



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN.**

**Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal
Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región
San Martín**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

CORREA REYES, FERNANDO (ORCID: 0000-0002-0063-3284)

RODRIGO CAMPOS, ADAIR (ORCID: 0000-0001-6805-6527)

ASESOR:

Mg. Villanueva Calderón, Juan Amílcar (ORCID: 0000-0001-5272-7277)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

TARAPOTO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a los futuros emprendedores, y a mis amigos que valoran mucho el trabajo, considerando a Dios como mi gran guía en este trabajo de investigación

AGRADECIMIENTO

A Nuestra Familia: Por brindarnos apoyo incondicional en cada momento de nuestras vidas.

A mis amigos: Por compartir ideas y momentos inolvidables dentro y fuera de nuestra formación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|---|-------------|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| RESUMEN | vii |
| ABSTRACT..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 9 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 12 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1. Tipo y Diseño De Investigación. | 17 |
| 3.2. Variable y Operacionalización..... | 18 |
| 3.3. Población y muestra..... | 19 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos De Recopilación De Datos | 19 |
| 3.5. Procedimiento | 21 |
| 3.6. Método de Análisis De Datos | 21 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 21 |
| IV. RESULTADOS..... | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 27 |
| VI. CONCLUSIONES | 29 |
| VII. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 31 |
| ANEXOS..... | 36 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | 53 |
| Tabla 1. Ambiente Organizacional Del Personal Administrativo. | 53 |
| Tabla 2. Ambiente Organizacional Del Personal Administrativo | 53 |
| Tabla 3. Ambiente Organizacional Del Personal Administrativo | 54 |
| Tabla 4. Comunicacion..... | 54 |
| Tabla 5. comunicación | 54 |
| Tabla 6. Comunicación del personal administrativo..... | 55 |
| Tabla 7. Motivación del personal..... | 55 |
| Tabla 8. Iniciativa de participación del personal..... | 55 |
| Tabla 9. Trabajo en equipo del personal administrativo | 56 |
| Tabla 10. Trabajo en equipo Del personal administrativo | 56 |
| DESEMPEÑO LABORAL..... | 57 |
| Tabla 1. Asistencia y Puntualidad | 57 |
| Tabla 2. Conocimiento del Trabajo..... | 57 |
| Tabla 3. Habilidades para el planeamiento..... | 58 |
| Tabla 4. Iniciativa | 58 |
| Tabla 5. Responsabilidad | 59 |
| Tabla 6. Habilidades para el planeamiento..... | 59 |
| Tabla 7. <i>Habilidad para el planeamiento</i>..... | 60 |
| Tabla 8. Compromiso de trabajo..... | 60 |
| Tabla 9. Compromiso de trabajo..... | 61 |
| Tabla 10. Trabajo en equipo..... | 61 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|-----------|
| FIGURA 1. | 22 |
| Nivel de clima organizacional en la DRE San Martín | 22 |
| FIGURA 2. | 23 |
| Nivel de desempeño laboral en la DRE San Martín | 23 |
| FIGURA 3. | 24 |
| Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las dimensiones. .. | 24 |
| FIGURA 4. | 25 |
| Coefficiente de correlación de Spearman para las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral | 25 |
| FIGURA 5. | 26 |
| Coefficiente de correlación de Spearman para clima organizacional y desempeño laboral | 26 |

RESUMEN

El propósito de la investigación es proponer estrategias basadas en el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación, Región San Martín. El método de investigación es de tipo correlacional y diseño transversal no experimental. La muestra es de 80 colaboradores de la Dirección Regional de Educación de San Martín. Las técnicas utilizadas son encuestas y cuestionarios como herramientas, la validez ha sido verificada por juicio de expertos y el coeficiente de fiabilidad ha alcanzado 0,808. Se utiliza el SPSS V.25 como instrumento de análisis estadístico. Los resultados de las variables de clima organizacional son 55% en el nivel medio, 35% en el nivel alto y solo 10% en el nivel bajo, se infiere que la Dirección regional de educación ha formulado estrategias suficientes para fortalecer el clima organizacional. En cuanto al desempeño laboral variable, el nivel promedio es de 68,75% y el nivel alto es de 31,25%. Consideran que existe un alto nivel de desempeño laboral, cabe mencionar que ninguno de los trabajadores percibe nivel bajo de desempeño laboral en la institución, se ha venido desarrollando estrategias adecuadas en materia de gestión del desempeño laboral. Donde se concluye que, si hay una buena percepción del clima organizacional, y un buen desempeño laboral en todos los trabajadores administrativos de la dirección regional de educación de San Martín.

PALABRA CLAVE: Clima Organizacional, Desempeño Laboral

ABSTRACT

Organizational climate and labor performance of administrative staff in the regional directorate of education, san martin region.

The purpose of the research is to propose strategies based on the organizational climate and job performance of the administrative staff of the San Martin Regional Directorate of Education. The research method is of a correlational type and non-experimental cross-sectional design. The sample is of 80 collaborators of the Regional Directorate of Education of San Martin, The techniques used are surveys and questionnaires as tools, the validity has been verified by expert judgment and the reliability coefficient has reached 0.808. SPSS V.25 is used as a instrument analysis tool. The results of the organizational climate variables are 55% at the medium level, 35% at the high level and only 10% at the low level, it is inferred that the Regional Directorate of Education has formulated sufficient strategies to strengthen the organizational climate. Regarding variable job performance, the average level is 68.75% and the high level is 31.25%. They consider that there is a high level of job performance, it is worth mentioning that none of the workers perceives a low level of job performance. At the institution, adequate strategies have been developed in terms of job performance management. Where it is concluded that, if there is a good perception of the organizational climate, and a good job performance in all the administrative workers of the regional direction of education, San Martin.

