". It was a descriptive-correlational level investigation, of a basic type, of a non-experimental design, the population was composed of 174 workers and the sample of 120 workers, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. After analyzing the data obtained, it was concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and the work performance of the workers of the Huánuco Regional Directorate of Agriculture in the year 2022. This is supported by the results of the test of Spearman's Rho correlation, where a p value equal to 0.000 was obtained, below the significance level previously established ($p < 0.05$). In addition, a Spearman connection coefficient of 0.907 was found, which indicates a very strong positive connection between the variables. These demonstrations show that improving the organizational climate can have a positive impact on the work performance of workers. Therefore, it is recommended that the Huánuco Regional Directorate of Agriculture implement actions and strategies aimed at fostering a favorable organizational climate, which promotes the satisfaction and motivation of workers, which will translate into better job performance.

Keywords: Organizational climate, job performance, efficiency

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1 Fundamentación del problema	11
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	13
1.3 Viabilidad de la investigación.....	15
1.4 Formulación del problema	15
1.4.1 Problema general	15
1.4.2 Problemas específicos.....	16
1.5 Formulación de objetivos.....	16
1.5.1 Objetivo general	16
1.5.2 Objetivos específicos	16
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	17
2.1 Formulación de las hipótesis	17
2.2 Operacionalización de variables.....	18
2.3 Definición operacional de las variables	20
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	22
3.1 Antecedentes de investigación	22
3.2 Bases teóricas	26
3.3 Bases conceptuales	28

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO	36
4.1 Ámbito	36
4.2 Tipo y nivel de investigación	36
4.3 Población y muestra.....	36
4.3.1 Descripción de la Población.....	36
4.3.2 Muestra y método de muestreo	37
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión	39
4.4 Diseño de investigación	40
4.5 Técnicas e instrumentos.....	40
4.5.1 Técnicas	40
4.5.2 Instrumentos.....	41
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos	42
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	43
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	43
4.6.1 Técnicas para el procesamiento.....	43
4.6.2 Análisis de datos.....	44
4.7 Aspectos éticos	44
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
5.1 Análisis descriptivo	46
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	62
5.3 Discusión de resultados	67
5.4 Aporte científico de la investigación	71
CONCLUSIONES	73
SUGERENCIAS.....	74
REFERENCIAS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de la población de estudio trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco	37
Tabla 2 Distribución de la muestra de estudio de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.....	38
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento titulado: Cuestionario para medir el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco	43
Tabla 4 Confiabilidad del instrumento titulado: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.....	43
Tabla 5 Características sociodemográficas de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco – 2022.....	46
Tabla 6 Frecuencia de resultado respecto a la dimensión comunicación interpersonal	47
Tabla 7 Frecuencia de resultado respecto a la dimensión autonomía para la toma de decisiones.....	49
Tabla 8 Frecuencia de resultado respecto a la dimensión motivación laboral.....	52
Tabla 9 Frecuencia de resultado respecto a la dimensión productividad laboral.....	54
Tabla 10 Frecuencia de resultado respecto a la dimensión eficacia.....	56
Tabla 11 Frecuencia de resultado respecto a la dimensión eficiencia laboral	58
Tabla 12 Nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco	60
Tabla 13 Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco	61
Tabla 14 Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.....	62
Tabla 15 Pruebas de normalidad	62
Tabla 16 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	63
Tabla 17 Prueba de correlación de Spearman entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral.....	64
Tabla 18 Prueba de correlación de Spearman entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral.....	65
Tabla 19 Prueba de correlación de Spearman entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral.....	66

INTRODUCCIÓN

El presente estudio lleva por título “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco – 2022”. El clima organizacional y el desempeño laboral son dos aspectos fundamentales ayudan en el funcionamiento y los resultados de cualquier organización. El estudio del clima organizacional permite comprender la percepción colectiva de los empleados sobre el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, la comunicación, la motivación y otros factores que impactan su bienestar y rendimiento. Por otro lado, el desempeño laboral es un indicador clave para evaluar la efectividad y la eficiencia de los empleados en el logro de los objetivos organizacionales.

El estudio y la comprensión del clima organizacional son fundamentales para todo tipo de empresas, ya que permite identificar fortalezas y áreas de mejora en la gestión del personal, así como implementar estrategias para promover un clima favorable que fomente el compromiso y la productividad de los empleados. Por lo tanto, es de vital importancia prestar atención y gestionar de manera activa tanto el clima organizacional como el desempeño laboral en las organizaciones.

En este contexto, el presente estudio se centra en determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022. Este estudio es relevante ya que proporciona información valiosa para la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, permitiéndole identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora en el clima organizacional y el desempeño laboral. Además, se proponen estrategias y acciones concretas para promover un ambiente de trabajo más favorable, potenciar la motivación y la satisfacción de los empleados, y mejorar la eficacia y la eficiencia en el logro de los objetivos institucionales.

En tal sentido el presente trabajo está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I Aspectos básicos del problema de investigación en el cual se determinan, formulan los problemas generales y específicos, asimismo, se determinan los objetivos, justificación y viabilidad del estudio.

Capítulo II Sistema de hipótesis, en el cual se realiza el desarrollo de las hipótesis generales y específicas y la operacionalización de las variables

Capítulo III Marco teórico, en el cual se han considerado los antecedentes, bases teóricas y bases conceptuales.

Capítulo IV Marco metodológico, en la cual se establecen el tipo, nivel y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos aplicados y asimismo la determinación de la muestra de estudio y la forma de procesamiento de los datos.

Capítulo V Resultados y discusión, en el cual se presentan los resultados de la estadística descriptiva y luego la inferencial a fin de comprobar las hipótesis de trabajo y estadísticas, posteriormente se discuten los resultados contrastando los hallazgos con los antecedentes más relevantes que se han considerado en el trabajo.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

La globalización y sus exigencias hacen que las organizaciones presten cada vez más atención a aspectos tan importantes como la creación de un buen ambiente de trabajo la cual consideran importante para lograr crear y reforzar de manera sostenible la satisfacción de los colaboradores (Larico, 2017).

En la actualidad a nivel mundial el clima organizacional ahora es particularmente relevante en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, en el que los aspectos del clima organizacional pueden convertirse en factores diferenciadores que permiten que una organización sea más exitosa que sus competidores. Así, en los entornos empresariales e institucionales, en los últimos años se han implementado una serie de estrategias en todos los entornos para crear el clima organizacional adecuado en el que los trabajadores puedan desarrollar todas sus habilidades, competencias, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello contribuye y orienta al logro de los objetivos organizacionales.

Para Gonzales (2022), el talento humano ahora se caracteriza por la productividad, la creatividad y el positivismo en un mundo cambiante, y estos son los valores que se necesitan para que tenga un buen desempeño. Estas características emergen cuando los trabajadores trabajan en un clima organizacional adecuado.

Hoy en día, los gerentes están tomando mayor importancia con respecto al clima organizacional que puede contribuir y encaminar en el logro de los objetivos organizacionales. Tradicionalmente, el clima organizacional ha sido visto como algo secundario e irrelevante. Las principales preocupaciones de los órganos responsables de algunas agencias se han limitado hasta ahora a la administración de la nómina y los convenios colectivos. Sin embargo, aún hoy existen algunas organizaciones que operan de acuerdo con este enfoque tradicional. Pero, este enfoque está experimentando una reorientación a nivel internacional y nacional. Porque el ser humano necesita un medio ambiente suficiente y adecuado para su desarrollo. Esto demuestra que el éxito o el fracaso de una organización depende en gran medida de las percepciones que los trabajadores tengan de su trabajo y de la empresa.

En el contexto internacional, a pesar de la creciente crisis económica mundial, los trabajadores continúan renunciando a sus trabajos, o al menos están considerando hacerlo, según estadísticas oficiales. Según la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU., más de 4 millones de personas han perdido sus trabajos en los Estados Unidos, alrededor de 11 millones de trabajos siguen vacantes y Japón tiene alrededor de 900,000 vacantes. Por primera vez registrada, el número de vacantes en el Reino Unido ha superado el número de desempleados. Y alrededor del 3 % de los puestos de trabajo siguen vacantes en la Unión Europea. Por ello, es importante que las organizaciones se centren en proporcionar a sus empleados un clima organizacional positivo para que puedan retener y atraer a una nueva generación de empleados (Ellerbeck, 2022).

En cuanto a la realidad nacional según un estudio realizado por Aptitus sobre las razones por las cuales un colaborador renuncia, indicaron que el 86% lo hace debido al mal clima organizacional, el 14% porque consideran que carecen de beneficios académicos y salarios; por ello se advierte que si las empresas no prestan atención a los trabajadores y no mejoran el clima laboral ello se verá reflejado en el abandono de puestos de trabajos dentro de la organización (Gil, 2019).

Sobre el clima organizacional en Perú, según una encuesta de Dench Consulting, el 55% de los trabajadores peruanos dice tener miedo a cometer errores en el trabajo, solo el 31% tiene confianza, el 8% se avergüenza de compartir ideas y el 6% tiene miedo de hacer preguntas (Gestión, 2022).

El clima organizacional representa uno de los aspectos más matizados y complejos de la gestión de recursos humanos, y su investigación y análisis es la forma más efectiva de diagnosticar la satisfacción del talento humano y el compromiso con los objetivos institucionales (Olivera, et al., 2021).

Por lo tanto, el clima organizacional, se convierte en un aspecto crucial, puesto que el éxito de las organizaciones e instituciones va a depender en gran medida de ella, y además cabe mencionar que también es importante el desempeño laboral. Este último implica mucho en el logro de los objetivos de las organizaciones. De esta manera el clima organizacional se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas.

Asimismo, dentro del contexto regional la realidad es preocupante debido a la paralización de actividades por la emergencia sanitaria por la que atravesamos el empleo fue fuertemente afectado, durante el segundo trimestre del año 2020, el empleo formal del sector privado disminuyó en promedio 20.5%, una caída mayor a la registrada a nivel nacional (17.7%). En Huánuco, dicha reducción representa alrededor de 4 mil puestos

formales, pero el empleo formal viene recuperándose gradualmente luego de caer 26.3% en mayo y 23.5% en julio (Instituto Peruano de Economía, 2021).

Es por ello que la presente investigación, se centra no sólo en el clima organizacional, sino también en el desempeño laboral. Ya que se reconoce que el clima organizacional es punto clave de toda organización y determina el logro de los objetivos organizacionales. En cuanto al clima organizacional de la Dirección Regional de Agricultura, se observó que las condiciones de trabajo no eran las óptimas. Si tales aspectos se repiten y no se corrigen a tiempo, no solo se empeorarán las deficiencias existentes, sino que también generarán problemas importantes en el futuro. Claramente, si no se resuelve el problema del mal clima organizacional, el desempeño laboral de los empleados se ve afectado, así como también el servicio que se brinda a los usuarios, surgirán serios conflictos organizacionales y, como resultado, el nivel de insatisfacción de los empleados aumentará. Por lo tanto, para lograr la eficiencia organizacional y la satisfacción de los usuarios, es importante mejorar el desempeño laboral dentro de la institución y contar con un clima organizacional favorable.

En cuanto a los factores que no permiten un buen clima organizacional y poco contribuyen al buen desenvolvimiento de los trabajadores, se tiene las infraestructuras inadecuadas de la institución, una comunicación vertical que no es fluida, la limitada autonomía de los trabajadores para la toma de decisiones dentro de su puesto de trabajo y la falta de motivación. Todo ello repercute en sus desempeños laborales y la gestión de la institución que no llega a cumplir con las expectativas esperadas de la población ya que presentan una baja productividad laboral, y además la eficacia y eficiencia laboral de los trabajadores de la institución no es óptima. Debido a las razones mencionadas en esta investigación se pretende determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, para que con los resultados se brinden recomendaciones que permitan mejorar el problema evidenciado.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación

Teórica: Este estudio posee una valiosa contribución teórica al realizar una exhaustiva recolección de diversas fuentes de información, tales como tesis, artículos, revistas y libros de múltiples autores, que abordan las variables fundamentales de clima organizacional y desempeño laboral. Esta meticulosa revisión bibliográfica permitió

identificar y rescatar teorías relevantes que no solo respaldan, sino que también enriquecen la investigación en cuestión. La información recopilada durante este proceso se erige como una sólida base teórica, proporcionando un marco conceptual robusto para comprender las complejidades del clima organizacional y su conexión intrínseca con el desempeño laboral. Así, el aporte teórico de este estudio no solo se circunscribe a la investigación actual, sino que trasciende hacia otras áreas del conocimiento científico. La recopilación y síntesis de teorías pertinentes no solo enriquecen la comprensión de la interacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el contexto específico de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sino que también proporcionan una plataforma conceptual sólida y transferible para investigaciones futuras en este campo.

Práctica: Los resultados obtenidos benefician a todos los colaboradores que laboran en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco ya que los que están en la alta gerencia podrán tomar decisiones que mejoren el clima organizacional en base a los resultados, y con ello se evitarán que los colaboradores estén insatisfechos en su área de trabajo lo cual conlleva a una mayor productividad del personal porque están motivados, ya que el clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo de una organización, finalmente este estudio permite conocer las ventajas a través del clima organizacional y el desempeño laboral ya que en la actualidad no se le está dando la importancia necesaria como el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, para la cual la presente investigación profundiza en este tema, para lograr un óptimo desempeño laboral y de esta manera la institución cumpla con sus objetivos y metas propuestas.

Social: Un desempeño laboral eficiente se manifiesta no solo en la ejecución presupuestal anual, sino también en la implementación exitosa de proyectos dentro del ámbito de responsabilidad de la institución. Este impacto se traduce en beneficios tangibles para la población en general, ya que una gestión efectiva no solo asegura el cumplimiento de metas organizacionales, sino que también contribuye directamente al progreso y bienestar de la comunidad.

Metodológica: La metodología empleada en esta investigación se centró en la generación de conocimiento válido y confiable. Se adoptó un diseño no experimental, se elaboraron instrumentos específicos alineados con la técnica seleccionada para la recolección de datos. Estos instrumentos fueron sometidos a rigurosos procesos de validación y confiabilidad, convirtiéndose así en herramientas sólidas y transferibles para futuras investigaciones.

1.2.2 Importancia

La presente investigación es muy importante porque nos permite medir el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, y se sabe que es de gran importancia que una organización mantenga un buen ambiente laboral para que los trabajadores se sientan valorados y con ello tengan un buen desempeño laboral lo cual favorece que la organización logre sus metas propuestas y por ello los colaboradores son el activo más valioso.

Por ello los resultados de este estudio serán de gran ayuda porque permite determinar la relación que existe entre el clima organizacional con el desempeño laboral, ya que el cumplimiento y el logro de los objetivos y las metas de la institución dependen de un eficiente desempeño de los trabajadores que laboran dentro de la institución, para que le den la debida importancia al clima organización, siendo los más beneficiados los trabajadores, porque trabajaran en un ambiente laboral cómodo, se reduce las renuncias y quejas de los colaboradores quienes al sentirse valorados tendrán un mejor desempeño.

1.3 Viabilidad de la investigación

Es viable, porque se tenían los recursos necesarios para poder estructurar, ejecutar y desarrollar toda la investigación de acuerdo a los requisitos del manual para la elaboración de las tesis y trabajos de investigación proporcionados por la universidad. Asimismo, se tuvo acceso a la información debido a que existía bibliografía adecuada y especializada que podía ser rescatada del internet y de distintos repositorios sobre las variables en estudio a los cuales se podía acceder sin restricciones, también se contaba con los recursos humanos necesarios para la finalización del trabajo, y también se tenían los recursos financieros para cubrir los gastos que generó la realización de este estudio, dichos gastos fueron cubiertos por la propia investigadora.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

PG: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022?

1.4.2 Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera la comunicación interpersonal se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022?

PE2: ¿De qué manera la autonomía para la toma de decisiones se relaciona con la eficiencia laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022?

PE3: ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

OG: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

OE1: Establecer la relación entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

OE2: Establecer la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

OE3: Establecer la relación entre la motivación laboral y la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 *Hipótesis general*

H_i: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

H₀: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

2.1.2 *Hipótesis específica*

H_{i1}: La comunicación interpersonal se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

H₀₁: La comunicación interpersonal no se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

H_{i2}: La autonomía para la toma de decisiones se relaciona con la eficiencia laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

H₀₂: La autonomía para la toma de decisiones no se relaciona con la eficiencia laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

H_{i3}: La motivación laboral se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

H₀₃: La motivación laboral no se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

2.2 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Valor final	Instrumentos
Variable 1: Clima organizacional	Chiavenato, (1992), el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo, el clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).	Comunicación interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> - Relación interpersonal. - La comunicación. - Entendimiento de los mensajes en la organización. - Los conocimientos del personal. 	Bajo = 05 - 11 Medio = 12 - 18 Alto = 19 - 25	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
		Autonomía para la toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisión en el puesto. - Responsabilidad del trabajador. - Conocer las exigencias del puesto. 	Bajo = 05 - 11 Medio = 12 - 18 Alto = 19 - 25	
		Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Los beneficios de la salud. que recibe el trabajador - La remuneración salarial del trabajador. - Ascenso del trabajador. - El medio ambiente, donde realiza el trabajo 	Bajo = 05 - 11 Medio = 12 - 18 Alto = 19 - 25	
Variable 2: Desempeño laboral	Chiavenato (2000), define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la	Productividad laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia del trabajador. - Eficacia del trabajador. - Nivel de producción del personal. - Cumplimiento de las metas del trabajador 	Bajo = 05 - 11 Medio = 12 - 18 Alto = 19 - 25	
			<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad del personal. - Nivel de conocimientos. 	Bajo = 05 - 11 Medio = 12 - 18 Alto = 19 - 25	

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Valor final	Instrumentos
	fortaleza más relevante con la que cuenta una organización	Eficiencia laboral	- Liderazgo y cooperación en el trabajo. - Nivel de adaptabilidad del trabajador.		
		Eficacia	- Percepción del nivel de calidad de trabajo. - Metas logradas. - Cumplimiento de las tareas asignadas. - Conocimiento dentro del puesto de trabajo	Bajo = 05 - 11 Medio = 12 - 18 Alto = 19 - 25	
Variable interviniente: Datos sociodemográficos	Los datos demográficos son información general sobre grupos de personas. Dependiendo de la finalidad, los datos pueden incluir atributos como la edad, el sexo y el lugar de residencia, así como características sociales como la ocupación, la situación familiar o los ingresos. (Ryte, 2021)	Edad	Número de Años Cumplidos	< 22 años 23 - 35 años 36 - 45 años 46 - 55 años > 56 años	
		Sexo	-Femenino -Masculino	-Femenino = 1 -Masculino = 2	
		Grado de instrucción	- Analfabeta - Primaria - Secundaria - Superior no Universitario - Superior Universitario	- Analfabeta = 1 - Primaria = 2 - Secundaria - Superior no Universitario = 3 - Superior Universitario = 4	
		Procedencia	-Urbano -Rural	-Urbano = 1 -Rural = 2	

2.3 Definición operacional de las variables

Variable 1: Clima organizacional.

Según Pintado (2011) indica que “se entiende por clima organizacional al conjunto de habilidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta” (p. 310).

Para medir el clima organizacional se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento el cual se aplicó a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, el instrumento está diseñado en base a las tres dimensiones las cuales son la comunicación interpersonal, autonomía para la toma de decisiones y motivación laboral, cada dimensión cuenta con sus respectivos indicadores.

Variable 2: Desempeño laboral.

Según Palaci (2005) define al desempeño laboral como “aquel importe que se espera que el cliente interno aporte a la empresa u organización en los diversos episodios conductuales que una individual lleva a cabo durante su permanencia, tales conductas contribuirán a la eficacia organizacional” (p. 34).

Para medir el desempeño laboral se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento el cual se aplicó a la muestra de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, el instrumento está diseñado en base a las tres dimensiones las cuales son la productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral, cada dimensión cuenta con sus respectivos indicadores.

La productividad laboral. Orientado a evaluar su percepción respecto a la producción de trámites administrativos en un tiempo determinado y con el menos recurso posible, para cumplir los objetivos planteados de forma efectiva. La misma que se desglosa en los siguientes indicadores de calificación:

- Eficiencia del trabajador.
- Eficacia del trabajador.
- Nivel de producción del personal.
- Cumplimiento de las metas del trabajador

Eficiencia laboral. Se orientó en evaluar la percepción con respecto al tiempo de respuesta según la capacidad de cada trabajador de dirección estratégico y operativo por lo que ha sido seleccionado y asignado las funciones administrativas. Asimismo, de la flexibilidad y habilidad para adaptarse a la gestión de cambio. La misma que se desglosa en los siguientes indicadores de calificación:

- Responsabilidad del personal.
- Nivel de conocimientos.
- Liderazgo y cooperación en el trabajo.
- Nivel de adaptabilidad del trabajador.

Eficacia. Se orientó en el cumplimiento de las metas y objetivos que tiene definido la dirección dentro de su plan operativo, es decir, se evaluó la percepción respecto al *número de trámites administrativos* que se genera por una unidad de tiempo o asignación de funciones por parte de sus dependencias de jerarquía orgánica. La misma que se desglosa en los siguientes indicadores de calificación:

- Percepción del nivel de calidad de trabajo.
- Metas logradas.
- Cumplimiento de las tareas asignadas.
- Conocimiento dentro del puesto de trabajo

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Internacionales

González (2020) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas”, tuvo como propósito determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. Fue una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel descriptivo, de diseño correlacional, la muestra fue conformada por 128 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluye que existe una relación directa, fuerte y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios públicos que laboran en el SRI de la ciudad de Ambato, decir que, a mejor clima organizacional de la entidad, los funcionarios presentarán niveles de desempeño laboral más altos, mostrando así los beneficios para cada uno y también para la institución.

Jiménez (2021) en su investigación “El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato”, tuvo como propósito determinar cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato. Fue una investigación de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, la población y muestra fue conformada por 54 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluye que se empleó el método de correlación de Spearman con el propósito de medir el grado de relación entre las variables de estudio (clima organizacional y desempeño laboral), se afirmó que guardan una fuerte relación, dicho esto y después de realizar el análisis pertinente podemos decir que algunas las estrategias del clima laboral para aumentar el desempeño laboral deberían ser: reconocer los logros de los colaboradores, flexibilidad en el lugar de trabajo, generar un ambiente de apoyo, dar autonomía, programar actividades recreativas donde se fomente la interacción entre los empleados implementar una correcta retroalimentación de procesos, fomentar la correcta comunicación y realizar jornadas de capacitación.

Masache (2022) en su investigación “Influencia del clima organizacional en el desempeño del personal de las Unidades de Atención Primaria de Salud en Machala”, tuvo como propósito Establecer la influencia del clima organizacional en el desempeño

laboral, para el diseño de un plan que permita mejorar el desempeño del personal de las unidades de atención primaria de salud de Machala. Fue una investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, la población y muestra fue conformada por 173 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluye que la percepción del clima organizacional está relacionada con el desempeño laboral, de manera débil para las unidades de atención primaria de salud de Machala, sin que exista significancia estadística. La influencia está en la colaboración y buen trato, motivación laboral, iniciativa participativa, desarrollo profesional, apoyo al interprendimiento, equipos y distribución de personas y material, organización y desempeño, estabilidad laboral, mientras que las dimensiones del desempeño laboral en términos de productividad.

3.1.2 Nacionales

Palti (2022) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021”, tuvo como propósito determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021. Fue una investigación fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, la población y muestra fue conformada por 50 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluye que existe correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima - 2021, determinado a través de la correlación de Pearson de 0.754, con nivel de significancia 0.000, siendo este nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que a medida que mejore el clima organizacional mejora el desempeño laboral.

Ruíz (2021) en su investigación “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019”, tuvo como propósito determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. Fue una investigación fue de tipo descriptiva, de diseño no experimental, la población fue conformada por 194 asistentes al hospital y la muestra por 79 asistentes al hospital, se utilizó como técnica la encuesta y la entrevista y como instrumento el cuestionario y la guía de entrevista, concluye que existe relación entre el clima laboral y el desempeño en su dimensión competencias, por cuanto el Tau b de

Kendall asume un valor de $p = 0,005 < 0,05$ y, por tanto, a ese nivel de significancia existe correlación entre ambas. En cuanto a la asociación entre clima laboral y la dimensión metas de la variable desempeño no existe correlación pues el Tau b de Kendall es de $p = 0,097 > 0,05$. Esto sugiere que la determinación del clima laboral y lo propuesto por servir respecto de la medición del desempeño a través del cumplimiento de metas del POI, no es idónea como predictor del desempeño laboral para la presente investigación.

Fanzo (2021) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque”, tuvo como propósito determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud de Lambayeque. Fue una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo, de diseño no experimental, la población y muestra fue conformada por 32 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluye que el clima organizacional en la Red de Salud de Lambayeque se desarrolla en un nivel medio, así lo aprecia el grupo de estudio, en relaciones interpersonales, en cultura institucional, en práctica de valores en ejercicio de liderazgo. El nivel del clima organizacional se encuentra directamente relacionado con el desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque, evidenciado con el coeficiente de correlación de Spearman Rho, con un grado de significación menor que 0,05%.

Belsuzarri y Acosta (2020) en su investigación “Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima 2019”, tuvo como propósito determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en los operarios de una pyme contratista del sector de ingeniería de Lima durante el año 2019. Fue una investigación de tipo correlacional, de nivel descriptivo, de diseño no experimental transversal, la muestra fue conformada por 142 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluyen que existe una correlación significativa ($\rho = 0,205$, $r = 0,000$, $p < 0,05$). Estos resultados respaldan la aceptación de la hipótesis planteada, demostrando que la comunicación está relacionada con el desempeño laboral de los operarios de una pequeña empresa contratista en el sector de ingeniería de Lima durante el año 2019.

Villano (2022) en su investigación “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de comercio exterior y turismo,

durante la pandemia de covid-19, Tacna - 2021”, tuvo como propósito determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021. Fue una investigación de tipo básica, de nivel descriptiva-correlacional, de diseño no experimental, la población y muestra fue conformada por 18 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluye que existe una correlación positiva moderada ($r=0,536$), entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Tacna en el año 2021. Al aplicar el coeficiente de correlación R de Pearson, se pudo establecer una relación significativa entre la autonomía en la toma de decisiones y el desempeño laboral. Se observó una correlación positiva alta, con un valor de $r = 0,692$, lo que indica una fuerte relación positiva entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Tacna en el año 2021. Al aplicar el coeficiente de correlación R de Pearson se pudo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, se evidencia una correlación positiva alta, ($r= 0,680$); es decir existe una relación positiva alta entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Tacna 2021

Pinto (2021) en su investigación “La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de San Roman – Juliaca 2021”, tuvo como propósito establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Gerencia de Transportes de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2021. Fue una investigación de tipo descriptivo, de nivel correlacional, de diseño no experimental, la población y muestra fue conformada por 73 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluye que existe una correlación positiva moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral, donde el valor calculado del coeficiente de Rho de Spearman es de 0.621 que representa una correlación positiva moderada.

Apaza (2022) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021”, tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo – 2021. Fue una investigación de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte

transversal, la población y muestra fue conformada por 30 colaboradores, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, concluye que en lo que respecta a la dimensión de la toma de decisiones, se observa que hay una relación directa y significativa con el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de Limatambo en el año 2021. Esta relación se respalda mediante el coeficiente de correlación de Pearson (r) que alcanza un valor de 0,432 y se confirma con un valor de P igual a 0,017.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Teoría del clima organizacional

El estudio del clima organizacional tiene su origen en el surgimiento de la Escuela Humanística de la Administración desarrollada por Elton Mayo en Estados Unidos, esta teoría nació de las necesidades de corregir la fuerte tendencia a la deshumanización del trabajo, provocadas por la aplicación de métodos rigurosos y prácticas organizacionales despreocupadas del ser humano. Estas propuestas fueron realizadas tanto por la Teoría Científica como por la Teoría Clásica de la Administración (Hernández y Rodríguez, 1994).

a) Teoría del Comportamiento

Surgió en el año 1950, la cual nace de la Teoría de las Relaciones Humanas. Esta Teoría del Comportamiento se preocupa de la psicología organizacional en la administración y el factor motivacional del trabajador. Otra teoría que se originó en los años 50 fue la Teoría de Sistemas, la cual tiene su punto de partida gracias al Biólogo Alemán Ludwig Von Bertalanffy, este enfoque tiene una tendencia hacia la integración de las diversas ciencias naturales y sociales, se basa en el concepto del hombre es un ser funcional, en donde desempeña un rol significativo dentro de la organización, interrelacionándose con los demás individuos como un sistema abierto. Esta interacción cambia o refuerza su papel o rol, ya que las organizaciones son sistemas de roles, en los cuales el papel que cumple cada individuo dentro de ella tiene efectos en los demás aspectos de la organización. (Hernández y Rodríguez, 1994)

b) Teoría del clima organizacional de Likert

Brunet (2011) señala que, la teoría del clima organizacional o de los sistemas de organización, de Rensis Likert, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima que se observa. En la teoría de sistemas

Likert, plantea que el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte por sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Dice, también, que la reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar.

c) Teoría de las relaciones humanas (Elton Mayo)

Según Elton Mayo, la hipótesis de las relaciones humanas surgió con el propósito de poner fin a la aplicación de métodos rigurosos a los que los trabajadores eran sometidos de manera obligatoria en la década de los años XX. Las ciencias humanas evidenciaron la inadecuación de los principios de la teoría clásica propuesta por Henry Fayol y Ford, quienes concebían a las personas como máquinas destinadas únicamente a la producción. Por esta razón, el enfoque principal de Mayo se centró en los efectos psicológicos, demostrando que los trabajadores no colaboran de manera efectiva a menos que sean reconocidos y escuchados por sus superiores.

Mayo subrayó la importancia de una comunicación efectiva con los trabajadores, ya que consideraba que sin una buena interacción era extremadamente difícil alcanzar las metas establecidas por una organización, y en ocasiones resultaba prácticamente imposible lograr los objetivos fijados. Además, llevó a cabo un experimento con el objetivo de evaluar la satisfacción y eficiencia laboral, buscando mejorar el desempeño de los trabajadores (Mayo, 1945).

3.2.2 Teorías del desempeño laboral

a) Teoría Motivación -Higiene Herzberg

Según Herzberg (1959) las personas tienen necesidades básicas y quieren satisfacerlas. En las empresas los trabajadores tienen necesidades de motivación y de higiene. Por consiguiente, los trabajadores que tienen condiciones adecuadas en el clima organizacional están más predispuestos a tener una sensación de satisfacción laboral y puedan desarrollar sus funciones satisfactoriamente, con buen estado de ánimo emocional. Por otro lado, este aspecto tiene que ver mucho con la capacidad emocional, habilidades y conocimientos para poder emprender

sus labores; con la idoneidad de contribuir, generar, asumir riesgos y responsabilidades a futuro y puedan resolverlas estratégicamente sin perjudicar el estado de ánimo y atención de los pacientes.

b) Teoría de las Necesidades Adquiridas de McClelland

Según McClelland 1961 el trabajador debe satisfacer las necesidades básicas según Maslow (fisiológicas, alimentación, vivienda, vestimenta, etc.) después de haberlas satisfecho se tiene la necesidad de cumplir la necesidad de logro, poder y afiliación. Ya que, el individuo día a día, presenta problemas en el hogar; por lo tanto, requiere de dinero para poder cubrirlos; ante ello si se cubre las necesidades del trabajador se encuentra motivado y podrá realizar sus funciones satisfactoriamente con responsabilidad y desenvolvimiento; con la objetividad de que haya un mejor entendimiento, rendimiento, bienestar, competitividad y desenvolvimiento laboral (Gutierrez, 2019).

3.3 Bases conceptuales

3.3.1 *Clima organizacional*

Definición:

Según Pintado (2011) indica que “se entiende por clima organizacional al conjunto de habilidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta” (p. 310).

De acuerdo, a Griffin y Moorhead (2010) manifiesta que:

El clima de la organización se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refiere a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. (p. 472)

Del mismo modo Chiavenato (2009) resalta que:

El clima organizacional es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento. El concepto de clima organizacional abarca una amplia gama de factores ambientales que influyen en la motivación. Se refiere a las propiedades motivacionales del ambiente de la organización, es

decir, a aquellos aspectos de la organización que provocan distintas clases de motivación en sus miembros. (p. 260)

Entonces se considera que el clima organizacional es un conjunto de características y atributos relativamente persistentes de un ambiente laboral que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen una organización e influyen en su comportamiento.

3.3.1.1 Tipos de clima organizacional

- **Clima de tipo autoritario:** Sistema I – Autoritarismo Explotador. En el tipo de clima de autoritarismo explotador, la dirección no les tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, castigo, de amenazas, ocasionalmente, de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.
- **Clima de tipo autoritario:** Sistema II – Autoritarismo Paternalista. Es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.
- **Clima de tipo participativo:** Sistema III – Consultivo. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima.
- **Clima de tipo participativo:** Sistema IV – Participativo en grupo. La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización, y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos y de

rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planificación estratégica. (Likert, 1961, como se citó en Robbins 1998)

3.3.1.2 Características de clima organizacional

Según Hall (1996), existen las siguientes características:

- El clima es una configuración particular de variables situacionales
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea. - El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes directos del comportamiento (p. 36).

3.3.1.3 Importancia del clima organizacional

Brunet (2011) menciona que:

En la perspectiva global el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, quienes debido a su naturaleza se transforman en elementos del clima, proporciona retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y, permitiendo introducir cambios planificados en las actitudes y conductas de los miembros. (p.20)

De acuerdo a Pintado (2011), la importancia se centra en posibilidad de analizar y diagnosticar el clima debido a 3 razones:

- Evaluar las fuentes de conflicto, de estrés o de insatisfacción que contribuyen al desarrollo de actitudes negativas frente a la organización.
- Iniciar y sostener un cambio que indique al administrador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

3.3.1.4 Dimensiones del clima organizacional

Comunicación interpersonal. Comunicar es llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes. La comunicación interpersonal como el proceso de compartir información con otros individuos (Fonseca, 2011).

Autonomía para la toma de decisiones. “La autonomía como la capacidad de desarrollar de manera independiente la valoración por sí mismo, la toma de decisiones, el sentido de responsabilidad, etc. (Sepúlveda, 2003). La autonomía para tomar decisiones brinda a los colaboradores cierta sensación de seguridad, la persona que hace uso de esta autonomía aprende a pensar por sí mismo, a ser crítico en sus decisiones y a analizar la realidad de forma racional. Por medio de la dimensión autonomía la persona logra ejercer su voluntad, en tal sentido, cada individuo tendrá la facultad de obrar según su criterio.

Motivación laboral. El procedimiento motivador en el área administrativa tiene la finalidad de lograr ejercer influencia en el comportamiento de los sujetos, se basa en que la motivación es el motor de arranque que logrará que los colaboradores trabajen de manera eficiente. Entendemos por motivación la disponibilidad que tiene cada sujeto para desempeñar y/o desarrollar alguna actividad o función, en tal sentido, las compañías enfocan sus esfuerzos en actividades para motivar a sus trabajadores con la finalidad de lograr obtener un trabajo más eficiente (Stoner y Freeman, 1996).

3.3.2 *Desempeño laboral*

Definición:

Según Palaci (2005) define al desempeño laboral como “aquel importe que se espera que el cliente interno aporte a la empresa u organización en los diversos episodios conductuales que una individual lleva a cabo durante su permanencia, tales conductas contribuirán a la eficacia organizacional” (p.34).

Para Landy y Conde (2005) indica que:

El desempeño laboral es la manera en que el personal efectúa su labor diaria y está a su vez se evalúa mediante las revisiones periódicas, analizando su rendimiento teniendo en cuenta factores como liderazgo, capacidades, productividad entre otras, en donde el desempeño es vista como una conducta que las personas manifiestan, la misma que influye en las tareas y conductas que son importantes para alcanzar los propósitos empresariales.