KEYWORD: Organizational Climate, Work Performance

I. INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional internacionalmente se estima como un aspecto más relevante en las empresas públicas o privadas, debido a que se encuentra escalando día a día, siendo un desafío de gestión para los gerentes en la actualidad, por el cual muchos de ellos se encuentran trabajando en ello a fin de evitar la deserción de su recurso humano y en todo el mundo se viene operando en un entorno complejo y muy competitivo a través de la innovación y el conocimiento dinámico de los empleados por eso es importante la estrategia en las organizaciones en un entorno laboral bien centrado porque gracias a ello es posible que los colaboradores puedan lograr las metas y objetivos que las empresas requieren con esto significa que el clima organizacional debe desarrollarse satisfactoriamente con la satisfacción del trabajador en el grado de compromiso.

En el Perú, diferentes gobiernos han venido mejorando en buscar buenos resultados en los sectores de salud, educación y turismo a pesar del aumento permanente de la población y el impacto positivo recibido es mínimo de los presupuestos y en la actualidad se ha constado incomodidad por parte de los trabajadores de los diferentes rubros por motivo de las labores remotas que algunas instituciones vienen realizando por estar enfrentado a la pandemia de la Covid-19, en este contexto se crea un entorno para replantear el ambiente organizacional basado en el logro del desempeño laboral que los empleados se sientan en buenas condiciones laborales cuidando su integridad personal y así puedan producir mejor y poder cumplir las metas y objetivos que requieren las empresas.

En nuestra región San Martín, el clima organizacional igualmente se tiene en cuenta que es muy importante en el desarrollo de cada empresa, porque define como la mejor labor en clima laboral y su amable en su ocupación de sus empleados, Considerando que el clima laboral es crear valor y aumentar la productividad laboral de las personas, porque todo está directamente relacionado con sus talentos, los puestos que ocupan y el entorno organizacional que los rodea. Por tanto, el clima laboral debe responder a las expectativas y necesidades de los empleados, mejorar la calidad de vida de los socios, y hacer que el

desempeño de los servidores públicos se guíe por sus percepciones de las características personales y el desarrollo de las condiciones laborales. -El gobierno regional de Martín tiene todas las razones para confiar en Organizar los elementos del clima y tomar medidas que les permitan diagnosticar e intervenir en el clima percibido por los funcionarios.

La Dirección Regional de Educación de San Martín, es una institución pública conformada con recurso humano como toda institución. Causas del clima organizacional y desempeño laboral son generadas por diversos factores, como da a notarse, ausencia de comunicación jefes al grupo de funcionarios, se puede percibir no haber un buen ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales no son practicadas con frecuencia, se evidencia la falta de compañerismo. Estas deficiencias, conlleva a que el desempeño laboral se deteriore notándose que el recurso humano con que cuenta la DRESM. También apreciamos las quejas verbales de algunos trabajadores como despidos por política, no existe estabilidad laboral y la rotación de puesto son con mucha frecuencia, trayendo incomodidad y fastidio en el recurso humano. Es importante precisar que en estos tiempos existen empresas privadas y públicas que no dan suficiente valor al tema del clima organizacional dentro del centro laboral, más aún a la posible influencia negativa en el desempeño laboral, afectando arduamente a la institución.

El **problema general** que se observa en esta investigación es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en la DRE, Región San Martín? los cuales dieron pauta para establecer los **problemas específicos** de evaluación, ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y el desempeño laboral del personal administrativo en la DRE-SM?; ¿Cuál es la relación entre la excelencia laboral y el desempeño laboral del personal administrativo en la DRE, Región San Martín?; ¿Cuál es la relación entre las cualidades laborales y el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín?

Esta indagación (**justificación**) sobre el clima organizacional, ya que es muy valioso que proporciona información que ayuda en resolver la conexión del clima organizacional y el desempeño laboral en los funcionarios de la DRESM.

Asimismo, Este estudio optimizará todos los recursos de la organización (ya sean estructurales o humanos), y comprenderá claramente qué medidas se toman en perfeccionar la productividad del trabajador. Además de promover el desarrollo de medidas que contribuyan al bienestar de los trabajadores que la dirección regional diseñe estrategias para mejorar el desempeño laboral con condiciones laborales que se desempeñen en sus actividades administrativas lo cual nos ayudara a entender la situación actual en cuanto a las conexiones de las entidades, percepciones de los trabajadores sobre la entidad, funcionamiento y estructura.

Asimismo, se **obtiene el objetivo general** del presente estudio es: Determinar la relación entre el Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación, Región San Martín. Los **objetivos específicos** a propuestos son: Establecer la relación entre las **competencias laborales** y el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Educación, Establecer la relación entre la **excelencia laboral** y el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Educación, Establecer relación entre las **cualidades laborales** y desempeño laboral del personal administrativo en la DRE.

De manera similar, según hipótesis general H_1 : encontrarse una coherencia entre ambos, clima organizacional en empleados de la DRE - San Martín y su desempeño laboral, H_0 : No existe conexión entre el clima de la organización de los empleados en la DRESM y el desempeño laboral de Dirección Regional de Educación de San Martín, y la hipótesis específica: El nivel de clima organizacional de los empleados en la DRESM es medio. Los niveles del desempeño laboral del personal administrativo son moderados. Entre los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín, la coherencia entre el clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral son reales.

II. MARCO TEÓRICO

Desde un punto de vista el clima organizacional es importante en el desempeño de los empleados porque les permite ejecutar activa y eficientemente y demostrar el rendimiento. Chiavenato (2000), se refiere a la administración de la capacidad de las personas aportan opiniones para que la empresa logre los objetivos, el personal es la fuente de capital para la dirección empresarial, con el desempeño laboral del personal podemos sacar provecho de calidad que el usuario, beneficiario este satisfecho y feliz por los servicios recibidos.

Los antecedentes a nivel Internacional menciona el autor **Arenas, Oscar. Junio 2017**, sobre el Ambiente organizacional para una enseñanza exitosa. Es fundamental sobre las orientaciones para lograr el buen funcionamiento de una empresa. Clima organizacional se basa sobre las relaciones de los trabajadores de las organizaciones, las cuales se determinan las condiciones laborales de cada trabajador.

El análisis del factor en clima organizacional y desempeño laboral que es sustento en toda organización, mediante medición en sus indicadores (liderazgo autoritario y liderazgo democrático) muestra que la proporción de alta demanda es alta en estos indicadores, por lo que está mejorando el trabajo. La determinación prueba la cantidad de diversas situaciones que afectan el desarrollo del excelente clima organizacional i/e desempeño de trabajo del personal de las organizaciones públicas o privadas.

Según **Rodríguez, M. (2019)**. En su investigación: “El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los servidores públicos del Gadmcolta” llegó a las siguientes deducciones: revelar que el ambiente organizacional realizara un elemento importante de desempeño laboral de los colaboradores del GADMC Colta, los trabajadores tienen que trabajar en contexto equilibrado, con las herramientas necesarias, para brindar una buena atención al consumidor o cliente.

También nos enseña a usar procedimientos de comprobación de entrevistas e indagaciones donde lograremos un análisis de las organizaciones de las instituciones públicas o privadas, lo que nos permitirá plantear y mejorar la

estructura de la empresa con la finalidad que esta marche adecuadamente con un buen clima organizacional.

Andrade, Monteros. (2019). Elabora clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Napo, nos enseña que: Clima organizacional incidir en el desempeño laboral del empleado comprobado por Andrade, Moteros 2019; mediante la utilización de métodos estadísticos, la orientación a los trabajadores es importante para que desarrollen sus labores de manera eficiente y mantengan buenas relaciones con los colegas y los líderes transmitan valores y habilidades de liderazgo emocional, aumentando así la productividad y lograr las metas institucionales.

Los antecedentes a nivel Nacional según **Pinto (2020)**. La calidad y su relación con el clima organizacional del trabajador, la entidad atiende a INDECOLM SAC. (Tesis de posgrado). Universidad del Cesar Vallejo. La obra pertenece al modelo esencial, diseño descriptivo. Correlación y corte transversal, la prueba lo realizaron de 53 trabajadores, las técnicas utilizadas son encuestas y cuestionarios como herramientas; esto la conclusión del investigador es la coherencia entre las variables, los tipo de investigaciones fue significativo, el índice de correlación es medio, Esto demuestra que están relacionados de manera positiva y directa.

Según **Sandra, R. (2020)**. Argumenta que el ambiente laboral en relación con la felicidad laboral del personal están un nivel medio con un 38.4% aproximadamente y que es predominante el clima de los profesionales en el desempeño laboral.

(Ángel, R. (2021). En su tesis nos dice impactar el clima organizacional directo en el rendimiento de los profesionales generando una satisfacción laboral, quien concluye, el ambiente organizativo es un componente emocional en los profesionales para alcanzar el rendimiento del personal y permitir una administración eficaz capaz y generosa en su trabajo.

Los antecedentes a nivel Regional nos dice **Tuesta, R. y García. (2019)**. En su tesis se llegó a determinar coherencia revelador dentro el desempeño laboral y clima organizacional. A mejor relación interpersonal superior será el rendimiento de profesional en las instituciones.

Además, A nivel regional, Bardales (2015). Mariscal Cáceres-Juanjuí, Clima Organizacional y Trabajo de Desempeño para Trabajadores de la Dirección de Administración Educativa Local, 2020, (Tesis de Postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto La investigación es un tipo básico de diseño descriptivo, y 78 servidores en población y muestra, utilizados como tecnología de encuesta Su herramienta, el cuestionario, muestra que el 46% de las personas piensa El clima organizacional es muy pobre, el 54% de las personas piensa que el desempeño es muy pobre Fuerza laboral, determina haber una conexión positiva en ambas variables.

Chiavenato, (2011): es un comportamiento que hace un ambiente organizacional Influya en su desempeño laboral. (p.74). El clima organizacional es favorable y alto cuando proporciona en la institución cualidades laborales, excelencia laboral y competencias, por ende se eleva su autoestima del colaborador y es bajo o desfavorable cuando esas situaciones son ofrecidas y no llegan a cumplirse, ocasionando la frustración.

Chiavenato (2009), se refiere a la apreciación en el desempeño como: una evaluación del rendimiento del ser humano, en función a la actividad y funciones que desempeñe, los objetivos y resultado que debe lograr, su competencia aporta su condicional desarrollo; para un proceso que servirá para ver el comportamiento, excelencia y sus atributos de un individuo, además, su aportación al negocio de la institución.

Según el Clima Laboral de **Sonia Palma Carrillo (2004)**, menciona un concepto sobre Clima Organizacional indicando que: es un concepto de la percepción de los trabajadores en transformar la autoridad de los procesos organizacionales generando comportamientos individuales.

Para Rodríguez (2016), lo anterior es el más Dinámico e ilustrativo, porque siempre busca el clima organizacional es la estructura organizativa, competente y eficiente que apoya a los trabajadores para que hagan realidad sus deseos y aspiraciones, y se darán cuenta Mayor productividad, lo que aumentará la productividad. Por otro lado, Álvarez (2001) mencionó utilizar la pauta de Likert para fijar los tipos en atmósfera institucional actual, los tipos deberían ser populares, Implementar la transformación en el perfil organizacional requerido. Podemos No hay nada de malo en comparar Likert, sigue siendo válido sin embargo la oportunidad y sus expectativas, en el clima organizacional indaga la mejor manera para mejorar el rendimiento de acorde al entorno que la organización espera alcanzar. Nuestras variables son: Desempeño laboral y el Clima organizacional.

En nuestro país, la evaluación del desempeño ha alcanzado un valor superior Por el lado institucional, según **Fischman (2017)**, estas valoraciones son positivas, Puede ayudar a los empleados a comprender su desempeño continuamente, permitiéndote obtener promociones y aumentos compensación del empleador. Hoy, las empresas encuentren nuevos métodos de evaluación para eliminar opiniones negativas de colaboradores. En este contexto, evalúe el rendimiento es muy importante cuando quieres alcanzar tus objetivos al mismo tiempo. Los particulares y las empresas siempre persiguen la calidad Una vida acorde con el grado de desarrollo económico.