Chiavenato (2011), sostiene que el desempeño son acciones que el trabajador realiza encaminadas a conseguir los objetivos de la organización. Por eso un buen desempeño es el punto clave para la organización.

Robbins y Judge (2013), afirma que es un proceso para conocer el éxito de la organización al alcanzar sus objetivos. La medición del desempeño en la organización nos permite evaluar el cumplimiento de metas individuales.

Existen tres conductas que forman parte de la evaluación de desempeño:

1. Desempeño de las tareas
2. Civismo
3. Falta de productividad.

Entonces se considera que el desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones.

3.3.2.1 Características del desempeño laboral

Milkovich y Boudra (1994) consideran las siguientes características:

- **Adaptación:** Hace referencia a la capacidad de adaptarse a diversos ambientes, contextos, retribuciones, compromisos e individuos diferentes.
- **Comunicación:** Es el aforo de otorgar adecuadamente una idea de manera efectiva, ya sea individual o colectiva, así mismo hace hincapié a la habilidad de adecuarse al lenguaje y terminología empleada según las necesidades.

- **Iniciativa:** Es el designio de intervenir en los eventos para alcanzar un objetivo, esta habilidad provoca que en se participe activamente y deja de lado el aceptar la decisión de otros.
- **Discernimiento:** Es el resultado obtenido de cualidades duras que han sido adquiridas durante la vida técnica o profesional en secciones laborales de la institución, así como de mantenerse actualizado de los avances y tendencias de su área.
- **Calidad de trabajo:** Es el brindar información o documentación adecuada según lo que se le ha requerido o solicitado, demostrando una actitud proactiva con la finalidad de otorgar un producto o resultado mejorado, produciendo una labor con altos índices de eficiencia.
- **Cuantía de labores:** Consuma con las metas y objetivos del trabajo, atendiendo eficientemente los mandatos aceptados de forma voluntaria hasta culminarlas.
- **Proyección:** Es la programación de las órdenes de compromiso con el fin de cumplirlas en el plazo establecido.
- **Desarrollo de Talentos:** Se refiere a la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de los miembros de su equipo, planificando actividades de desarrollo efectivas, relacionadas con los cargos actuales y futuros.

3.3.2.2 Factores de influyen en el desempeño laboral

Según Nash (1989) considera los siguientes factores:

- **La percepción del empleado en base a la equidad, actitud y opinión acerca de su trabajo:** Esto ayuda en gran medida al alto mando a comprender y entender las reacciones de sus colaboradores ante sus funciones diarias.
- **Grado de importancia al trabajo:** Este factor es el grado de relevancia que tiene para el colaborador su empleo, ya que un trabajo puede ser interesante más que otros.
- **La autoestima:** Este elemento es muy relevante, ya que es un sistema de necesidad propio del sujeto, manifiesta los requerimientos para obtener un nuevo logro en la empresa o dentro del grupo, así como lograr el reconocimiento.
- **Capacitación del trabajador:** Es un medio poderoso para trabajar la productividad, mediante los programas de capacitación, ya que estos producen resultados favorables proceso de formación, estas capacitaciones tienen como

finalidad ayudar a que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible.

- **La remuneración:** Es empleado como incentivo, por ende, resulta ser una de las técnicas más poderosas que tienen los gerentes para mejorar la productividad. Entre algunas propuestas de remuneración, encontramos los incentivos, bonos, a fin de incrementar la misma.
- **Temperatura:** Es sumamente importante que el personal labore en un ambiente en el cual la temperatura esté regulada por el rango aceptable del individuo. Esto implica la posibilidad de crear lugares de trabajo individualizados con temperatura controlada.
- **Ruido:** Si bien es cierto, en la mayoría de las oficinas debe operar cierto nivel de ruido, en un rango bajo a moderado, debido a que los ruidos fuertes tienden a incrementar la excitación, estrés, ansiedad, entre otros malestares que conlleven a una reducir la satisfacción laboral.
- **Iluminación:** La intensidad de luz depende en gran medida de la dificultad de la actividad, así como de la precisión requerida, edad del empleado., entre otras.
- **Tamaño:** Este factor también es muy importante en una organización, ya que se determina cuánto espacio se proporciona a un determinado trabajador. Pero se debe tener un especial cuidado, ya que las desviaciones de este patrón probablemente disminuyan la satisfacción en el trabajo.

3.3.2.3 Importancia del desempeño laboral

García (2006) indica que: El grado de evaluar el ejercicio o desempeño laboral radica en la administración eficaz de la empresa, es decir si se conoce el rendimiento en el personal, analizando cuán positiva y eficaz se está efectuando la labor efectuada por sus miembros para para alcanzar los propósitos, en donde el alto mando podrá tomar decisiones favorables para la institución, ya que todo esfuerzo conlleva al logro de la misión y visión propuesta, si no se logra aquello es momento de ejecutar acciones de mejora.

Por su parte Robbins (2004) menciona que en: El desempeño laboral es muy relevante ya que proporciona información necesaria para ejecutar decisiones en el departamento de administración del talento humano, siendo estos en su mayoría los ascenso, transferencias, rotaciones y despidos, por otro lado, permite que se identifique las necesidades que presentan el personal para capacitarlos y ayudarlos a desarrollarse.

3.3.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

Productividad laboral. La productividad es la relación entre los recursos y los productos dentro de un periodo de tiempo en referencia a la calidad, es decir, la relación entre el número de bienes producidos y el número de recursos empleados. La productividad en la dimensión del talento humano es equivalente al rendimiento, desde una perspectiva sistemática, se considera que un trabajador es productivo cuando emplea una cantidad de insumos en un periodo de tiempo determinado y obtiene el máximo de bienes. En este sentido el talento humano es el factor determinante de la productividad, puesto que gestiona a los demás factores de la producción.

Eficacia. La eficiencia está relacionada con la productividad, por lo que se establece como el cumplimiento de las actividades del personal, midiendo los recursos utilizados frente a los programados, dando como resultado el nivel en el que se aprovechan los insumos y se los transforma en bienes y servicios.

Eficiencia laboral. Evalúa la productividad del personal en sus actividades de transformación de bienes y prestación de servicios. Esta valoración considera la calidad y cantidad utilizada, para satisfacer al cliente o impactar en el mercado (Prado, 2015).

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

El presente proyecto de investigación se realizó en la Dirección Regional de Agricultura del distrito, provincia y región de Huánuco. La Dirección Regional de Agricultura Huánuco (DRA - Huánuco) es una entidad adscrita a Gobierno Regional Huánuco, cuya misión es promover el desarrollo competitivo y sostenible de la actividad agraria, en concordancia con la política nacional, regional y local, impulsando la asociatividad y el fortalecimiento de las organizaciones agrarias, con enfoque de cuencas en armonía con el medio ambiente, para mejorar la calidad de vida del poblador rural.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de estudio

Es de tipo aplicada, se considera que es de este tipo, debido a que busca abordar problemas o preguntas específicas en el mundo real y aplicar los resultados de la investigación para resolver problemas prácticos o mejorar situaciones existentes. Tal como señala Arias y Covinos (2021) este tipo de estudio “se abastece por el tipo básico o puro, ya que mediante, la teoría se encarga de resolver problemas prácticos, se basa en los hallazgos, descubrimientos y soluciones que se planteó en el objetivo del estudio” (p, 68).

4.2.2 Nivel de estudio

Es de nivel descriptivo–correlacional, se considera que tiene este nivel debido a que primero se describieron las variables en estudio especificando sus características y todo lo relacionado al tema abordado para posteriormente establecer la relación que existe entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral. Tal como indica Hernández y Mendoza (2018), el nivel descriptivo busca especificar las propiedades de las variables de estudio; es decir, medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. Y sobre la investigación correlacional, Cancela et al. (2010) indica que comprenden aquellos estudios en los que se pretende describir o aclarar las relaciones existentes entre variables.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la Población

La población de la presente investigación estuvo conformada por todos los trabajadores que tiene roles de dirección estratégica y administrativa de las 20 áreas (dirección,

oficinas y agencias) de la Dirección Regional de Agricultura, haciendo un total de 174 trabajadores; los mismos que se detallan a continuación:

Tabla 1

Distribución de la población de estudio trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Áreas		Número de trabajadores
1	Dirección Regional	5
2	Oficina de administración	17
3	Oficina de planificación agraria	8
4	Oficina de asesoría jurídica	7
5	Oficina de estadística agraria e informática	9
6	Dirección de competitividad agraria	10
7	Dirección de infraestructura agraria y gestión del medio ambiente	4
8	Dirección de extensión agraria	4
9	Dirección de comunidades	4
10	Agencia Agraria Puerto Inca	8
11	Agencia Agraria Dos de Mayo	10
12	Agencia Agraria Ambo	12
13	Agencia Agraria Huacaybamba	6
14	Agencia Agraria Pachitea	9
15	Agencia Agraria Huánuco	16
16	Agencia Agraria Marañón	6
17	Agencia Agraria Leoncio prado	16
18	Agencia Agraria Lauricocha	8
19	Agencia Agraria Huamalíes	8
20	Agencia Agraria Yarowilca	7
Total		174

Fuente: Página de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.

4.3.2 Muestra y método de muestreo

Una muestra es un fragmento o una porción de la población en la que se espera encontrar las características de interés de la manera más precisa posible (Palella y Martins, 2012)

Para determinar la muestra se ha utilizado la fórmula general con un error del 0.05% para obtener una muestra representativa, se detalla a continuación:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

En donde:

n = tamaño de la muestra

Z = Parámetro estadístico, Nivel de Confianza

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = probabilidad de que ocurra el evento (p-1)

e = Error de estimación

N= Tamaño de la población

Sustituyendo:

$$n = \frac{174 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (174 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{167.1096}{1.3929} = 119.97243$$

$$n = 120$$

Debido a que la muestra está distribuida según áreas, oficinas y agencias se opta por calcular el número de muestra de forma proporcional se empleó **la técnica del muestreo aleatorio estratificado**, de acuerdo a Morales (2019) “es una herramienta propia del muestreo tipo probabilístico en la cual el investigador separa a toda la población en diversas subcategorías conocidas como estratos, para posteriormente, escoge al azar a los individuos finales de los variados estratos de manera equilibrada”(p.3).

La fórmula es la siguiente:

$$n_i = n \cdot \frac{N_i}{N}$$

Siendo

- N el número de elementos de la población,
- n el de la muestra,
- N_i el del estrato i .

Tabla 2

Distribución de la muestra de estudio de trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.

Áreas y agencias	Número de trabajadores	Muestra
Dirección	5	3
Oficina de administración	17	12
Oficina de planificación agraria	8	6
Oficina de asesoría jurídica	7	5
Oficina de estadística agraria e informática	9	6
Oficina de competitividad agraria	10	7

Oficina de infraestructura agraria y gestión del medio ambiente	4	3
Oficina de extensión agraria	4	3
Oficina de comunidades	4	3
Agencia Agraria Puerto Inca	8	6
Agencia Agraria Dos de Mayo	10	7
Agencia Agraria Ambo	12	8
Agencia Agraria Huacaybamba	6	4
Agencia Agraria Pachitea	9	6
Agencia Agraria Huánuco	16	11
Agencia Agraria Marañón	6	4
Agencia Agraria Leoncio prado	16	11
Agencia Agraria Lauricocha	8	6
Agencia Agraria Huamalíes	8	6
Agencia Agraria Yarowilca	7	5
Total	174	120

Fuente: Tabla 1

Descripción de la selección de la muestra: La muestra incluyó un total de 120 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, seleccionados estratégicamente para reflejar la diversidad de áreas y agencias. La distribución fue detallada, abarcando desde la Dirección hasta distintas oficinas y agencias, garantizando así una representación equitativa en la investigación.

Línea funcional

Según la línea función la muestra fue conformada por trabajadores que lo conforman, son personas que operan en la dirección estratégica y operativa mediante actividades y tareas de gestión y administración que promueven el desarrollo competitivo alineado a las políticas agrarias nacionales.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que estén actualmente trabajando en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022 y que pertenezcan a las áreas mencionadas.
- Trabajadores nombrados que laboran en las oficinas y las agencias de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco
- Trabajadores con más seis meses de antigüedad en las oficinas y las agencias de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.
- Trabajadores que acepten participar voluntariamente en la investigación y que pertenezcan a las áreas y agencias seleccionadas.

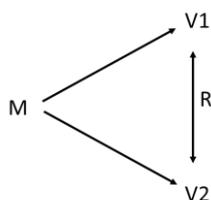
- Trabajadores que tienen alguna carrera técnica o profesional y están vinculados a los trabajos administrativos.

Criterios de exclusión:

- Personal temporal que no tengan un contrato de trabajo a largo plazo con las oficinas y agencias de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.
- Miembros del personal en posiciones de alta dirección, como directores generales, que podrían tener un nivel de influencia en el clima organizacional y desempeño laboral diferente al resto del personal.
- Empleados que, por razones médicas u otras limitaciones, no pueden participar de manera efectiva en la investigación.
- Trabajadores con menos de seis meses de antigüedad en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.

4.4 Diseño de investigación

Fue de diseño relacional, ello debido a que el esquema correspondiente al diseño de investigación del presente estudio es el siguiente:



Dónde:

- M: Muestra
- V1: Variable clima organizacional
- V2: Variable desempeño organizacional
- r: Relación entre variables

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

En el presente trabajo de investigación se empleó la técnica de la encuesta para la recolección de la información de ambas variables, debido a que se busca recolectar y analizar los datos de la muestra elegida. Se selecciona dicha técnica debido a que es la que permitió recolectar los datos necesarios para cada variable.

4.5.2 Instrumentos

Para ambas variables se empleó como instrumento el cuestionario estructurado para poder recabar la información requerida; ya que este instrumento permitió recolectar los datos necesarios mediante un conjunto de preguntas estructuradas con una escala Likert.

- Cuestionario para medir el clima organizacional, sirve para medir el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, este instrumento está estructurado con alternativas para marcar con una “X”, compuesto por 3 dimensiones y 15 ítems los cuales tienen las siguientes puntuaciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). (ANEXO 01)

La escala de valoración final del instrumento general que involucra todas las dimensiones fue con el siguiente baremo, esto es con la finalidad de resumir la percepción de la unidad de análisis:

Nivel	Intervalo
BAJO	15 - 35
MEDIO	36 - 55
ALTO	56 - 75

En cuanto a la valoración final por dimensiones fue con el siguiente baremo:

Comunicación interpersonal

BAJO = 05 - 11

MEDIO = 12 - 18

ALTO = 19 - 25

Autonomía para la toma de decisiones

BAJO = 05 - 11

MEDIO = 12 - 18

ALTO = 19 - 25

Motivación laboral

BAJO = 05 - 11

MEDIO = 12 - 18

ALTO = 19 - 25

- Cuestionario para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sirve para medir el desempeño laboral de los

trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, este instrumento está estructurado con alternativas para marcar con una “X”, compuesto por 3 dimensiones y 15 ítems, las alternativas de respuesta se estructuraron con la escala de Likert y tienen las siguientes puntuaciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). (ANEXO 02)

La escala de valoración final del instrumento fue con el siguiente baremo, esto es con la finalidad de resumir la percepción de la unidad de análisis:

	Intervalo
BAJO	15 - 35
MEDIO	36 - 55
ALTO	56 - 75

En cuanto a la valoración final por dimensiones fue con el siguiente baremo:

Productividad laboral

BAJO = 05 - 11

MEDIO = 12 - 18

ALTO = 19 - 25

Eficiencia laboral

BAJO = 05 - 11

MEDIO = 12 - 18

ALTO = 19 - 25

Eficacia

BAJO = 05 - 11

MEDIO = 12 - 18

ALTO = 19 - 25

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Es la medida en que un instrumento mide verdaderamente la variable que debe medir (Hernández et al., 2014). La validación de cada cuestionario se realizó mediante la solicitud de revisión a expertos conocedores del tema, tal como se muestra a continuación. (ANEXO 03)

Nombre Del Experto	Especialidad	DNI
--------------------	--------------	-----

Mg. Lisset Ysabel Minaya Davila	Magíster en Gerencia Pública	41060771
Mg. Erika Yesenia Juipa Pozo	Magíster en Gestión y Negocios	75015205
Mg. Richard Santiago Trujillo	Magíster en Gestión de proyectos	40722070
Mg. Dyana Daysi Rosales Laguna	Magíster en Gerencia Publica	41459595
Dr. Juan Antonio Picoy Gonzales	Doctor en Ciencias de la Educación	40445635

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Para Hernández et al. (2014), la confiabilidad “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (p. 200).

Para la confiabilidad del instrumento se empleó el método de Alfa de Cronbach, aplicando el cuestionario a la muestra piloto de 20 trabajadores. Para obtener la confiabilidad según este método se empleó el programa estadístico SPSS Versión 25. (ANEXO 04)

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento titulado: Cuestionario para medir el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

	Alfa de Cronbach
Comunicación interpersonal	0.860
Autonomía para la toma de decisiones	0.856
Motivación laboral	0.859
Escala general	0.856

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento titulado: Cuestionario para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.

	Alfa de Cronbach
Productividad laboral	0,830
Eficiencia laboral	0.824
Eficacia	0.832
Escala general	0,830

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

4.6.1 Técnicas para el procesamiento

Para recoger datos se realizó lo detallado a continuación:

- Presentación de la documentación necesaria para contar con el permiso para la aplicación del instrumento.
- Organización del trabajo que se realizó en campo.
- Solicitud de firma del consentimiento informado a los participantes.

- Aplicación del instrumento en un tiempo aproximado de 10 a 25 min por cada persona.
- Clasificación y tabulación de los datos que se obtengan, usando el programa Excel y posteriormente se trabajó con el programa estadístico SPSS versión 25.
- Interpretación de tablas y figuras de la estadística descriptiva.
- Selección de la prueba estadística apropiada de acuerdo a la investigación.
- Obtención de los resultados.