Según **Shannon (2014)**, señaló la confianza consiste en un proceso, de cinco componentes ,1.- Emisor, 2.- transmisor, 3.- Canal, 4.- Destinatario y 5.- Destino. En la comunicación optima, hay tres planeamientos importantes.: 1. Datos: evento, ubicación de almacenamiento Información procesada. 2.- Indagación que es una agrupación de información y El equivalente de estar de acuerdo. 3.- la confianza es transferir los datos y compartir la información donde el receptor admita entender la información.

Por otro lado, **Alles (2011)** afirmó que, a través de la capacidad para evaluar el desempeño, Primero, la empresa debe definir qué capacidades se evaluarán, porque Los gerentes deben participar en la decisión de la muestra de su capacidad de intervenir activamente del proceso establecido por una guía por 13 Dividido en

3 grupos: habilidades básicas, habilidades de gestión específicas y Capacidad por región. Es importante redefinir la competencia Desarrollo laboral porque ayudan a impulsar y redirigir el desempeño. El trabajo es una causa importante para el desarrollo productivo, creando clima Organice desarrollos importantes a lo largo del tiempo.

En cuanto a la satisfacción laboral, **Judge (2009)** mencionó que cada vez Esto es más obvio que la satisfacción en los centros de trabajo de EE. UU. Menos. A escala global, las personas desarrollan el trabajo en lugar de debe estar en un entorno acogedor en ambiente importante, los empleados este satisfechos y sin estrés laboral y tengan la voluntad de regresar satisfechos, o de lo contrario hacen que esta felicidad desaparezca.

En cuanto al trato verbal, **Judge (2009)** el método en la Información porque tienen la forma de lo que se llama discurso, análisis personal. Individuales o grupales, habladuría, porque la gente tiene convergencia o divergencia, este proceso es a través de la activación del dispositivo parlante produce una serie de a partir de comandos simples, informes o comportamiento verbal. Desde que nuestros antepasados descubrieron las capacidades de los humanos dieciséis Refleja tus pensamientos a través de palabras.

El clima organizacional. - según **Adair Rodrigo Campos** es muy importante en los trabajadores, deben impactar con su rendimiento y funciones en cada puesto de trabajo, haciendo ineficiente sus labores en la empresa.

Fernando Correa, (2021).- También nos dice que son emociones generadas por los trabajadores de toda empresa a falta de motivación que es lo primordial en los trabajadores para generar un ambiente saludable en la organización.

El desempeño laboral.- Son compromiso de acciones, deberes y obligaciones propias de todo trabajador con objetivos claros que cumplir.

Los empleados van a depender de sus conductas debido a la motivación que reciba por parte de la organización y así poder obtener buenos resultados que quedaran reflejados en el cumplimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño De Investigación.

Se realizará, diseño **no experimental**, tipo **correlacional**, que se recolectarán en un sólo ámbito y tiempo, con el objetivo de determinar y analizar las variables. Se establecerá la coherencia que existe un medio de las dos variables el cual son: desempeño laboral y el clima organizacional de los funcionarios de la Dirección Regional de Educación, Región San Martín.

Hernández. R., Fernández. C., Bautista. M (2014) la investigación presente es diseño No experimental-transversal, donde se precisan que el estudio no experimental es debido a que el tipo de diseño no genera situaciones.

Esquema del diseño de investigación

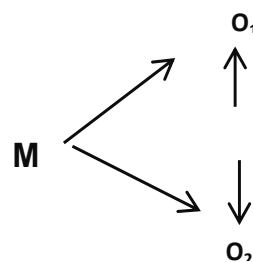


Figura 1. Diseño de investigación

M: Muestra

O₁: Obs. De variable "Clima Organizacional"

O₂: Obs. De variable "Desempeño Laboral"

r: relación de las variables

Este tipo de investigación es de acuerdo con el nivel de estudios es: EXPLICATIVO – CAUSAL. Ya que en el presente trabajo explicaremos cuales son las causas del C.O. el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de áreas administrativas en una institución de servicio. Según la información recabada por Hernández R., Fernández C. y Baptista M. (2014) describe emociones y establece relación entre el concepto, también dicen que las causas de un ambiente laboral, son muchas y se debe mostrar interés en el desarrollo de estrategias de mejora en bien de la institucionalidad.

Nuestra investigación es de tipo **cuantitativo** porque se observará mediante un procedimiento de técnicas, matemáticas o computacionales. Por lo tanto, el objetivo del estudio cuantitativo es una estrategia a desarrollar para emplear guías precisos en la comprobación de las teorías.

Según **Rodríguez Peñuelas** (2010, p.32), da a conocer que el procedimiento cuantitativo de enfocarse en acontecimientos naturales. El sistema que se va a usar en los formularios, debe ser estudiado a través de estadísticas para observar, aprobar o rechazar. Asimismo, naturalmente la exposición de los resultados de análisis cuantitativos sustentan con tablas estadísticas, gráficas con análisis numéricos.

3.2. Variable y Operacionalización

Variable independiente: Clima Organizacional

Asimismo, La atmósfera organizacional es una expresión personal de la percepción de los empleados y también en la distribución de los miembros de las organizaciones, para Chiavenato, (2011): Un comportamiento hace un ambiente organizacional Influya en su desempeño laboral. (p.74). El clima organizacional es favorable y elevado y ofrecer a las organizaciones una justificación justa y por ende se eleva su autoestima del colaborador y es bajo o desfavorable cuando esas situaciones son ofrecidas y no llegan a cumplirse, ocasionando la frustración. En resumen, el clima organizacional muestra la interrelación entre el individuo y la especificidad de la organización.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Por lo tanto, el desempeño laboral refleja al rendimiento de un personal, donde el objetivo de la efectividad de alcanzar las metas trazadas utilizando los recursos con un buen rendimiento. Chiavenato (2009), manifiesta que las evaluaciones de desempeño son un proceso sistemático del grado de eficacia de los empleados que realizan sus actividades para cumplir metas en función a las actividades que cada uno se desempeña, con el objetivo de

fortalecer las cualidades los empleados en contribuir en el beneficio de las organizaciones.