4.6.2 Análisis de datos

- Estadística Descriptiva: Para el análisis de los resultados, se usó tablas de frecuencia y gráficos de barras usando el programa SPSS a fin de interpretar adecuadamente el resultado de cada una de las preguntas, se realizó un análisis de las frecuencias y porcentajes.
- Estadística inferencial: Para realizar este análisis encaminado a determinar las relaciones entre las variables investigadas, se realizó la prueba de correlación Rho de Spearman, lo que permitió determinar si existe relación entre las variables, el cual fue realizado con el programa estadístico SPSS.

4.7 Aspectos éticos

Esta investigación se realizó tomando en cuenta los principios éticos siguientes:

Confidencialidad: Se respetan los principios de autonomía y anonimato del informante, se garantiza la confidencialidad de información a todos los participantes que son parte importante para la recolección de datos, garantizándoles el correcto uso y gestión de los datos recopilados.

Beneficencia. La investigación actual no intenta causar daño (no maleficencia), por lo que se minimizó el potencial de daño. Esto se logra a través de un análisis de riesgo-beneficio del sujeto, garantizando que los resultados serán favorables para los participantes.

Respeto a los sujetos de investigación. Los participantes que firmen el consentimiento informado recibieron respeto en todo momento, y no fueron obligados a responder si no lo deseen por ello se permitió que puedan retirarse si es que así lo desea sin ninguna coerción alguna, se tuvo el cuidado debido en la toma del cuestionario ya que se quiere

mantener la excelencia, el compromiso, la honestidad y el respeto a la persona. (ANEXO 05)

Originalidad: Respetó la propiedad intelectual de los autores citando todas las fuentes utilizadas. Para su presentación se utiliza la norma APA 7ª ed., lo que permite una adecuada referenciación bibliográfica.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Variable interviniente: Datos sociodemográficos

Tabla 5

Características sociodemográficas de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco – 2022

	fi	%
Edad		
< 22 años	6	5.0%
23 - 35 años	9	7.5%
36 - 45 años	60	50.0%
46 - 55 años	29	24.2%
> 56 años	16	13.3%
Sexo		
Femenino	38	31.7%
Masculino	82	68.3%
Grado de instrucción		
Analfabeta	0	0.0%
Primaria	2	1.7%
Secundaria	6	5.0%
Superior no universitario	38	31.7%
Superior universitario	74	61.7%
Procedencia		
Urbano	49	40.8%
Rural	71	59.2%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Interpretación:

Los hallazgos de la tabla 5 indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, con respecto a su edad, en su mayoría con un 33.8% tiene la edad entre (36 - 45 años), un 23.5% tiene entre (46 - 55 años), el 20.6% tienen (> 56 años), el 12.2% tiene entre (23 - 35 años) y en porcentaje minoritario el 8.8% tienen (< 22 años), esto evidencia que hay una cantidad significativa de empleados en su etapa intermedia de carrera, con una experiencia considerable pero aún en una fase productiva.

Con respecto al sexo, de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en su mayoría con un 57.4% son de sexo (Masculino) y en porcentaje minoritario el 42.6% son de sexo (Femenino), esto evidencia que hay una proporción mayor de hombres en comparación con las mujeres en la organización.

Con respecto al grado de instrucción de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en su mayoría con un 47.1% tienen el grado de instrucción de

(Superior no universitario), un 39.7% son de (Superior universitario), el 8.8% son de (Secundaria) y en porcentaje minoritario el 4.4% tienen el grado de instrucción de (Primaria), esto indica que una proporción significativa de empleados ha completado programas de educación superior, como institutos técnicos o programas de formación profesional, que les brindan conocimientos específicos para su trabajo.

Con respecto a la procedencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en su mayoría con un 60.3% son de procedencia (Rural) y en porcentaje minoritario el 39.7% son de procedencia (Urbana), esto evidencia que una proporción significativa de empleados proviene de áreas rurales, lo que puede indicar una conexión y familiaridad con el ámbito de estudio.

Variable 1: Clima organizacional

Dimensión: Comunicación interpersonal

Tabla 6

Frecuencia de resultado respecto a la dimensión comunicación interpersonal

Ítems	Escala		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1. Existe una relación interpersonal con sus colegas basada en el respeto, tolerancia y empatía.	9	7.5%	33	27.5%	45	37.5%	21	17.5%	12	10.0%		
2. Logra tener una buena comunicación con sus colegas del área de trabajo.	7	5.8%	31	25.8%	55	45.8%	18	15.0%	9	7.5%		
3. Los mensajes transmitidos dentro de la entidad son claros y objetivos.	13	10.8%	40	33.3%	38	31.7%	20	16.7%	9	7.5%		
4. Recibe de forma oportuna la información que necesita de sus compañeros de manera clara y precisa para desempeñar sus tareas laborales	10	8.3%	41	34.2%	33	27.5%	22	18.3%	14	11.7%		
5. Conoce cuáles son sus funciones en el área de trabajo.	0	0.0%	0	0.0%	49	40.8%	37	30.8%	34	28.3%		

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Interpretación:

Los hallazgos de la tabla 6 indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, respecto al ítem 1 sobre si existe una relación interpersonal con sus

colegas basada en el respeto, tolerancia y empatía, en su mayoría con un 37.5% indican que “A veces”, un 27.5% indicó que “Casi nunca”, el 17.5% indicaron “Casi siempre”, el 10.0% señalaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 7.5% indicó que “Nunca” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que solo a veces se sienten conectados y valorados en su entorno laboral, esto se debe a una mala comunicación lo cual dificulta la construcción de relaciones basadas en el respeto, tolerancia y empatía.

En el ítem 2 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si logra tener una buena comunicación con sus colegas del área de trabajo, en su mayoría con un 45.8% indican que “A veces”, un 25.8% indicó que “Casi nunca”, el 15.0% indicaron “Casi siempre”, el 7.5% señalaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 5.8% indicó que “Nunca” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que solo a veces se pueden comunicarse de manera efectiva y fluida con sus compañeros, ello genera un mala colaboración y comprensión mutua.

En el ítem 3 se evidencia los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si los mensajes transmitidos dentro de la entidad son claros y objetivos, en su mayoría con un 33.3% indican que “Casi nunca”, un 31.7% indicó que “A veces”, el 16.7% indicaron “Casi siempre”, el 10.8% señalaron “Nunca” y en porcentaje minoritario el 7.5% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que casi nunca los mensajes se transmiten con claridad y objetividad en la comunicación interna de la organización, lo que puede generar malentendidos y dificultades en la interpretación de la información.

En el ítem 4 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si recibe de manera clara y precisa la información que necesita de sus compañeros para desempeñar sus tareas laborales, en su mayoría con un 34.2% indican que “Casi nunca”, un 27.5% indicó que “A veces”, el 18.3% indicaron “Casi siempre”, el 11.7% señalaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 8.3% indicó que “Nunca” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que casi nunca reciben de forma oportuna la información que requieren para su trabajo ello indica que existe una deficiencia en la entrega oportuna de la información necesaria para que los empleados realicen sus tareas de manera eficiente.

En el ítem 5 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, conoce cuáles son sus funciones en el área de trabajo, sobre sí en su mayoría con un 40.8% indican que “A veces”, un 30.8% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje

minoritario el 28.3% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que solo a veces existe cierta falta de claridad o información insuficiente sobre las responsabilidades y tareas específicas que los empleados deben cumplir en sus roles laborales.

Dimensión: Autonomía para la toma de decisiones

Tabla 7

Frecuencia de resultado respecto a la dimensión autonomía para la toma de decisiones.

Ítems	Escala	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
6. Cuando se toma una decisión en su área de trabajo te piden tu idea, opinión o sugerencia.		0	0.0%	40	33.3%	37	30.8%	25	20.8%	18	15.0%
7. Su jefe de área le permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo.		23	19.2%	38	31.7%	29	24.2%	18	15.0%	12	10.0%
8. Cuando se le asigna un trabajo toma las medidas necesarias para asegurarse de que las tareas asignadas se entreguen de manera responsable y a tiempo		0	0.0%	15	12.5%	46	38.3%	33	27.5%	26	21.7%
9. Conoce cuales son las exigencias del puesto como funciones y responsabilidades que debe asumir dentro de su área de trabajo.		0	0.0%	6	5.0%	45	37.5%	37	30.8%	32	26.7%
10. El tiempo determinado para cada actividad productiva es suficiente para cumplir con su trabajo.		6	5.0%	10	8.3%	44	36.7%	37	30.8%	23	19.2%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Interpretación:

Los hallazgos de la tabla 7 indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, respecto al ítem 6 sobre si cuando se toma una decisión en su área de trabajo te piden su idea, opinión o sugerencia, en su mayoría con un 33.3% indican que “Casi nunca”, un 30.8% indicó que “A veces”, el 20.8% indicaron “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 15.0 % indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que casi nunca se les pide su idea, opinión o sugerencia cuando se toma una decisión en su área de trabajo, esto indica que hay una

falta de participación y consulta de los empleados en el proceso de toma de decisiones, lo que puede afectar su sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

En el ítem 7 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si su jefe de área le permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo, en su mayoría con un 31.7% indican que “Casi nunca”, un 24.2% indicó que “A veces”, el 19.2% indicaron “Nunca”, el 15.0% señalaron “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que casi nunca su jefe de área les permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo, esto indica que existe una falta de autonomía y empoderamiento por parte de los empleados para abordar y resolver los problemas que surgen en el desempeño de sus tareas laborales.

En el ítem 8 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si cuando se le asigna un trabajo toma las medidas necesarias para asegurarse de que las tareas asignadas se entreguen de manera responsable y a tiempo, en su mayoría con un 38.3% indican que “A veces”, un 27.5% indicó que “Casi siempre”, el 21.7% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 12.5% indicó que “Casi nunca” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que solo a veces cuando se les asigna un trabajo, lo entregan en el tiempo estipulado de manera responsable, ello indica que existe una falta de consistencia en el cumplimiento de los plazos de entrega por parte de los empleados, lo que puede tener implicaciones en la eficiencia y efectividad de los procesos de trabajo.

En el ítem 9 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si conoce cuales son las exigencias del puesto como funciones y responsabilidades que debe asumir dentro de su área de trabajo, en su mayoría con un 37.5% indican que “A veces”, un 30.8% indicó que “Casi siempre”, el 26.7% indicaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 5.0% indicó que “Casi nunca” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que solo a veces conocen las exigencias del puesto, como las funciones y responsabilidades que deben asumir dentro de su área de trabajo, ello indica que hay una falta de claridad e información insuficiente sobre lo que se espera de ellos en términos de sus roles y responsabilidades laborales.

En el ítem 10 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si el tiempo determinado para cada actividad productiva es suficiente para cumplir con su trabajo, en su mayoría con un 36.7% indican que “A veces”, un 30.8% indicó que “Casi siempre”, el 19.2% indicaron “Siempre”, el 8.3% señalaron “Casi

nunca” y en porcentaje minoritario el 5.0% indicó que “Nunca” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que solo a veces el tiempo determinado para cada actividad productiva no es suficiente para cumplir con su trabajo, ello indica que existe una percepción generalizada de que el tiempo asignado para realizar las tareas laborales no es adecuado y no permite completarlas de manera efectiva.

En conjunto, al evaluar la autonomía en la toma de decisiones en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, se identifica que los roles de los trabajadores se ven perjudicados en ciertas instancias debido a que existen desafíos en la participación de la toma de decisiones, la autonomía para resolver problemas, la consistencia en el cumplimiento de plazos, la claridad en las expectativas laborales y la percepción del tiempo asignado pueden afectar directamente su capacidad para desempeñar sus funciones de manera plena y efectiva. La falta de participación en decisiones clave puede limitar su sentido de pertenencia e influencia en el proceso organizativo. La limitada autonomía para resolver problemas podría obstaculizar su capacidad para abordar desafíos de manera proactiva. La inconsistencia en el cumplimiento de plazos podría afectar la eficiencia y calidad de su trabajo, mientras que la falta de claridad en las expectativas laborales puede generar confusión y errores en la ejecución de tareas. Además, la percepción de tiempo insuficiente puede generar presión y afectar la capacidad del trabajador para realizar sus actividades de manera efectiva. Esto subraya la importancia de abordar los desafíos en la autonomía para la toma de decisiones, ya que estos aspectos pueden afectar directamente el rol del trabajador, su compromiso y su contribución efectiva a los objetivos organizacionales.

Dimensión: Motivación Laboral

Tabla 8

Frecuencia de resultado respecto a la dimensión motivación laboral

Ítems	Escala	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
11. La entidad le ofrece beneficios médicos por su trabajo.		8	6.7%	45	37.5%	28	23.3%	26	21.7%	13	10.8%
12. Se le ha otorgado algún tipo de reconocimiento, como un aumento de salario o elogios públicos, por su contribución en el trabajo		18	15.0%	39	32.5%	29	24.2%	21	17.5%	13	10.8%
13. Está de acuerdo con la remuneración salarial que le brinda la entidad por sus servicios.		19	15.8%	47	39.2%	30	25.0%	16	13.3%	8	6.7%
14. Cuando cumple una meta o alcanza un objetivo la entidad le ofrece un ascenso laboral.		10	8.3%	49	40.8%	37	30.8%	18	15.0%	6	5.0%
15. El entorno laboral lo impulsa y motiva a que efectúe mejor sus funciones.		18	15.0%	38	31.7%	30	25.0%	22	18.3%	12	10.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Interpretación:

Los hallazgos de la tabla 8 indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, respecto al ítem 11 sobre si la entidad le ofrece beneficios médicos por su trabajo, en su mayoría con un 37.5% indican que “Casi nunca”, un 23.3% indicó que “A veces”, el 21.7% indicaron “Casi siempre”, el 10.8% señalaron “Siempre” y en porcentaje minoritario el 6.7% indicó que “Nunca” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que casi nunca tienen acceso a beneficios médicos por parte de los empleadores, lo que puede afectar su bienestar y seguridad laboral.

En el ítem 12 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si se le ha otorgado algún tipo de reconocimiento, como un aumento de salario o elogios públicos, por su contribución en el trabajo, en su mayoría con un 32.5% indican que “Casi nunca”, un 24.2% indicó que “A veces”, el 17.5% indicaron “Nunca”, el 15.0% señalaron “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 10.8% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que casi nunca los valoran y recompensan por su desempeño laboral, con ello es más probable que experimenten una disminución en su nivel de compromiso y dedicación laboral.

En el ítem 13 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si está de acuerdo con la remuneración salarial que le brinda la entidad por sus servicios, en su mayoría con un 39.2% indican que “Casi nunca”, un 25.0% indicó que “A veces”, el 15.8% indicaron “Nunca”, el 13.3% señalaron “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 6.7% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que no están de acuerdo con la remuneración que le asigna su empleador, ello puede generar que se desmotiven y pierdan el compromiso con la organización, esto puede afectar negativamente su productividad, calidad de trabajo y nivel de esfuerzo.

En el ítem 14 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si cuando cumple una meta o alcanzan un objetivo la entidad le ofrece un ascenso laboral, en su mayoría con un 40.8% indican que “Casi nunca”, un 30.8% indicó que “A veces”, el 15.0% indicaron “Nunca”, el 8.3% señalaron “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 5.0% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que casi nunca se les ofrece un ascenso laboral cuando cumplen una meta o alcanzan un objetivo, ello indica que existe una falta de reconocimiento y oportunidades de crecimiento en la entidad, lo cual puede afectar la motivación y el desarrollo profesional de los empleados.

En el ítem 15 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si el entorno laboral lo impulsa y motiva a que efectúe mejor sus funciones en su mayoría con un 31.7% indican que “Casi nunca”, un 25.0% indicó que “A veces”, el 18.3% indicaron “Casi siempre”, el 15.0% señalaron “Nunca” y en porcentaje minoritario el 10.0% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que casi nunca el entorno laboral los impulsa y motiva a desempeñar mejor sus funciones, ello indica que carecen de un ambiente de trabajo estimulante y motivador en la entidad, lo cual puede afectar negativamente la productividad, la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados.

Variable 2: Desempeño laboral

Dimensión: Productividad laboral

Tabla 9

Frecuencia de resultado respecto a la dimensión productividad laboral

Ítems	Escala		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1. Logra alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente.	0	0.0%	0	0.0%	57	47.5%	33	27.5%	30	25.0%		
2. Cuando se le asigna una tarea lo cumple de manera eficaz en el tiempo determinado.	0	0.0%	0	0.0%	52	43.3%	38	31.7%	30	25.0%		
3. Su nivel de producción laboral es acorde a lo que está determinado por las políticas de la entidad.	0	0.0%	0	0.0%	49	40.8%	39	32.5%	32	26.7%		
4. Usted logra realizar las tareas que le han asignado a su cargo.	0	0.0%	0	0.0%	52	43.3%	39	32.5%	29	24.2%		
5. Logra cumplir con las metas determinadas por la entidad.	0	0.0%	0	0.0%	56	46.7%	38	31.7%	26	21.7%		

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Interpretación:

Los hallazgos de la tabla 9 indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, respecto al ítem 1 sobre si logra alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente, en su mayoría con un 47.5% indican que “A veces”, un 27.5% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 25.0% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que a veces logran alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente, ello indica que existe cierta inconsistencia en el desempeño y la eficiencia en el logro de metas en la entidad.

En el ítem 2 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si cuando se le asigna una tarea lo cumple de manera eficaz en el tiempo determinado, en su mayoría con un 43.3% indican que “A veces”, un 31.7% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 25.0% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que a veces cumplen de manera eficaz las tareas asignadas dentro del tiempo determinado, ello se debe al resultado de una comunicación deficiente y de una falta de definición en los roles y responsabilidades todo ello afecta su productividad laboral.

En el ítem 3 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si su nivel de producción laboral es acorde a lo que está determinado por

las políticas de la entidad, en su mayoría con un 40.8% indican que “A veces”, un 32.5% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 26.7% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que a veces su nivel de productividad es acorde a las políticas de la entidad, esto se debe en ciertas ocasiones puede surgir factores internos o externos que afectan su rendimiento. Estos factores podrían incluir una falta de recursos adecuados, una carga de trabajo excesiva, problemas de motivación o desafíos en la implementación de las políticas establecidas.