Operacionalización

“Es poner en práctica las variables siendo preciso resolver el criterio de nuestro punto de vista donde permitirá Ver la relación entre las variables especificadas en la hipótesis **(Tamayo, 2016)**. A través de la operacionalización, se transforma de un concepto teórico que operamos en el diseño de la investigación y que suele ser difícil de calcular en un entorno real a un concepto práctico, que se transforma por investigadores capaces de evaluarlo en el entorno social.

3.3. Población y muestra.

Población

Este estudio está conformado por 80 trabajadores formado por el personal administrativo de la DRE - San Martín.

Muestra

La muestra será (80) encuestados para poder realizar el instrumento de medición con esta cantidad partiendo de la población (80).

3.4. Técnicas e Instrumentos De Recopilación De Datos

En la indagación se utilizó la técnica de investigación donde cada trabajador nos proporcionarán información acerca de su ambiente laboral. Las encuestas se realizarán mediante cuestionarios escritos, que constituye el medio probatorio para obtener la información requerida y así conocer su comportamiento y recibir sugerencias para el mejor desarrollo de la institución y lograr los objetivos. La encuesta se realizará al trabajador que están trabajando en la Dirección Regional de Educación, San Martín.

Teniéndose los siguientes resultados:

| Escala de medición | |
|--------------------|---|
| Ninguno | 1 |
| poco | 2 |
| Regular | 3 |
| Mucho | 4 |
| siempre | 5 |

Instrumento:

Para medir las variables estudiadas, la encuesta utilizamos como herramientas cuestionarios, elaborados por nosotros para las respectivas evaluaciones por los expertos.

Validez

Cuestionario está validada por los juicios de tres expertos que evaluaron los problemas y comprobaron su comprensibilidad, interpretabilidad, claridad y coherencia en relación con la categoría de investigación. Los profesionales antes mencionados realizaron el diagnóstico correspondiente y aprobaron.

Confiabilidad

El valor del coeficiente de correlación 0, 0,808** denota una correlación directa y de grado alto entre el desempeño laboral y clima organizacional de Dirección Regional de Educación San Martín, asimismo, el nivel de significancia fue menor que 0.05, por lo tanto, hay coherencia entre las dos variables.

3.5. Procedimiento

Se preparará un cuestionario y se obtendrá el consentimiento informado del jefe y los servidores públicos de la DRE - San Martín.

- Cuestionarios que serán designados para encuestas a funcionarios.
- El cuestionario será sencillo y tardará hasta 20 minutos en completarse.
- Se utilizará para investigar al personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de. Martín.
- Para la comparación de datos, además del programa SPSS 21, también se utilizará un sistema informático Excel.
- Una vez que se obtengan los resultados de la recopilación de datos, se sacarán conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de Análisis De Datos

Para el procesamiento se utilizará el programa de Excel, se analizará a través del Programa SPSS 25, utilizando para la confiabilidad los métodos Alfa de Crombach. Asimismo, utilizaremos tablas estadísticas que nos servirá para graficar e interpretar la información obtenida de la presente investigación.

3.7. Aspectos éticos.

Al tratarse de una encuesta personal, se respetará la privacidad de los encuestados y los datos que nos faciliten no se modificarán de ninguna forma, para no alterar los resultados obtenidos. Cualquier fuente de información utilizada para respaldar esta investigación se describe adecuadamente en la bibliografía, se aplicó las normas APA en las citas correspondientes.

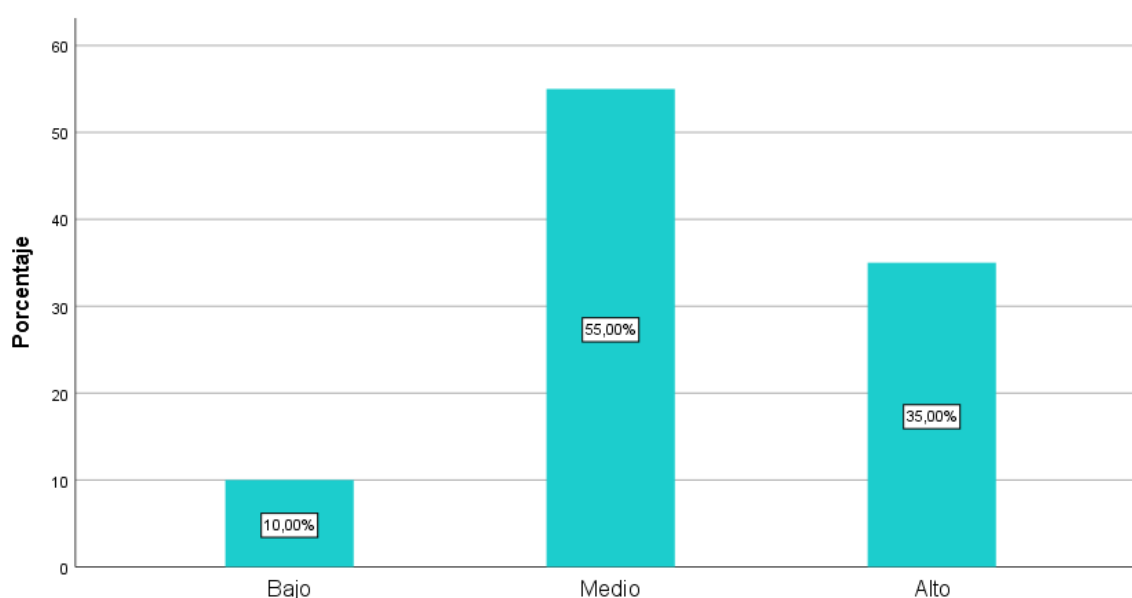
IV. RESULTADOS

FIGURA 1.