En el ítem 4 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si logra realizar las tareas que le han asignado a su cargo, en su mayoría con un 43.3% indican que “A veces”, un 32.5% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 24.2% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que a veces logran realizar las tareas que les han asignado a su cargo, esto indica que en ciertas ocasiones las tareas asignadas no están bien definidas, ello les dificulta comprender completamente lo que se espera de ellos, puede llevar a confusiones, errores o a una ejecución incompleta de las tareas, lo que afecta la productividad y la calidad del trabajo.

En el ítem 5 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si logra cumplir con las metas determinadas por la entidad, en su mayoría con un 46.7% indican que “A veces”, un 31.7% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 21.7% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que a veces logran cumplir con las metas determinadas por la entidad, esto indica no tienen una comprensión clara de las metas establecidas por ello surge confusiones y dificultades para cumplir con las metas de manera consistente, ya que los empleados pueden tener interpretaciones diferentes o inciertas sobre lo que se les pide hacer.

En conjunto, al evaluar el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, se identifica que los roles de los trabajadores se ven perjudicados en ciertas instancias debido a diversos factores. Las discrepancias en la planificación generan desafíos en la ejecución eficiente de tareas, afectando roles que dependen de una secuencia ordenada de actividades. La comunicación deficiente impacta directamente en roles que requieren colaboración y coordinación, ya que la falta de información clara contribuye a la ejecución inconsistente de tareas. La falta de definición de roles crea dificultades en la comprensión completa de responsabilidades, afectando roles que dependen de una distribución clara de funciones. La comprensión poco clara de los

objetivos institucionales afecta roles que requieren alineación con metas organizativas, generando confusiones y dificultades para cumplir metas de manera consistente. Esto puede generar aspectos negativos en roles específicos, evidenciando la necesidad de intervenciones para fortalecer la eficiencia y eficacia laboral en cada función.

Dimensión: Eficacia

Tabla 10

Frecuencia de resultado respecto a la dimensión eficacia

Ítems	Escala		Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	6. Realiza la tarea asignada con calidad siempre enfocándose a los objetivos a alcanzar.	0	0.0%	0	0.0%	54	45.0%	38	31.7%	28	23.3%	
7. Logra cumplir las metas determinadas de acuerdo al cronograma de la entidad.	0	0.0%	0	0.0%	55	45.8%	36	30.0%	29	24.2%		
8. Realiza sus tareas asignadas en el tiempo determinado por su jefe de área.	0	0.0%	0	0.0%	51	42.5%	40	33.3%	29	24.2%		
9. Cumple con todas las tareas que se le asignaron en su puesto de trabajo.	0	0.0%	0	0.0%	58	48.3%	37	30.8%	25	20.8%		
10. Conoce las actividades y procedimientos de su puesto de trabajo.	0	0.0%	0	0.0%	48	40.0%	39	32.5%	33	27.5%		

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Interpretación:

Los hallazgos de la tabla 10 indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, respecto al ítem 6 sobre si realiza la tarea asignada con calidad siempre enfocándose a los objetivos a alcanzar, en su mayoría con un 45.0% indican que “A veces”, un 31.7% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 23.3% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que a veces realizan la tarea asignada con calidad y en línea con los objetivos a alcanzar, esto indica que experimentan fluctuaciones en su rendimiento y no siempre alcanzan los estándares deseados.

En el ítem 7 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si logra cumplir las metas determinadas de acuerdo al cronograma de la entidad, en su mayoría con un 45.8% indican que “A veces”, un 30.0% indicó que “Casi

siempre” y en porcentaje minoritario el 24.2% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que la gran parte de trabajadores afirma que a veces logran cumplir las metas establecidas, esto puede deberse a diversos factores que contribuyan a esta situación, como la falta de recursos, la falta de claridad en las metas y posibles obstáculos externos. En el ítem 8 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si realiza sus tareas asignadas en el tiempo determinado por su jefe de área, en su mayoría con un 42.5% indican que “A veces”, un 33.3% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 24.2% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que gran parte de trabajadores afirma que a veces logran realizar sus tareas asignadas dentro del tiempo establecido, esto puede deberse a que existe una falta de gestión eficiente del tiempo, una carga de trabajo excesiva y la presencia de interrupciones o distracciones en el entorno laboral.

En el ítem 9 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si cumple con todas las tareas que se le asignaron en su puesto de trabajo, en su mayoría con un 48.3% indican que “A veces”, un 30.8% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 20.8% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que gran parte de trabajadores afirma que a veces cumplen con todas las tareas asignadas, esto indica que en ciertas ocasiones experimentan dificultades o desafíos en completar consistentemente todas las responsabilidades que se les han asignado. Puede haber diversas razones detrás de esto, como la falta de tiempo, la sobrecarga de trabajo, la falta de claridad en las expectativas o la falta de recursos adecuados todo ello puede generar ineficiencia en sus funciones

En el ítem 10 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si conoce las actividades y procedimientos de su puesto de trabajo, en su mayoría con un 40.0% indican que “A veces”, un 32.5% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 27.5% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que gran parte de trabajadores afirma solo a veces conocen las actividades y procedimientos de su puesto de trabajo, esto indica que experimentan cierta falta de conocimiento o comprensión en relación a las tareas y procesos específicos que deben llevar a cabo, ello puede deberse a una falta de capacitación adecuada y cambios frecuentes en los procedimientos.

En conjunto, al evaluar la eficacia en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, se identifica que los roles de los trabajadores se ven perjudicados en ciertas instancias debido a diversos factores, especialmente en aspectos relacionados con la calidad del trabajo, el

cumplimiento de metas, la gestión del tiempo y el conocimiento de procedimientos. Estos desafíos afectarían directamente a roles específicos, como la ejecución de tareas asignadas, la adaptación a cambios y la cooperación efectiva en equipo. Por lo tanto, se identifica una oportunidad de mejora para roles que requieren una ejecución constante y eficiente de tareas, así como una adaptabilidad rápida a cambios y una colaboración efectiva. La atención a factores como la capacitación, la claridad en las expectativas y la gestión eficiente del tiempo podría beneficiar significativamente a estos roles laborales, mejorando así la eficacia en su desempeño.

Dimensión: Eficiencia laboral

Tabla 11

Frecuencia de resultado respecto a la dimensión eficiencia laboral

Ítems	Escala	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
		11. Su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional.	0	0.0%	0	0.0%	40	33.3%	51	42.5%	29
12. Su nivel de conocimientos técnicos de su puesto de trabajo le permite desarrollar su trabajo con eficiencia.	0	0.0%	0	0.0%	39	32.5%	47	39.2%	34	28.3%	
13. Tiene la capacidad de liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	0	0.0%	0	0.0%	50	41.7%	39	32.5%	31	25.8%	
14. Cuando se le asigna un trabajo en equipo coopera de manera efectiva y respetuosa.	0	0.0%	0	0.0%	52	43.3%	40	33.3%	28	23.3%	
15. Cuando se presenta cualquier cambio ya sea en la implementación de una nueva política o estrategia es capaz de adaptarse de manera rápida.	0	0.0%	0	0.0%	54	45.0%	39	32.5%	27	22.5%	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Interpretación:

Los hallazgos de la tabla 11 indican que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, respecto al ítem 11 sobre si” su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional, en su mayoría con un 42.5% indican que “Casi siempre, un 33.3% indicó que “A veces” y en porcentaje minoritario el 24.2% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que gran parte de trabajadores afirma que casi siempre su nivel de responsabilidad se alinea con su capacidad profesional, esto indica que se sienten

capaces y competentes para cumplir con las responsabilidades asignadas. Logrando demostrar un nivel constante de eficiencia en su trabajo, asegurando que sus tareas estén en línea con sus habilidades y conocimientos.

En el ítem 12 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si su nivel de conocimientos técnicos de su puesto de trabajo le permite desarrollar su trabajo con eficiencia, en su mayoría con un 39.2% indican que “Casi siempre”, un 32.5% indicó que “A veces” y en porcentaje minoritario el 28.3% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que gran parte de trabajadores afirma que casi siempre sus conocimientos técnicos les permiten desarrollar su trabajo con eficiencia, esto indica que poseen el nivel de conocimientos adecuado para realizar eficientemente sus tareas y responsabilidades. Se sienten confiados en su capacidad para aplicar sus habilidades técnicas y conocimientos en el trabajo diario.

En el ítem 13 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si tiene la capacidad de liderazgo y capacidad de trabajo en equipo, en su mayoría con un 41.7% indican que “A veces”, un 32.5% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 25.8% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que gran parte de trabajadores afirma que a veces tienen la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo, esto indica que pueden mostrar habilidades de liderazgo y trabajar en equipo en ciertas ocasiones, pero pueden enfrentar desafíos para mantener esta capacidad de manera consistente. Esto puede deberse a una falta de oportunidades para liderar o trabajar en equipo, o a la necesidad de desarrollar habilidades adicionales en estas áreas.

En el ítem 14 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si cuando se le asigna un trabajo en equipo coopera de manera efectiva y respetuosa, en su mayoría con un 43.3% indican que “A veces”, un 33.3% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 23.3% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que gran parte de trabajadores afirma que a veces demuestran una actitud colaborativa y respetuosa al trabajar con otros en equipo, esto indica que pueden enfrentar desafíos ocasionales para mantener una cooperación efectiva y respetuosa. Puede haber situaciones en las que surjan conflictos, dificultades de comunicación o falta de alineación en los objetivos del equipo, lo que afecta la eficiencia laboral en general.

En el ítem 15 se evidencia que los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, sobre si cuando se presenta cualquier cambio ya sea en la implementación de una nueva política o estrategia es capaz de adaptarse de manera rápida, en su mayoría con

un 45.0% indican que “A veces”, un 32.5% indicó que “Casi siempre” y en porcentaje minoritario el 22.5% indicó que “Siempre” evidenciándose de ese modo que gran parte de trabajadores afirma que a veces pueden enfrentar desafíos para adaptarse rápidamente a los cambios, esto indica que tienden a sentirse cómodas con lo familiar y pueden resistirse a los cambios que alteran su rutina o su forma de hacer las cosas. Estos empleados pueden necesitar más apoyo y orientación para mejorar su capacidad de adaptación.

En conjunto, se identifica una eficiencia laboral generalizada entre los trabajadores, destacando la habilidad de los empleados para alinear sus responsabilidades con las habilidades requeridas para sus funciones específicas. Aquellos con roles que demandan conocimientos técnicos muestran una eficiencia notable en la aplicación de dichos conocimientos en sus tareas diarias. Además, se observa que ciertos empleados demuestran habilidades de liderazgo y trabajo en equipo en contextos particulares, lo que indica fortalezas en roles que requieren estas competencias. No obstante, en roles que demandan una cooperación efectiva, se identifican desafíos que podrían afectar negativamente la sinergia y el rendimiento colectivo. Los empleados en funciones que requieren una rápida adaptación a cambios podrían experimentar dificultades para ajustarse ágilmente a nuevas políticas o estrategias, lo que puede impactar en roles que dependen de la flexibilidad y la adaptabilidad. Adicionalmente, la consistencia en la demostración de habilidades de liderazgo y trabajo en equipo varía entre los trabajadores, señalando áreas específicas de mejora en roles que requieren liderazgo constante y colaboración efectiva.

Tabla 12

Nivel del clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Clima organizacional (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	13	11%
	MEDIO	80	67%
	ALTO	27	23%
	Total	120	100%

Interpretación:

Los datos presentados en la tabla, relacionados con el nivel de clima organizacional en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, revelan que la mayoría, aproximadamente

un 67%, percibe este clima como "medio". Un 23%, lo califica como "alto", mientras que un 11% lo cataloga como "bajo". Este análisis sugiere que la percepción del clima organizacional es variada dentro de la institución, con la mayoría de los empleados experimentando un nivel medio. Los resultados también indican que existe un grupo considerable que percibe un clima organizacional alto, lo que puede ser un indicativo de áreas de fortaleza en la gestión organizacional. Por otro lado, el 11% que lo considera bajo señala la necesidad de abordar posibles problemas o áreas de mejora en el ambiente laboral para promover una mayor satisfacción y bienestar en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. Estos datos proporcionan una base importante para futuras acciones y mejoras en la gestión del clima organizacional en la institución.

Tabla 13

Nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Desempeño laboral (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	0	0%
	MEDIO	68	57%
	ALTO	52	43%
	Total	120	100%

Interpretación:

Los datos presentados en la tabla, referentes al nivel de desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, arroja resultados notables. Aproximadamente un 57% de los empleados perciben este clima como "medio", mientras que un 43% lo califica como "alto". Estos hallazgos indican que la mayoría de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco experimentan un nivel de desempeño laboral que se encuentra en un punto intermedio. Al mismo tiempo, un porcentaje significativo de empleados, el 43%, lo evalúa como "alto", lo que sugiere áreas de fortaleza en el desempeño organizacional. Este análisis proporciona una comprensión valiosa de la percepción del personal sobre su desempeño laboral y puede servir como punto de partida para abordar posibles mejoras o áreas de desarrollo en la institución. Estos datos son fundamentales para la toma de decisiones y la gestión efectiva de recursos humanos.

Tabla 14*Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral*

		V2. Desempeño laboral (Agrupada)			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
V1. Clima organizacional (Agrupada)	BAJO	Recuento	0	11	2	13
		% del total	0%	9%	2%	11%
	MEDIO	Recuento	0	52	28	80
		% del total	0%	43%	23%	67%
	ALTO	Recuento	0	5	22	27
		% del total	0%	4%	18%	22%
Total	Recuento	0	68	52	120	
	% del total	0%	57%	43%	100.00%	

Interpretación:

En la tabla se observa claramente la relación directa existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. Es notable destacar que el 43% de los colaboradores, quienes perciben que el clima organizacional se encuentra en un nivel "medio", también califican su desempeño laboral en ese mismo rango.

Esto indica que el clima en el lugar de trabajo se relaciona significativamente en la motivación, el compromiso y la productividad del personal. Como resultado, la gestión del clima organizacional podría ser un factor clave para mejorar el rendimiento laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis**5.2.1 Prueba de normalidad**

Hi: Los datos no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos provienen de una distribución normal

Nota:

Si $p > 0.05$ Aceptamos la Hipótesis Nula.

Si $p \leq 0.05$ Rechazamos la Hipótesis Nula de manera Significativa.

Tabla 15

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	.179	120	.000
Desempeño laboral	.167	120	.000

 a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba paramétrica utilizada arrojó un valor de significancia menor a 0.05 para ambas variables, esto implica que los datos no se ajustan a una distribución normal. Dado que los datos no siguen una distribución normal, es apropiado utilizar una prueba no paramétrica, como la prueba de Correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre variables.

5.2.2 Contrastación de las hipótesis**Regla de decisión para la prueba estadística:**

- Si p-valor calculado < 0,05 se rechaza H₀.
- Si p-valor calculado ≥ 0,05 se acepta H₀ y se rechaza H₁.

Nivel de significación: $\alpha = 0,05$

Hipótesis general

H₁: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

H₀: El clima organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

Prueba de correlación de Rho de Spearman:**Tabla 16**

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

		Correlaciones		
			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.907**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	.907**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

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

Interpretación: La tabla de la prueba de correlación de Rho de Spearman muestra los resultados obtenidos al determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022. Según la tabla, los resultados son los siguientes:

Valor de p: 0.000

Coefficiente de correlación de Spearman: 0.907

El valor de p es muy bajo ($p = 0.000$), lo que indica que la asociación encontrada entre el clima organizacional y el desempeño laboral es altamente significativa. Por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que hay evidencia estadística para respaldar la hipótesis de que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Asimismo, un coeficiente de 0.907 indica una correlación positiva muy fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Este coeficiente sugiere que a medida que mejora el clima organizacional, es más probable que se observe un mejor desempeño laboral por parte de los trabajadores. Estos resultados se basan en una muestra de 120 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022.

Hipótesis específicas:

A. Primera hipótesis específica

H_{i1} : La comunicación interpersonal se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

H_{01} : La comunicación interpersonal no se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 17

Prueba de correlación de Spearman entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral

		Correlaciones		
			Comunicación interpersonal	Productividad ad laboral
Rho de Spearman	Comunicación interpersonal	Coefficiente de correlación	1.000	.902**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	120	120
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.902**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	120	120

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

Interpretación: La tabla muestra los resultados de la Prueba de correlación de Rho de Spearman para establecer la relación entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022. Según la tabla, los resultados son los siguientes:

Valor de p: 0.000

Coefficiente de correlación de Spearman: 0.902

El valor de p obtenido es muy bajo ($p = 0.000$), lo que indica que la relación encontrada entre las dimensiones es altamente significativa. En consecuencia, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existen pruebas estadísticas para respaldar la hipótesis alternativa de que hay una relación entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral de los trabajadores. Asimismo, un coeficiente de 0.902 indica una correlación positiva muy fuerte entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral. Esto implica que a medida que mejore la comunicación interpersonal, es más probable que se observe un aumento en la productividad laboral.

B. Segunda hipótesis específica

H₁₂: La autonomía para la toma de decisiones se relaciona con la eficiencia laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

H₀₂: La autonomía para la toma de decisiones no se relaciona con la eficiencia laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 18

Prueba de correlación de Spearman entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral

Correlaciones				
		Autonomía para la toma de decisiones		Eficiencia laboral
Rho de Spearman	Autonomía para la toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1.000	.910**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	120	120
	Eficiencia laboral	Coeficiente de correlación	.910**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	120	120

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

Interpretación: La tabla muestra los resultados de la Prueba de correlación de Rho de Spearman para establecer la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022. Estos son los datos:

Valor de p: 0.000

Coefficiente de correlación de Spearman: 0.910

El valor de p obtenido es muy bajo ($p = 0.000$), lo que indica que la relación encontrada entre las dimensiones es altamente significativa. Por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existen pruebas estadísticas para respaldar la hipótesis de que hay una relación entre la autonomía para la toma de decisiones y la eficiencia laboral de los trabajadores. Asimismo, un coeficiente de 0.910 indica una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones. Esto implica que a medida que aumenta la autonomía para tomar decisiones, es más probable que se observe una mayor eficiencia laboral.

C. Tercera hipótesis específica

H_{i3}: La motivación laboral se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

H₀₃: La motivación laboral no se relaciona con la eficiencia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

Prueba estadística: Prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 19

Prueba de correlación de Spearman entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral

Correlaciones				
			Motivación laboral	Eficacia
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.909**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	120	120
	Eficacia	Coefficiente de correlación	.909**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	120	120

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

Interpretación: La tabla muestra los resultados de la Prueba de correlación de Rho de Spearman para establecer la relación entre la motivación laboral y la eficacia de los

trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022. Estos son los resultados que se obtuvieron:

Valor de p: 0.000

Coefficiente de correlación de Spearman: 0.910

El valor de p obtenido es muy bajo ($p = 0.000$), lo que indica que la relación encontrada entre las dimensiones es altamente significativa. Por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula y concluir que existen pruebas estadísticas para respaldar la hipótesis de que hay una relación entre la motivación laboral y la eficacia de los trabajadores. Asimismo, un coeficiente de 0.909 indica una correlación positiva muy fuerte entre las dimensiones. Esto implica que a medida que aumenta la motivación laboral, es más probable que se observe una mayor eficacia en el desempeño laboral.

5.3 Discusión de resultados

En la presente discusión de resultados de la hipótesis general, se analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022. Los resultados obtenidos subrayan de manera concluyente la importancia crucial que tiene la percepción del clima organizacional en la evaluación del desempeño laboral de los empleados. En otras palabras, los empleados que perciben un clima organizacional de calidad media tienden a manifestar un desempeño laboral acorde a esa misma categoría. Además, los hallazgos de esta investigación demuestran que la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral es altamente significativa. Esto sugiere que, a medida que el clima organizacional mejora, es más probable que los trabajadores demuestren un desempeño laboral más positivo y efectivo. Estos resultados son consistentes con los resultados de la investigación realizada por **Fanzo (2021)** en su estudio sobre "El clima organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud de Lambayeque". Dicha investigación también concluyó con una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, respaldada por el coeficiente de correlación de Spearman Rho con un nivel de significación menor al 0.05%. A pesar de las diferencias en contextos y muestras entre ambos estudios, los resultados respaldan la idea de que un clima organizacional favorable es esencial para mejorar el desempeño laboral. Estos hallazgos también se asemejan a los resultados del estudio de **González (2020)** titulado "Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas", que concluyó que existe una relación directa, fuerte y estadísticamente

significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios públicos que laboran en el SRI de la ciudad de Ambato. Además, los resultados de esta investigación encuentran similitudes con los hallazgos de **Palti (2022)** en su investigación "Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado". Concluye que existe una correlación positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado en Lima. En resumen, estos estudios respaldan de manera consistente la noción de que un clima organizacional favorable se relaciona positivamente con un mejor desempeño laboral. Estas conclusiones subrayan la importancia de promover y mantener un ambiente laboral saludable y motivador como un componente clave para mejorar la productividad y la satisfacción de los empleados en una organización.

Los estudios respaldan la noción de que un clima organizacional tiene una relación positiva en el desempeño de los empleados en el contexto de una entidad pública, lo que subraya la importancia de fomentar un entorno de trabajo favorable y positivo para impulsar la productividad y el compromiso de los trabajadores.

Hipótesis específica 1: Se ha establecido una relación positiva muy fuerte entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral. Esto sugiere que, a medida que la comunicación interpersonal mejora, es más probable que se observe un incremento en la productividad laboral, puesto que la comunicación adecuada en el lugar de trabajo promueve una comprensión más precisa de los objetivos y tareas, lo que, a su vez, facilita la coordinación de esfuerzos y la optimización de los recursos. Además, una comunicación abierta y transparente puede prevenir malentendidos y conflictos, lo que, a su vez, reduce la disminución de la productividad relacionada con problemas de comunicación. Estos resultados se alinean con investigaciones previas, como el estudio de **Masache (2022)** titulado "La influencia del clima organizacional en el desempeño del personal" quien identificó que las dimensiones específicas del clima organizacional, como la colaboración, el buen trato, la motivación laboral, la iniciativa participativa, el desarrollo profesional, el apoyo al emprendimiento, los equipos y la distribución de recursos, la organización y el desempeño, y la estabilidad laboral, que estaban asociados al desempeño laboral en términos de productividad. Además, los resultados de nuestro estudio concuerdan con la investigación de **Villano (2022)** titulada "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional". Villano concluyó que existe una correlación positiva moderada ($r=0,536$) entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral en la Dirección Regional de

Comercio Exterior y Turismo - Tacna en el año 2021. Por otro lado, nuestros resultados se asemejan a los hallazgos de **Belsuzarri y Acosta (2020)** en su estudio titulado "Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una PYME". Ellos concluyeron que existe una correlación significativa ($\rho = 0,205$, $r = 0,000$, $p < 0,05$) entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral de los operarios de una pequeña empresa contratista en el sector de ingeniería de Lima durante el año 2019. Estos hallazgos refuerzan de manera consistente la idea de que la comunicación interpersonal se relaciona positivamente con el desempeño laboral. Esto subraya la importancia de promover una comunicación efectiva en el entorno laboral como un factor fundamental para mejorar la productividad de los trabajadores.

Hipótesis específica 2: Los resultados de significancia estadística obtenida nos permite rechazar la hipótesis nula y afirmar que existen pruebas estadísticas para respaldar la hipótesis de que hay una relación entre la autonomía para la toma de decisiones y la eficiencia laboral de los trabajadores. Esto implica que a medida que aumenta la autonomía para tomar decisiones, es más probable que se observe una mayor eficiencia laboral, dado que cuando los empleados tienen la libertad de tomar decisiones en sus actividades diarias, se sienten más involucrados y comprometidos, lo que puede tener un impacto directo en su eficiencia laboral. Estos resultados coinciden con la exhibición de la investigación realizada por **Jiménez (2021)** en su estudio sobre "El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato". En su investigación, Jiménez también produjo el método de conexiones de Spearman y encontró una fuerte relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Estos resultados respaldan la idea de que un clima laboral favorable, que incluye la autonomía para la toma de decisiones, puede impactar positivamente en la eficiencia laboral de los trabajadores. Además, los resultados de este estudio guardan similitud con los hallazgos de **Villano (2022)** en su investigación "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la dirección regional concluyó que al aplicar el coeficiente de correlación R de Pearson, se pudo establecer una relación significativa entre la autonomía en la toma de decisiones y el desempeño laboral. Se observó una correlación positiva alta, con un valor de $r = 0,692$, lo que indica una fuerte relación positiva entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Tacna en el año 2021. Por otra parte, los hallazgos de **Apaza (2022)** en su estudio "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo" también respaldan la relación entre la toma de

decisiones y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de Limatambo, evidenciando una correlación positiva y significativa sustentada en el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0,432 y ratificada con el valor de $p = 0,017$.

Estos resultados subrayan la importancia de otorgar autonomía en la toma de decisiones a los trabajadores como un posible impulsor de la eficiencia laboral, y destacan la consistencia de esta relación en diferentes contextos y poblaciones.

Hipótesis específica 3: Los resultados de significancia estadística obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa que sostiene una relación sólida entre la motivación laboral y la eficacia en el desempeño laboral de los trabajadores. En otras palabras, a medida que aumenta el nivel de motivación laboral, es más probable que se observe una mejora en la eficacia en el desempeño laboral de los empleados. Dado que cuando los empleados están motivados, se sienten comprometidos y dedicados a realizar sus tareas con excelencia, lo que directamente impacta en su eficacia y desempeño laboral. Estos resultados son consistentes con la exhibición de la investigación realizada por **Rodríguez (2019)** en su estudio sobre “El clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior”. En su investigación, Rodríguez encontró una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en varias dimensiones, incluyendo objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control. Asimismo, es importante señalar que estos resultados se asemejan a los hallazgos de **Villano (2022)** en su estudio “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la dirección regional” concluyó que al aplicar el coeficiente de correlación R de Pearson se pudo determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, se evidencia una correlación positiva alta, ($r = 0,680$); es decir existe una relación positiva alta entre la motivación laboral y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Tacna 2021. Por otro lado, los hallazgos de **Apaza (2022)** en su estudio "Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de Limatambo" también respaldan la relación entre la toma de decisiones y el desempeño laboral en el personal del Centro de Salud de Limatambo.

En conjunto, estos resultados ofrecen un sólido respaldo a la hipótesis que sugiere que la motivación laboral y la eficacia en el desempeño laboral están intrínsecamente relacionadas. La promoción de la motivación en el entorno laboral puede resultar en

empleados más comprometidos y eficaces, lo que tiene implicaciones importantes para la gestión de recursos humanos y el aumento de la productividad en las organizaciones.

5.4 Aporte científico de la investigación

El estudio “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco – 2022” proporciona un valioso aporte científico al revelar la estrecha relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral dentro de esta institución. Los datos recopilados revelan que aproximadamente el 67% de los trabajadores perciben el clima organizacional como "medio", mientras que un alentador 23% lo califica como "alto" y un 11% lo considera "bajo". Esta información es esencial para la alta gerencia, ya que les brinda una comprensión clara del estado actual del clima laboral y sugiere áreas específicas que podrían necesitar atención. Por otro lado, el estudio también arroja luz sobre la percepción del desempeño laboral por parte de los empleados. Se observa que el 57% de los trabajadores perciben su desempeño como "medio", mientras que un significativo 43% lo evalúa como "alto". Este hallazgo resalta áreas de fortaleza en términos de desempeño laboral dentro de la institución.

Estos resultados son esenciales tanto para los colaboradores como para la alta gerencia. Para los empleados, proporcionan una comprensión objetiva de cómo su entorno laboral afecta su desempeño y bienestar. Para la alta gerencia, estos datos son una herramienta invaluable para la toma de decisiones informadas y la implementación de estrategias que promuevan un clima organizacional saludable y mejoren aún más el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. En última instancia, este estudio ofrece una base sólida para el diseño e implementación de intervenciones que puedan beneficiar tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

Por otro lado, el presente estudio ofrece una valiosa contribución al campo científico al aplicar una amplia gama de conceptos teóricos pertinentes sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Al integrar teorías como la teoría del comportamiento, la teoría del clima organizacional de Likert, la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland y la teoría de la motivación-higiene de Herzberg, se logra una comprensión integral de los factores que se relacionan con la dinámica laboral dentro de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco. La meticulosa recopilación de información realizada en este estudio no solo sirve como un recurso valioso para comprender la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en esta institución en particular, sino que también se erige como una referencia

bibliográfica sólida para investigaciones futuras relacionadas con este tema. Los datos obtenidos y las conclusiones extraídas proporcionan una base empírica y teórica sólida que puede ser utilizada por investigadores, académicos y profesionales de recursos humanos para comprender mejor los mecanismos que influyen en el clima organizacional y el desempeño laboral.

Además, el desarrollo de este estudio servirá como base para futuros estudios y análisis en el campo del clima organizacional y el desempeño laboral, fomentando una mayor comprensión de los factores que influyen en la productividad y el bienestar de los trabajadores. También es un aporte porque los instrumentos fueron diseñados los cuales fueron validados, esto garantizó la aplicación de conocimiento válido y confiable, y podrán ser utilizados como herramientas en futuras investigaciones relacionadas con el tema.

CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022. La prueba de correlación de Spearman reveló un valor de significatividad bilateral (p-valor) de 0.00, inferior al nivel de significancia de 0.05, y un coeficiente de correlación de 0.907.
- Se estableció que existe una relación significativa entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022. La prueba de correlación de Spearman reveló un valor de significatividad bilateral (p-valor) de 0.00, inferior al nivel de significancia de 0.05, y un coeficiente de correlación de 0.902.
- Se estableció que existe una relación significativa entre la autonomía para la toma de decisiones y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022. La prueba de correlación de Spearman reveló un valor de significatividad bilateral (p-valor) de 0.00, inferior al nivel de significancia de 0.05, y un coeficiente de correlación de 0.910.
- Se estableció que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco en el año 2022. La prueba de correlación de Spearman reveló un valor de significatividad bilateral (p-valor) de 0.00, inferior al nivel de significancia de 0.05, y un coeficiente de correlación de 0.910.

SUGERENCIAS

- Se sugiere a la alta gerencia de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022, promover un ambiente positivo y respetuoso, fomentando la diversidad y el trabajo en equipo mediante sesiones periódicas de lluvia de ideas entre los empleados de diferentes áreas. Estas sesiones proporcionarían un espacio para que los trabajadores compartan sus opiniones, ideas y perspectivas, fomentando así la diversidad y el trabajo en equipo.
- Se sugiere a los jefes de área gerencia de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022, fortalecer la comunicación interpersonal mediante talleres prácticos sobre escucha activa. Estos talleres proporcionarían a los empleados habilidades y técnicas para mejorar sus interacciones diarias y promover una comunicación más efectiva en el lugar de trabajo.
- Se sugiere a los jefes de área gerencia de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022, fortalecer la autonomía de los empleados para la toma de decisiones, proporcionando capacitaciones en áreas como liderazgo, gestión de proyectos y toma de decisiones estratégicas. Esto permitirá a los empleados asumir un mayor nivel de responsabilidad y tomar decisiones informadas, lo que potenciará su eficiencia laboral.
- Se sugiere a la alta gerencia de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022, centrarse en mejorar la motivación laboral de los empleados mediante oportunidades de desarrollo profesional, ofreciendo mentorías y la posibilidad de participar en conferencias y eventos relevantes para fortalecer las habilidades y competencias necesarias para sus roles laborales.

REFERENCIAS

- Apaza, B. F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79679/Apaza_GB-F-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Arias, J. L. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arias, J. L. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología*. (1° ed.). Enfoques Consulting EIRL. <https://doi.org/http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Belsuzarri, A. I., y Acosta, P. W. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería, Lima 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0ec380b9-7182-475e-9a3d-a5d10048ecd8/content>.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones (1.ª ed.)*. Editorial Trillas.
- Cancela, R., Cea, N., Galindo, G., y Valilla, S. (2010). *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw – Hill.
- Ellerbeck, S. (2022, agosto 17). *Este es el país con mayor número de personas planeando renunciar a su trabajo*. World Economic Forum: <https://es.weforum.org/agenda/2022/08/este-pais-es-el-que-tiene-el-mayor-numero-de-personas-que-planean-dejar-su-trabajo/>
- Fanzo, Z. V. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en la Red de Salud, Lambayeque*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53259/Fanzo_NZ-V-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Fonseca, M. (2011). *Comunicación oral y escrita*. Pretice Hall.
- García, C. (2006). *Gestión del Conocimiento y calidad total (2.ª ed.)*. Edición Díaz de Santo.

- Gestión. (2022, julio 07). *Clima laboral: el 55% de trabajadores peruanos tiene miedo de cometer errores laborales*. Diario Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>
- Gil, F. (2019, abril 29). *Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes"*. Gestión.pe: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr>
- González, D. I. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio digital UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31523/1/06%20ADP.pdf>
- Gonzalez, L. J. (2022). *Clima laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de las Mypes constructoras en obras públicas, en Lima Metropolitana, 2020*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio institucional UNMSM. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18564/Gonzalez_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gutierrez, G. R. (2019). *Síndrome de burnout y desempeño laboral de las enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño, San Borja, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34706/Gutierrez_VGR.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*(3.^a ed.). Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.
- Hernández, P., y Rodríguez, S. (1994). *Introducción a la administración. Un enfoque teórico práctico*. México: McGraw - Hill.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: (1° ed.). Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: (5° ed.). Mc Graw-Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). Mc Graw Hill Education.