Nivel de clima organizacional en la DRE San Martín

| Nivel | Rango | N | % |
|--------------|---------|-----------|--------------|
| Bajo | 10 - 23 | 8 | 10.0 |
| Medio | 24 - 37 | 44 | 55.0 |
| Alto | 38 - 50 | 28 | 35.0 |
| Total | | 80 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada



Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

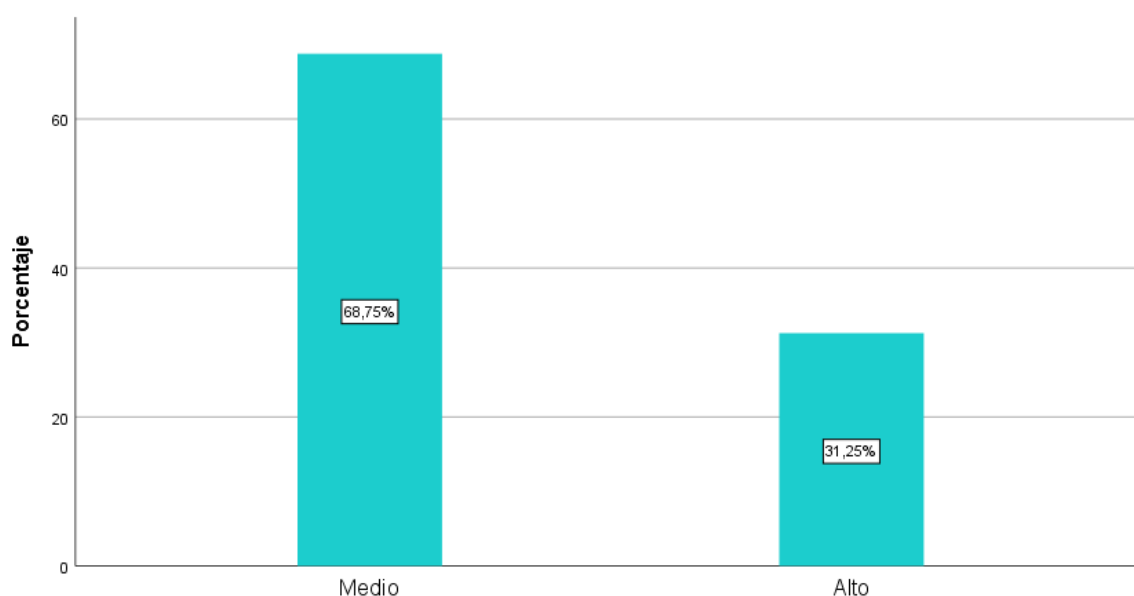
En el cuadro se muestra que el nivel de clima organizacional está con mayor porcentaje es el nivel medio, el 55% de trabajadores representado por 44 trabajadores de la Dirección Regional de Educación San Martín, asimismo el 35% de empleados perciben un nivel alto de clima organización en la institución y finalmente sólo el 10% de los trabajadores perciben un nivel bajo, representado por 8 trabajadores.

FIGURA 2.

Nivel de desempeño laboral en la DRE San Martín

| Nivel | Rango | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|---------|------------|--------------|
| Bajo | 10 - 23 | 0 | 0.0 |
| Medio | 24 - 37 | 55 | 68.8 |
| Alto | 38 - 50 | 25 | 31.2 |
| Total | | 80 | 100.0 |

Fuente: Encuesta aplicada



Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

Respecto al nivel de desempeño laboral que se nota en la Dirección Regional de Educación San Martín igualmente es de un nivel medio, representado por el 68.8% de los trabajadores de la institución, mientras que el 31.2% consideran que existe un alto nivel de desempeño laboral, cabe mencionar que ninguno de los trabajadores percibe nivel bajo de desempeño laboral en la institución.

FIGURA 3.**Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las dimensiones**

| Variables | Estadístico | gl | Sig. |
|------------------------|--------------------|-----------|-------------|
| Clima organizacional | 0.090 | 80 | 0.172 |
| Cualidades laborales | 0.130 | 80 | 0.002 |
| Excelencia laboral | 0.202 | 80 | 0.000 |
| Competencias laborales | 0.169 | 80 | 0.000 |
| Desempeño laboral | 0.200 | 80 | 0.000 |

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

La prueba de normalidad de Kolmogorov nos indica a través de los valores de las significancias, que para el caso del clima organizacional siendo el valor mayor a 0.05, se concluye que dicha variables sigue una distribución normal, por el contrario referente a la variable de desempeño laboral, el nivel de importancia es menor que 0.05, por lo tanto, dicha variables no se distribuye bajo una distribución normal, por lo tanto, para encontrar la correlación de dichas variables, se debe calcular el coeficiente de concordancia no paramétrico de Spearman.

FIGURA 4.**Coeficiente de correlación de Spearman para las dimensiones de clima organizacional y desempeño laboral**

| Prueba | Variable | Parámetros | Desempeño |
|-----------------|------------------------|----------------------------|------------------|
| Rho de Spearman | Cualidades laborales | Coeficiente de correlación | 0,821 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 80 |
| | Excelencia laboral | Coeficiente de correlación | 0,667 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 80 |
| | Competencias laborales | Coeficiente de correlación | 0,757 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 80 |

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

En la figura se percibe que las dimensiones de cualidades laborales presente mayor grado de correlación con el desempeño laboral en la DRESM, siendo el valor del coeficiente superior a 0.8, mientras que la dimensión de competencia laboral también presenta un grado fuerte de correlación con un valor de 0.757, finalmente la dimensión de excelencias laborales

FIGURA 5.**Coeficiente de correlación de Spearman para clima organizacional y desempeño laboral**

| Prueba | Variable | Parámetros | Clima organizacional |
|-----------------|-----------------|----------------------------|-----------------------------|
| | | Coeficiente de correlación | 0,808** |
| Rho de Spearman | desempeño | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 80 |

Fuente: Encuesta aplicada

Interpretación

El valor del coeficiente de correlación denota una correlación directa y de grado alto entre el desempeño laboral y el clima organizacional en la DRE-SM, asimismo, el nivel de significancia fue menor que 0.05, por lo tanto, dicha relación entre las variables es significativa.

V. DISCUSIÓN

El trabajo realizado en la presente investigación en recopilar datos a través de cuestionarios son resultados de acuerdo a las teorías relacionadas con el tema. Podemos demostrar que el Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación de San Martín, se muestra que es de mucha importancia realizar la evaluación y el desarrollo de ambas variables.

De acuerdo al objetivo general el valor del coeficiente de correlación denota una correlación directa y de grado alto entre el desempeño laboral y el clima organizacional en la DRE-SM, asimismo, el nivel de significancia fue menor que 0.05, por lo tanto, dicha relación entre las variables es significativa.

Referente a la primera variable se muestra que el nivel del clima organizacional esta con mayor porcentaje es el nivel medio, el 55% de trabajadores representado por 44 trabajadores de la Dirección Regional de Educación San Martín, asimismo el 35% de empleados perciben un nivel alto de clima organización en la institución y finalmente sólo el 10% de los trabajadores perciben un nivel bajo, representado por 8 trabajadores. Los resultados están relacionados con la investigación de Bardales (2015), se obtuvieron resultados favorables del clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres-Juanjuí, 2020, en donde concluyó que si existe una correlación importante entre las dos variables.

La segunda variable sobre el desempeño laboral, sobre el nivel percibido de desempeño laboral en la DRESM igualmente se percibe un nivel medio, representado por el 68.8% de los trabajadores de la institución, mientras que el 31.2% consideran que existe un alto nivel de desempeño laboral, cabe mencionar que ninguno de los trabajadores percibe nivel bajo de desempeño laboral en la institución. Relacionado con el trabajo de Floríndez (2019), clima organizacional la correlación del compromiso organizativo de los socios de DRASAM En Tarapoto, en 2019, concluyeron que cuanto mejor sea el clima laboral más grade será el compromiso con los trabajadores y juntos logran las metas y objetivos donde permitirá un buen desempeño laboral.

De acuerdo al objetivo específico de las cualidades, excelencia y competencias laborales de los trabajadores si existe relación entre sus dimensiones lo cual es un nivel favorable que representa mayor grado de correlación con el desempeño laboral en la DRE-SM, siendo el valor del coeficiente superior a 0.8, mientras que la dimensión de competencia laborales También muestra una alta correlación con un cierto valor de 0.757, finalmente la dimensión de excelencia laboral. Es Decir el resultado está relacionado con lo que dijo Junge (2009), se refiere a los recursos sobre todo la forma de atención, incentivos, reconocimientos y mensajes, a través de ello se puede promocionar la satisfacción laboral, lo mismo es Weiner (2010), señaló que debe existir un plan para lograr los mejores resultados, la estrategia se centra en la misión, las tendencias de innovación, La calidad del trabajo, los recursos humanos y el clima laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. El resultado encontrado en el estudio realizado de investigación del desempeño laboral y el clima organización de los empleados DRESM - 2021. Se concluye que es importante la hipótesis y objetivos principales del estudio realizado donde se puede determinar, que si hay una buena percepción y un buen desempeño de los trabajadores públicos ya que según la prueba de Rho de Spearman el nivel de significancia fue menor que 0.05, por lo tanto, dicha relación entre las variables es significativa.

Donde se determina que si existe y se denota una correlación directa y de grado alto entre el desempeño laboral y el clima organizacional en la DRESM. Por lo tanto, dicha relación entre las variables es significativa durante el año 2021.

2. En conclusión según la prueba Kolmogorov-Smirnov, si existe un nivel de excelencia laboral de los trabajadores, se concluye que dicha variables sigue una distribución normal, lo cual es un nivel favorable que representa mayor grado de correlación con el desempeño laboral en la DRE-SM.
3. Se determinó que para el caso del clima organizacional siendo el valor mayor a 0.05, se concluye que dicha variables sigue una distribución normal y tienen un buen nivel de cualidades laborales siendo el valor del coeficiente superior a 0.8, mientras que la dimensión de competencia laboral también presenta un grado fuerte de correlación con un valor de 0.757 en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos DRE-SM.

VII. RECOMENDACIONES

El Director de la Dirección Regional de Educación debe desarrollar estrategias y habilidades que mejoren las competencias, compromiso y capacidad de trabajo en equipo, para impulsar el desarrollo de sus trabajadores y de la empresa.

Para tener una buena excelencia laboral deberán realizar capacitaciones a todo el personal de la empresa y así podan mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes, que ayuden a mejorar el trabajo de todos los trabajadores administrativos de la institución, teniendo un compromiso para la superación con la entidad.

Se debe establecer un plan de incentivos por las cualidades de cada trabajador para aumentar la motivación de los trabajadores donde se deberán presentar una propuesta económica a la oficina de Recursos Humanos para que pueda incluir en su Presupuesto Mensual por el concepto de reconocimientos al personal de todas las áreas, también deberán realizar reconocimiento de felicitaciones por los logros obtenidos a los trabajadores de manera personal.

Se recomienda que los gerentes, jefes y supervisores compartan su experiencia y conocimiento con sus equipos Los colaboradores tienden a ser muy eficientes y efectivos en compartir sus conocimientos. Esto ayudará a la alta dirección de la organización a desarrollar estrategias y mejorar la relación entre superiores y subordinados mediante el intercambio de conocimientos. El intercambio continuo de conocimientos y equipos de trabajo mejora su eficiencia, mejorando así el desempeño de toda la organización

REFERENCIAS

Angel, R. (2021). Relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Oficina Diocesana de Educación Católica en la Diócesis de Tarma. *Universidad Continental*. Recuperado de:

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8800/1/IV_FCE_309_TE_Rimac_Calixto_2021.pdf

Sandra, R. (2020). EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CENTRO DE INFORMACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN - CHICLAYO, AÑO 2019. *Universidad Señor de Sipán*. Recuperado de:

<https://core.ac.uk/download/pdf/288311952.pdf>.