- I Herzberg, F. (1959). *Motivation to work*. (2a ed.). John Wiley and Sons Ltd.
- Instituto Peruano de Economía. (2021, febrero 11). *Huánuco: Empleo formal se recupera gradualmente luego del impacto por la pandemia*. IPE: <https://www.ipe.org.pe/portal/huanuco-empleo-formal-se-recupera-gradualmente-luego-del-impacto-por-la-pandemia/>
- Jiménez, N. M. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio digital UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/31974/1/100%20GTH.pdf>.
- Landy, F., y Conde, J. (2005). *Psicología industrial. Introducción a la Psicología Industrial y Organizacional (1.ª ed.)*. Mc Graw Hill.
- Larico, I. L. (2017). *Clima laboral y compromiso organizacional del personal de Radiología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Lima, 2017*. [Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27456/Larico_PIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Masache, M. M. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño del personal de las Unidades de Atención Primaria de Salud en Machala*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio digital UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/19252/1/T-UCSG-POS-MGSS-378.pdf>.
- Milkovich, M., y Boudra, K. (1994). *Características del Desempeño Laboral*. VCU.
- Moisés, B. W., Ango, J. H., Palomino, V. A., y Feria, E. E. (2019). *Diseño del proyecto de investigación científica*. San Marcos.
- Nash, H. (1989). *El valor de la recompensa esperada (1.ª ed.)*. Ingenieros.
- Olivera, Y. J., Leyva, L. L., y Napán, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), Revista Científica de la UCSA. <https://doi.org/https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Palaci, F. J. (2005). *Psicología de la Organización (1.ª ed.)*. Pearson Prentice Hall.
- Palti, A. A. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias Descentralizado, Lima – 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad

- Autónoma del Perú]. Repositorio institucional AUTÓNOMA.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento*(4.^a ed.). Arco Iris S.R.L.
- Pinto, K. (2021). *La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de San Roman – Juliaca 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional UAI.
<http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1590/3/Karina%20Pinto%20Pacheco.pdf>.
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo de Trujillo*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional UNITRI.
<http://dspace.unitru.edu.pe:8080/handle/UNITRU/2651>.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento organizacional*.(5^a ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S., y Judge, T. (2004). *Comportamiento Organizacional*(7.^a ed.). Pearson Education.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*(14.^a ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, H. F. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los empleados de la administración de la Dirección General PNP del Ministerio del Interior*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio institucional UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5646/PMGP00046R75.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ruíz, N. E. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad del Pacifico]. Repositorio institucional UP.
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2912/RuizNils_Tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1.
- Ryte. (2021). *Datos Demográficos*.
https://es.ryte.com/wiki/Datos_Demogr%C3%A1ficos

- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*(1.^a ed.). Universidad Ricardo Palma.
- Sepúlveda, M. (2003). Autonomía Moral: una posibilidad para el desarrollo humano desde la ética de la responsabilidad solidaria. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), 27-35.
<https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17294#:~:text=Se%20plantea%20la%20necesidad%20de,de%20distintos%20puntos%20de%20vi%20sta.>
- Stoner, y Freeman. (1996). *Administración*(6.^a ed.). Prentice-Hall hispanoamericana.
- Villano, R. (2022). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la dirección regional de comercio exterior y turismo, durante la pandemia de COVID-19, Tacna - 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio institucional UPT.
[http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/2222/Villano-Gamboa-Roy.pdf?sequence=1&isAllowed=y.](http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/2222/Villano-Gamboa-Roy.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

ANEXO 01. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable y dimensión	Metodología
<p>Problema General: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: PE1: ¿De qué manera la comunicación interpersonal se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022? PE2: ¿De qué manera la autonomía para la toma de decisiones se relaciona con la eficiencia laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022? PE3: ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: OE1: Establecer la relación entre la comunicación interpersonal y la productividad laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022. OE2: Establecer la relación entre la autonomía para la toma de decisiones y la eficiencia laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022. OE3: Establecer la relación entre la motivación laboral y la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.</p>	<p>Hipótesis General: Hi: El clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: Hi1: La comunicación interpersonal se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022. Hi2: La autonomía para la toma de decisiones se relaciona con la eficiencia laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022. Hi3: La motivación laboral se relaciona con la eficacia de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional.</p> <p>Dimensiones: - Comunicación interpersonal - Autonomía para la toma de decisiones - Motivación laboral</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones: - Productividad laboral - Eficiencia laboral - Eficacia</p>	<p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo – correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: Los trabajadores de todas las áreas y agencias de la Dirección Regional de Agricultura, haciendo un total de 174 trabajadores.</p> <p>Muestra: 120 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>



ANEXO 02. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID:

FECHA: / /

TÍTULO: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO – 2022”

OBJETIVO:

Determinar Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

INVESTIGADOR: MORALES BRAVO, CARMEN FANY

Consentimiento / Participación voluntaria

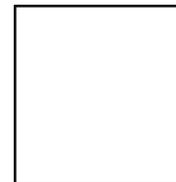
Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____

Firma del investigador responsable: _____



ANEXO 03. Instrumentos

Cuestionario para medir el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco

Título: "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco-Periodo 2022"

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

Instrucciones: Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio. Encontrará las siguientes alternativas como respuesta:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración.

Edad: _____

Sexo: Femenino () Masculino ()

Grado de instrucción: Analfabeta () Primaria () Secundaria ()

Superior no Universitario () Superior Universitario ()

Procedencia: Urbano () Rural ()

ITEMS	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
Dimensión: Comunicación interpersonal					
1. Existe una relación interpersonal con sus colegas basada en el respeto, tolerancia y empatía.					
2. Logra tener una buena comunicación con sus colegas del área de trabajo.					
3. Los mensajes transmitidos dentro de la entidad son claros y objetivos.					
4. Recibe de manera clara y precisa la información que necesita de sus compañeros para desempeñar sus tareas laborales					
5. Conoce cuáles son sus funciones en el área de trabajo.					
Dimensión: Autonomía para toma de decisiones					
6. Cuando se toma una decisión en su área de trabajo te piden tu idea, opinión o sugerencia.					
7. Su jefe de área le permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo.					
8. Cuando se le asigna un trabajo toma las medidas necesarias para asegurarse de que las tareas asignadas se entreguen de manera responsable y a tiempo.					
9. Conoce cuales son las exigencias del puesto como funciones y responsabilidades que debe asumir dentro de su área de trabajo.					
10. El tiempo determinado para cada actividad productiva es suficiente para cumplir con su trabajo.					
Dimensión: Motivación laboral					
11. La entidad le ofrece beneficios médicos por su trabajo.					

12. Se le ha otorgado algún tipo de reconocimiento, como un aumento de salario o elogios públicos, por su contribución en el trabajo					
13. Está de acuerdo con la remuneración salarial que le brinda la entidad por sus servicios.					
14. Cuando cumple una meta o alcanza un objetivo la entidad le ofrece un ascenso laboral.					
15. El entorno laboral lo impulsa y motiva a que efectúe mejor sus funciones.					

La escala de valoración final del instrumento fue con el siguiente baremo, esto es con la finalidad de resumir la percepción de la unidad de análisis:

Nivel	Intervalo
BAJO	15 - 35
MEDIO	36 - 55
ALTO	56 - 75

Confiabilidad del instrumento

Cuestionario N° 1

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el clima organizacional de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco
Autores y año:	Original: Autor: Carmen Fany, Morales Bravo Año: 2023
Objetivo del instrumento:	Recoger información del clima organizacional
Usuarios:	120 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Aplicación directa y anónima a través de cuestionario físico.
Validez:	Se presenta en el Anexo 03

Confiabilidad:
(Presentar los resultados estadísticos)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,856	15

En la tabla de Estadística de Fiabilidad se observa que con 15 elementos (ítems de preguntas) aplicado en 20 reactivos (trabajadores), determina una alfa de Cronbach de 0.856, indicando que el instrumento según escala y categoría es bueno, por lo tanto, puede aplicarse.

Cuestionario N° 2

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco						
Autores y año:	Original: Autor: Carmen Fany, Morales Bravo Año: 2023						
Objetivo del instrumento:	Recoger información del clima organizacional						
Usuarios:	120 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco						
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Aplicación directa y anónima a través de cuestionario físico.						
Validez:	Se presenta en el Anexo 03						
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"><thead><tr><th colspan="2" style="text-align: center;">Estadísticas de fiabilidad</th></tr><tr><td style="text-align: center;">Alfa de Cronbach</td><td style="text-align: center;">N de elementos</td></tr></thead><tbody><tr><td style="text-align: center;">0,830</td><td style="text-align: center;">15</td></tr></tbody></table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N de elementos	0,830	15
Estadísticas de fiabilidad							
Alfa de Cronbach	N de elementos						
0,830	15						

En la tabla de Estadística de Fiabilidad se observa que con 15 elementos (ítems de preguntas) aplicado en 20 reactivos(trabajadores), determina una alfa de Cronbach de 0.830, indicando que el instrumento según escala y categoría es bueno, por lo tanto, puede aplicarse.

**Cuestionario para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la
Dirección Regional de Agricultura Huánuco**

Título: “Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco-Periodo 2022”

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, 2022.

Instrucciones: Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio. Encontrará las siguientes alternativas como respuesta:

1	2	3	4	5
Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración.

Edad: _____

Sexo: Femenino () Masculino ()

Grado de instrucción: Analfabeta () Primaria () Secundaria ()

Superior no Universitario () Superior Universitario ()

Procedencia: Urbano () Rural ()

ITEMS	N	CN	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
Dimensión: Productividad laboral					
1. Logra alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente.					
2. Cuando se le asigna una tarea lo cumple de manera eficaz en el tiempo determinado.					
3. Su nivel de producción laboral es acorde a lo que está determinado por las políticas de la entidad.					
4. Usted logra realizar las tareas que le han asignado a su cargo.					
5. Logra cumplir con las metas determinadas por la entidad.					
Dimensión: Eficacia					
6. Realiza la tarea asignada con calidad siempre enfocándose a los objetivos a alcanzar.					
7. Logra cumplir las metas determinadas de acuerdo al cronograma de la entidad.					
8. Realiza sus tareas asignadas en el tiempo determinado por su jefe de área.					
9. Cumple con todas las tareas que se le asignaron en su puesto de trabajo.					
10. Conoce las actividades y procedimientos de su puesto de trabajo.					
Dimensión: Eficiencia laboral					
11. Su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional.					
12. Su nivel de conocimientos técnicos de su puesto de trabajo le permite desarrollar su trabajo con eficiencia.					

13. Tiene la capacidad de liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.					
14. Cuando se le asigna un trabajo en equipo coopera de manera efectiva y respetuosa.					
15. Cuando se presenta cualquier cambio ya sea en la implementación de una nueva política o estrategia es capaz de adaptarse de manera rápida.					

La escala de valoración final del instrumento fue con el siguiente baremo, esto es con la finalidad de resumir la percepción de la unidad de análisis:

Nivel	Intervalo
BAJO	15 - 35
MEDIO	36 - 55
ALTO	56 - 75

ANEXO 04. Validación de los instrumentos por expertos

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO – 2022”

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Nombre del experto: Mg. Lisset Ysabel Minaya Davila

Especialidad: Gerencia Publica

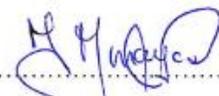
DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFUCIENCIA	CLARIDAD
Comunicación interpersonal	Existe una relación interpersonal con sus colegas basada en el respeto, tolerancia y empatía.	3	3	3	4
	Logra tener una buena comunicación con sus colegas del área de trabajo.	3	3	4	4
	Los mensajes transmitidos dentro de la entidad son claros y objetivos.	4	4	4	4
	Recibe de manera clara y precisa la información que necesita de sus compañeros para desempeñar sus tareas laborales	4	4	4	4
	Conoce cuáles son sus funciones en el área de trabajo.	3	4	3	3
Autonomía para toma de decisiones	Cuando se toma una decisión en su área de trabajo te piden tu idea, opinión o sugerencia.	3	3	3	3
	Su jefe de área le permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo.	3	4	4	4
	Cuando se le asigna un trabajo toma las medidas necesarias para asegurarse de que las tareas asignadas se entreguen de manera responsable y a tiempo.	3	3	3	4
	Conoce cuales son las exigencias del puesto como funciones y responsabilidades que debe asumir dentro de su área de trabajo.	4	3	3	4

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFUCIENCIA	CLARIDAD
	El tiempo determinado para cada actividad productiva es suficiente para cumplir con su trabajo.	3	4	4	4
Motivación laboral	La entidad le ofrece beneficios médicos por su trabajo.	3	3	4	4
	Se le ha otorgado algún tipo de reconocimiento, como un aumento de salario o elogios públicos, por su contribución en el trabajo	4	4	4	4
	Está de acuerdo con la remuneración salarial que le brinda la entidad por sus servicios.	3	3	4	4
	Cuando cumple una meta o alcanza un objetivo la entidad le ofrece un ascenso laboral.	4	4	4	4
	El entorno laboral lo impulsa y motiva a que efectúe mejor sus funciones.	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



.....
Firma y sello del experto

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO – 2022”

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Nombre del experto: Mg. Lisset Ysabel Minaya Davila

Especialidad: Gerencia Publica

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Productividad laboral	Logra alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente.	3	4	4	4
	Cuando se le asigna una tarea lo cumple de manera eficaz en el tiempo determinado.	3	4	4	4
	Su nivel de producción laboral es acorde a lo que está determinado por las políticas de la entidad.	4	4	4	4
	Usted logra realizar las tareas que le han asignado a su cargo.	4	4	4	4
	Logra cumplir con las metas determinadas por la entidad.	3	4	4	4
Eficacia	Realiza la tarea asignada con calidad siempre enfocándose a los objetivos a alcanzar.	3	4	4	4
	Logra cumplir las metas determinadas de acuerdo al cronograma de la entidad.	4	3	3	4
	Realiza sus tareas asignadas en el tiempo determinado por su jefe de área.	4	3	3	4
	Cumple con todas las tareas que se le asignaron en su puesto de trabajo.	4	3	3	4

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFUCIENCIA	CLARIDAD
	Conoce las actividades y procedimientos de su puesto de trabajo.	3	4	4	4
Eficiencia laboral	Su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional.	4	4	4	4
	Su nivel de conocimientos técnicos de su puesto de trabajo le permite desarrollar su trabajo con eficiencia.	4	4	4	4
	Tiene la capacidad de liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Cuando se le asigna un trabajo en equipo coopera de manera efectiva y respetuosa.	4	4	4	4
	Cuando se presenta cualquier cambio ya sea en la implementación de una nueva política o estrategia es capaz de adaptarse de manera rápida.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



.....
Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Título de la investigación. “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO-PERÍODO 2022”

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Nombre del experto: Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo

Especialidad: Magister en Gestión y Negocios

Dimensiones	Ítems	Relevancia	Suficiencia	Pertinencia	Claridad
Comunicación interpersonal	1. Existe una relación interpersonal con sus colegas basada en el respeto, tolerancia y empatía.	4	4	4	4
	2. Logra tener una buena comunicación con sus colegas del área de trabajo.	4	4	4	4
	3. Los mensajes transmitidos dentro de la entidad son claros y objetivos.	4	4	4	4
	4. Recibe de manera clara y precisa la información que necesita de sus compañeros para desempeñar sus tareas laborales	4	4	4	4
	5. Conoce cuáles son sus funciones en el área de trabajo.	3	3	4	4
Autonomía para toma de decisiones	6. Cuando se toma una decisión en su área de trabajo te piden tu idea, opinión o sugerencia.	3	3	4	4
	7. Su jefe de área le permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo.	3	3	4	4
	8. Cuando se le asigna un trabajo toma las medidas necesarias para asegurarse de que las tareas asignadas se entreguen de manera responsable y a tiempo.	3	3	4	4
	9. Conoce cuales son las exigencias del puesto como funciones y responsabilidades que debe asumir dentro de su área de trabajo.	4	4	4	4
	10. El tiempo determinado para cada actividad productiva es suficiente para cumplir con su trabajo.	4	4	4	4
Motivación laboral	11. La entidad le ofrece beneficios médicos por su trabajo.	4	4	4	4
	12. Se le ha otorgado algún tipo de reconocimiento, como un aumento de salario o elogios públicos, por su contribución en el trabajo	4	4	4	4
	13. Está de acuerdo con la remuneración salarial que le brinda la entidad por sus servicios.	4	4	4	4
	14. Cuando cumple una meta o alcanza un objetivo la entidad le ofrece un ascenso laboral.	4	4	4	4
	15. El entorno laboral lo impulsa y motiva a que efectúe mejor sus funciones.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()


 Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo
 MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, DORN
 MENCION EN GESTIÓN DE PROFECIOS
 Ciudad. 26312

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación. “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO-PERÍODO 2022”

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Nombre del experto: Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo

Especialidad: Magister en Gestión y Negocios

Dimensiones	Ítems	Relevancia	Suficiencia	Pertinencia	Claridad
Productividad laboral	1. Logra alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente.	4	4	4	4
	2. Cuando se le asigna una tarea lo cumple de manera eficaz en el tiempo determinado.	4	4	4	4
	3. Su nivel de producción laboral es acorde a lo que está determinado por las políticas de la entidad.	4	4	4	4
	4. Usted logra realizar las tareas que le han asignado a su cargo.	3	3	4	4
	5. Logra cumplir con las metas determinadas por la entidad.	3	3	4	4
Eficacia	6. Realiza la tarea asignada con calidad siempre enfocándose a los objetivos a alcanzar.	3	3	4	4
	7. Logra cumplir las metas determinadas de acuerdo al cronograma de la entidad.	3	3	4	4
	8. Realiza sus tareas asignadas en el tiempo determinado por su jefe de área.	4	4	4	4
	9. Cumple con todas las tareas que se le asignaron en su puesto de trabajo.	4	4	4	4
	10. Conoce las actividades y procedimientos de su puesto de trabajo.	4	4	4	4
Eficiencia laboral	11. Su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional.	4	4	4	4
	12. Su nivel de conocimientos técnicos de su puesto de trabajo le permite desarrollar su trabajo con eficiencia.	4	4	4	4
	13. Tiene la capacidad de liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	4	4	4	4
	14. Cuando se le asigna un trabajo en equipo coopera de manera efectiva y respetuosa.	4	4	4	4
	15. Cuando se presenta cualquier cambio ya sea en la implementación de una nueva política o estrategia es capaz de adaptarse de manera rápida.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



Mg. Ericka Yesenia Juipa Pozo
MAESTRO EN GESTIÓN Y NEGOCIOS, CON
MENCIÓN EN GESTIÓN DE PROYECTOS
Clad. 20312

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Título de la investigación. “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO-PERÍODO 2022”

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Nombre del experto: Mg. Richard Santiago Trujillo

Especialidad: Maestro en Gestión de Proyectos

Dimensiones	Ítems	Relevancia	Suficiencia	Pertinencia	Claridad
Comunicación interpersonal	1. Existe una relación interpersonal con sus colegas basada en el respeto, tolerancia y empatía.	4	3	4	4
	2. Logra tener una buena comunicación con sus colegas del área de trabajo.	4	3	4	4
	3. Los mensajes transmitidos dentro de la entidad son claros y objetivos.	4	3	4	4
	4. Recibe de manera clara y precisa la información que necesita de sus compañeros para desempeñar sus tareas laborales	4	3	4	4
	5. Conoce cuáles son sus funciones en el área de trabajo.	4	3	4	4
Autonomía para toma de decisiones	6. Cuando se toma una decisión en su área de trabajo te piden tu idea, opinión o sugerencia.	4	3	4	4
	7. Su jefe de área le permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo.	4	3	4	4
	8. Cuando se le asigna un trabajo toma las medidas necesarias para asegurarse de que las tareas asignadas se entreguen de manera responsable y a tiempo.	4	3	4	4
	9. Conoce cuales son las exigencias del puesto como funciones y responsabilidades que debe asumir dentro de su área de trabajo.	4	3	4	4
Motivación laboral	10. El tiempo determinado para cada actividad productiva es suficiente para cumplir con su trabajo.	4	3	4	4
	11. La entidad le ofrece beneficios médicos por su trabajo.	4	3	4	4
	12. Se le ha otorgado algún tipo de reconocimiento, como un aumento de salario o elogios públicos, por su contribución en el trabajo	4	3	4	4
	13. Está de acuerdo con la remuneración salarial que le brinda la entidad por sus servicios.	4	3	4	4
	14. Cuando cumple una meta o alcanza un objetivo la entidad le ofrece un ascenso laboral.	4	3	4	4
	15. El entorno laboral lo impulsa y motiva a que efectúe mejor sus funciones.	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



 Ing. Richard Santiago Trujillo
 Maestro de Gestión de
 Proyectos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación. “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO-PERÍODO 2022”

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Nombre del experto: Mg. Richard Santiago Trujillo

Especialidad: Maestro en Gestión de Proyectos

Dimensiones	Ítems	Relevancia	Suficiencia	Pertinencia	Claridad
Productividad laboral	1. Logra alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente.	4	3	4	4
	2. Cuando se le asigna una tarea lo cumple de manera eficaz en el tiempo determinado.	4	3	4	4
	3. Su nivel de producción laboral es acorde a lo que está determinado por las políticas de la entidad.	4	3	4	4
	4. Usted logra realizar las tareas que le han asignado a su cargo.	4	3	4	4
	5. Logra cumplir con las metas determinadas por la entidad.	4	3	4	4
Eficacia	6. Realiza la tarea asignada con calidad siempre enfocándose a los objetivos a alcanzar.	4	3	4	4
	7. Logra cumplir las metas determinadas de acuerdo al cronograma de la entidad.	4	3	4	4
	8. Realiza sus tareas asignadas en el tiempo determinado por su jefe de área.	4	3	4	4
	9. Cumple con todas las tareas que se le asignaron en su puesto de trabajo.	4	3	4	4
	10. Conoce las actividades y procedimientos de su puesto de trabajo.	4	3	4	4
Eficiencia laboral	11. Su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional.	4	3	4	4
	12. Su nivel de conocimientos técnicos de su puesto de trabajo le permite desarrollar su trabajo con eficiencia.	4	3	4	4
	13. Tiene la capacidad de liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	4	3	4	4
	14. Cuando se le asigna un trabajo en equipo coopera de manera efectiva y respetuosa.	4	3	4	4
	15. Cuando se presenta cualquier cambio ya sea en la implementación de una nueva política o estrategia es capaz de adaptarse de manera rápida.	4	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



 Ing. Richard Santiago Trujillo
 Maestro de Gestión de
 Proyectos

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Título de la investigación: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO – 2022”**

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Nombre del experto: Dyana Daysi Rosales Laguna

Especialidad: Magister en Gerencia Publica

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFUCIENCIA	CLARIDAD
Comunicación interpersonal	Existe una relación interpersonal con sus colegas basada en el respeto, tolerancia y empatía.	3	3	3	4
	Logra tener una buena comunicación con sus colegas del área de trabajo.	3	3	4	4
	Los mensajes transmitidos dentro de la entidad son claros y objetivos.	4	4	4	4
	Recibe de manera clara y precisa la información que necesita de sus compañeros para desempeñar sus tareas laborales	4	4	4	4
	Conoce cuáles son sus funciones en el área de trabajo.	3	4	3	3
Autonomía para toma de decisiones	Cuando se toma una decisión en su área de trabajo te piden tu idea, opinión o sugerencia.	3	3	3	3
	Su jefe de área le permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo.	3	4	4	4
	Cuando se le asigna un trabajo toma las medidas necesarias para asegurarse de que las tareas asignadas se entreguen de manera responsable y a tiempo.	3	3	3	4
	Conoce cuales son las exigencias del puesto como funciones y responsabilidades que debe asumir dentro de su área de trabajo.	4	3	3	4

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFUCIENCIA	CLARIDAD
	El tiempo determinado para cada actividad productiva es suficiente para cumplir con su trabajo.	3	4	4	4
Motivación laboral	La entidad le ofrece beneficios médicos por su trabajo.	3	3	4	4
	Se le ha otorgado algún tipo de reconocimiento, como un aumento de salario o elogios públicos, por su contribución en el trabajo	4	4	4	4
	Está de acuerdo con la remuneración salarial que le brinda la entidad por sus servicios.	3	3	4	4
	Cuando cumple una meta o alcanza un objetivo la entidad le ofrece un ascenso laboral.	4	4	4	4
	El entorno laboral lo impulsa y motiva a que efectúe mejor sus funciones.	3	3	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



.....

Firma y sello del experto

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO – 2022”**

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Nombre del experto: Dyana Daysi Rosales Laguna

Especialidad: Magister en Gerencia Publica

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Productividad laboral	Logra alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente.	3	4	4	4
	Cuando se le asigna una tarea lo cumple de manera eficaz en el tiempo determinado.	3	4	4	4
	Su nivel de producción laboral es acorde a lo que está determinado por las políticas de la entidad.	4	4	4	4
	Usted logra realizar las tareas que le han asignado a su cargo.	4	4	4	4
	Logra cumplir con las metas determinadas por la entidad.	3	4	4	4
Eficacia	Realiza la tarea asignada con calidad siempre enfocándose a los objetivos a alcanzar.	3	4	4	4
	Logra cumplir las metas determinadas de acuerdo al cronograma de la entidad.	4	3	3	4
	Realiza sus tareas asignadas en el tiempo determinado por su jefe de área.	4	3	3	4
	Cumple con todas las tareas que se le asignaron en su puesto de trabajo.	4	3	3	4

DIMENSION	ITEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFUCIENCIA	CLARIDAD
	Conoce las actividades y procedimientos de su puesto de trabajo.	3	4	4	4
Eficiencia laboral	Su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional.	4	4	4	4
	Su nivel de conocimientos técnicos de su puesto de trabajo le permite desarrollar su trabajo con eficiencia.	4	4	4	4
	Tiene la capacidad de liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	4	4	4	4
	Cuando se le asigna un trabajo en equipo coopera de manera efectiva y respetuosa.	4	4	4	4
	Cuando se presenta cualquier cambio ya sea en la implementación de una nueva política o estrategia es capaz de adaptarse de manera rápida.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



.....
Firma y sello del experto

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación. “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO-PERÍODO 2022”

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

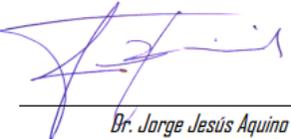
Nombre del experto: Dr. Jorge Jesús Aquino

Especialidad: Doctor en administración

Dimensiones	Ítems	Relevancia	Suficiencia	Pertinencia	Claridad
Productividad laboral	1. Logra alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente.	4	3	4	4
	2. Cuando se le asigna una tarea lo cumple de manera eficaz en el tiempo determinado.	4	4	4	4
	3. Su nivel de producción laboral es acorde a lo que está determinado por las políticas de la entidad.	4	4	4	4
	4. Usted logra realizar las tareas que le han asignado a su cargo.	4	3	4	4
	5. Logra cumplir con las metas determinadas por la entidad.	4	3	4	4
Eficacia	6. Realiza la tarea asignada con calidad siempre enfocándose a los objetivos a alcanzar.	4	3	4	4
	7. Logra cumplir las metas determinadas de acuerdo al cronograma de la entidad.	4	4	4	4
	8. Realiza sus tareas asignadas en el tiempo determinado por su jefe de área.	4	4	4	4
	9. Cumple con todas las tareas que se le asignaron en su puesto de trabajo.	4	4	4	4
	10. Conoce las actividades y procedimientos de su puesto de trabajo.	4	4	4	4
Eficiencia laboral	11. Su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional.	4	4	4	4
	12. Su nivel de conocimientos técnicos de su puesto de trabajo le permite desarrollar su trabajo con eficiencia.	4	4	4	4
	13. Tiene la capacidad de liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	4	3	4	4
	14. Cuando se le asigna un trabajo en equipo coopera de manera efectiva y respetuosa.	4	3	4	4
	15. Cuando se presenta cualquier cambio ya sea en la implementación de una nueva política o estrategia es capaz de adaptarse de manera rápida.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()



 Dr. Jorge Jesús Aquino

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Título de la investigación. “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO-PERÍODO 2022”

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

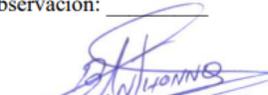
Nombre del experto: Dr. Picoy Gonzales, Juan Antonio

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

Dimensiones	Ítems	Relevancia	Suficiencia	Pertinencia	Claridad
Comunicación interpersonal	1. Existe una relación interpersonal con sus colegas basada en el respeto, tolerancia y empatía.	3	4	4	4
	2. Logra tener una buena comunicación con sus colegas del área de trabajo.	3	4	4	4
	3. Los mensajes transmitidos dentro de la entidad son claros y objetivos.	3	4	4	4
	4. Recibe de manera clara y precisa la información que necesita de sus compañeros para desempeñar sus tareas laborales	3	4	4	4
	5. Conoce cuáles son sus funciones en el área de trabajo.	3	4	4	4
Autonomía para toma de decisiones	6. Cuando se toma una decisión en su área de trabajo te piden tu idea, opinión o sugerencia.	3	4	4	4
	7. Su jefe de área le permite solucionar los problemas que se presentan en su trabajo.	3	4	4	4
	8. Cuando se le asigna un trabajo toma las medidas necesarias para asegurarse de que las tareas asignadas se entreguen de manera responsable y a tiempo.	3	4	4	4
	9. Conoce cuales son las exigencias del puesto como funciones y responsabilidades que debe asumir dentro de su área de trabajo.	3	4	4	4
	10. El tiempo determinado para cada actividad productiva es suficiente para cumplir con su trabajo.	3	4	4	4
Motivación laboral	11. La entidad le ofrece beneficios médicos por su trabajo.	3	4	4	4
	12. Se le ha otorgado algún tipo de reconocimiento, como un aumento de salario o elogios públicos, por su contribución en el trabajo	3	4	4	4
	13. Está de acuerdo con la remuneración salarial que le brinda la entidad por sus servicios.	3	4	4	4
	14. Cuando cumple una meta o alcanza un objetivo la entidad le ofrece un ascenso laboral.	3	4	4	4
	15. El entorno laboral lo impulsa y motiva a que efectúe mejor sus funciones.	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Si () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Si (X) No ()


Dr. PICOY GONZALES JUAN ANTONIO
 L.C. Colegiado de la Educación - CPPH 0201824
 CÓDIGO RENACYT: P907832MG

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Título de la investigación. “CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO-PERÍODO 2022”

Estimado(a) Dr. Dra., esta matriz es para evaluar los ítems o enunciados del presente instrumento politómico por dimensiones, teniendo en cuenta los criterios de **relevancia, suficiencia, pertinencia y claridad**, el que podrá ser calificado con Nula, Baja, Media, Alta; valorado de 1 a 4, respectivamente.

Nombre del experto: Dr. Picoy Gonzales, Juan Antonio

Especialidad: Doctor en Ciencias de la Educación

Dimensiones	Ítems	Relevancia	Suficiencia	Pertinencia	Claridad
Productividad laboral	1. Logra alcanzar los objetivos propuestos de manera eficiente.	3	4	4	4
	2. Cuando se le asigna una tarea lo cumple de manera eficaz en el tiempo determinado.	3	4	4	4
	3. Su nivel de producción laboral es acorde a lo que está determinado por las políticas de la entidad.	3	4	4	4
	4. Usted logra realizar las tareas que le han asignado a su cargo.	3	4	4	4
	5. Logra cumplir con las metas determinadas por la entidad.	3	4	4	4
Eficacia	6. Realiza la tarea asignada con calidad siempre enfocándose a los objetivos a alcanzar.	3	4	4	4
	7. Logra cumplir las metas determinadas de acuerdo al cronograma de la entidad.	3	4	4	4
	8. Realiza sus tareas asignadas en el tiempo determinado por su jefe de área.	3	4	4	4
	9. Cumple con todas las tareas que se le asignaron en su puesto de trabajo.	3	4	4	4
	10. Conoce las actividades y procedimientos de su puesto de trabajo.	3	4	4	4
Eficiencia laboral	11. Su nivel de responsabilidad se alinea a su capacidad profesional.	3	4	4	4
	12. Su nivel de conocimientos técnicos de su puesto de trabajo le permite desarrollar su trabajo con eficiencia.	3	4	4	4
	13. Tiene la capacidad de liderazgo y capacidad de trabajo en equipo.	3	4	4	4
	14. Cuando se le asigna un trabajo en equipo coopera de manera efectiva y respetuosa.	3	4	4	4
	15. Cuando se presenta cualquier cambio ya sea en la implementación de una nueva política o estrategia es capaz de adaptarse de manera rápida.	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Sí () No (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____ Observación: _____

El instrumento debe ser aplicado: Sí (X) No ()


 Dr. Picoy Gonzales Juan Antonio
 L.C. Ciencias de la Educación - CPPe 0201/8-14
 CÓDIGO RENACYT: P007282MG

NOTA BIOGRÁFICA

Carmen Fany Morales Bravo. Nació el 20 de febrero de 1991 en el distrito de Huácar, Provincia de Ambo, departamento de Huánuco, es la cuarta hermana, vivió su niñez en la Provincia de Ambo en el cual estudio su primaria en la Institución Educativa “Juan José Crespo y Castillo (1997-2002)”. En el año 2003 sus padres deciden mudarse al distrito de Pillco Marca provincia de Huánuco, realizando sus estudios secundarios en la Institución Educativa “General Velasco Alvarado (2003-2007)” al culminar sus estudios secundarios no le es posible el ingreso a la Universidad, pero con voluntad y deseos de superarse, el año 2010 logra ingresar a la Universidad Hermilio Valdizán a la carrera de Ciencias Administrativas y Turismo para estudiar en la Escuela de Ciencias Administrativas. El 2014 culmina sus estudios superiores. El 29 de abril de 2015 saca su grado de bachiller en Ciencias Administrativas, asimismo cumpliendo su objetivo el 16 de mayo del 2016 saca su título profesional de Licenciada en Administración.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las 12:00 horas, del día miércoles 27 DE DICIEMBRE 2023 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Silna Teresita VELA LOPEZ	Presidente
Dra. Tomasa Veronica CAJAS BRAVO	Secretario
Dr. Victor Guido FLORES AYALA	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DÁVILA (Resolución N° 01000-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Doña Carmen Fany MORALES BRAVO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO - 2022".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las **observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Catorce (14)
Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 13:25 horas del día miércoles 27 DE DICIEMBRE 2023.


PRESIDENTE
DNI N° 22414911


SECRETARIO
DNI N° 08343126


VOCAL
DNI N° 22461263



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 110-2023-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el software **TURNITIN**, el cual reporta un **14%** de similitud, correspondiente a la interesada **Carmen Fany MORALES BRAVO**, de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO - 2022**, cuyo asesor es el Dr. Juvenal Auberto OLIVEROS DAVILA por consiguiente.

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Cayhuayna, 21 de diciembre de 2023.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO
O LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE
LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULT
URA HUÁNUCO - 2022**

AUTOR

CARMEN FANY MORALES BRAVO

RECuento DE PALABRAS

19152 Words

RECuento DE CARACTERES

102736 Characters

RECuento DE PÁGINAS

66 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

168.9KB

FECHA DE ENTREGA

Dec 19, 2023 9:24 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 19, 2023 9:28 PM GMT-5

● **14% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 12% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cros
- 10% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

- **14% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cros
- 10% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unu.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.upt.edu.pe Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
4	Universidad Católica Los Angeles de Chimbote on 2018-07-24 Submitted works	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Internet	1%
6	Universidad Católica de Santa María on 2023-05-11 Submitted works	<1%
7	hdl.handle.net Internet	<1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%

9	core.ac.uk Internet	<1%
10	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet	<1%
11	Universidad Cesar Vallejo on 2018-07-22 Submitted works	<1%
12	repositorio.unach.edu.pe Internet	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2018-06-30 Submitted works	<1%
14	Lapo, Maria D. C.. "Influencia del clima organizacional en las actitudes ..." Publication	<1%
15	Universidad Alas Peruanas on 2021-02-18 Submitted works	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08 Submitted works	<1%
17	uncedu on 2023-11-17 Submitted works	<1%
18	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-22 Submitted works	<1%
19	Universidad Cesar Vallejo on 2017-11-21 Submitted works	<1%
20	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%

21	Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-22 Submitted works	<1%
22	Universidad Nacional de Cañete on 2023-11-08 Submitted works	<1%
23	Universidad Continental on 2019-04-13 Submitted works	<1%
24	Universidad San Ignacio de Loyola on 2018-07-16 Submitted works	<1%
25	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%
26	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19 Submitted works	<1%
27	Universidad Nacional de Tumbes on 2018-12-21 Submitted works	<1%
28	repositorio.untumbes.edu.pe Internet	<1%



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>	Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
-----------	--------------------------	--------------------	--------------------------	----------------------	--------------------------	---------	-------------------------------------	--------	--------------------------

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	GERENCIA PÚBLICA
Grado que otorga	MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	MORALES BRAVO CARMEN FANY								
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	46806057	
Correo Electrónico:	Fany.mb2@gmail.com								
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de documento:		
Correo Electrónico:									
Apellidos y Nombres:									
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:		
Correo Electrónico:									

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	OLIVEROS DÁVILA JUVENAL AUBERTO								
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	N° de Documento:	22428396	
ORCID ID:	0000-0002-2211-467X								

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	VELA LOPEZ SILNA TERESITA
Secretario	CAJAS BRAVO TOMASA VERONICA
Vocal	FLORES AYALA VICTOR GUIDO
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)							2023	
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
Palabras claves	ORGANIZACIÓN		EFICIENCIA		PRODUCTIVIDAD			
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Ablerto	<input checked="" type="checkbox"/>	Cerrado*	<input type="checkbox"/>	Restringido*	<input type="checkbox"/>	Periodo de Embargo	<input type="checkbox"/>
(*) Sustentar razón:								

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<p>Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i></p>
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA HUÁNUCO -2022</p>
<p>Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.</p>

7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

Apellidos y Nombres	MORALES BRAVO CARMEN FANY	Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	
Apellidos y Nombres		Firma	

FECHA: Huánuco, 30 de Mayo del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildean si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).