Tuesta Rojas y García García, (2019) en su tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, año 2019".

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1996/Elvis_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maria, D. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral – Gerencia Regional de Salud - Oficina de Administración Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de:

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16238/2E%20643.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Dayni, R. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_m_d.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Tania, T. & Omar, E. (2020). "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Publicas". Universidad Nacional De Piura. Recuperado de:

<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2427/FCAD-JUA-EST-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marleny, C. (2018). "Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018". Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carmen, B. (2017). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN INSTITUTOS SUPERIORES TECNOLÓGICOS DE HUANCAYO. Universidad Nacional Del Centro Del Perú Escuela De Posgrado. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Juan, G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>.

Patricia, T & Christian, W. (2019). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018. UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Samanta, A & Elmer, C. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru – Chilca. Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de: http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/5260/TESIS_Marlith_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Alex, Z. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional

Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua. Recuperado de: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>.

Maria, J. (2019). “Relación Del Clima Organizacional Con El Desempeño Laboral En Los Colaboradores De La I.E. Los Rosales N°82011 - Cajamarca 2019.”. Universidad Privada del Norte. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24484/Jave%20Cabrera%20c%20Flor%20de%20Mar%c3%ada%20-%20Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Julissa, A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital pediátrico de Lima, 2020. Universidad Peruana Unión. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/3155/Julissa_Trabajo_Especialidad_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y.

Jose, L. (2020). Estrés Laboral Y Clima Organizacional En Los Colaboradores De La Empresa Buen Vivir S.A.C. 2020. Universidad Señor de Sipan. Recuperado de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7106/Liza%20Neciosup,%20Jos%c3%a9%20Jaime.pdf?sequence=1>.

Bolaños Bernal, S. E., Samayoa Rivas, K. M., & Villeda Quinteros, G. M. (2013). Sistema de Evaluación del Clima Organizacional para el fortalecimiento del Desempeño Laboral en las pequeñas empresas del subsector servicio industrial, ubicadas en el Municipio de San Salvador. San Salvador: Universidad de El Salvador.

Chiavenato, I. (2011). El capital humano de las organizaciones (9° Ed.) México: Editoriales McGraw-Hill/ Interamerican editores, S.A de C.V.

Great Place to work. Suplemento “Los mejores lugares para trabajar” Edición 2019. Recuperado de <https://www.greatplacetowork.com.pe/images/publications/reports/Suplemento-Las-Mejores-Peru-2019.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill. México 2014

Pastor Guillén, A. P. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017.

Ynfantes, V., & Fernando, L. (2018). Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. SRL de Cajamarca en el 2018.

Zenón, Z., & Urbano, U. (2017). Clima y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 14 Oyón–2016.

Belsuzarri, Andrea., & Acosta, Patricia. (2020) Relación entre el Clima Organizacional y desempeño laboral de los operarios de una pyme contratista en ingeniería de la Ciudad de Lima en el 2019. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Apaza, H. (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de la Empresa Suvahi. (Tesis). Puno - Perú: Universidad Nacional del Altiplano de la Facultad de Ciencias Contables y Administrativas.

Bardales, V. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Perú: Universidad César Vallejo.

Amorós, E. (2002). Comportamiento Organizacional: En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas. Chiclayo-Perú: Escuela de Economía de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.

Refiere que “En una empresa, las personas son los entes innovadores y que son los únicos capaces de generar ventajas competitivas en las organizaciones”

Chiavenato, I (2009) Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las Organizaciones (2ª edición). México: McGraw-Hill/Interamericana editores.

Chiang, M., & Nuñez, A. (2010). Chiang, M. & Núñez A. (2010). “Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción labora” volumen 2 de Biblioteca Comillas, Economía. España: Universidad Pontifica Comillas.

Arenas, O.A. (2017). El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora. Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo – Guanare. Bolivia.

Brunet, L. (2011). “El clima de trabajo en las organizaciones”. México. Trillas.

Chiavenato I. (2007). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones (8a ed.) México, D.F.: McGraw-Hill.

Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3a ed.) México, D.F.: McGraw-Hill.

Hernández S. R. y otros (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición. México: Mc- Graw-Hill.

Palma S. (2004). Manual de Escala del Clima Laboral. (1° Ed.) Perú.

Rodríguez. T.E. (2019). El clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de GADMC Colta, 2019. Tesis para Título, Universidad Nacional de Chimborazo – Riobamba – Ecuador.

Tuesta. E. y García. R. (2019). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Jepelacio, 2019. Tesis para Título, Universidad Peruano Unión – Tarapoto – Perú.

Sunción. F.Y. (2018). Clima organizacional y desempeño de los colaboradores de la Empresa Industrias Plásticas Reunidas SAC 2017. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo – Perú.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| Problema de investigación | Objetivos | Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Items | Escala de medición | | |
|--|---|--|--|--|---|---|---|----------------------------------|--|----------------|
| Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín | <p>General Determinar la relación entre el Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación, Región San Martín.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel del clima organizacional del personal administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín. • Identificar el nivel desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín. • Determinar la relación entre las dimensiones del Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación, Región San Martín | Clima Organizacional | El clima organizacional para Chiavenato, (2011): es un comportamiento que hace un ambiente organizacional Influya en su desempeño laboral. (p.74). El clima organizacional es favorable y alto cuando proporciona en la institución cualidades laborales, excelencia laboral y competencias, por ende se eleva su autoestima del colaborador y es bajo o desfavorable cuando esas situaciones son ofrecidas y no llegan a cumplirse, ocasionando la frustración. | El clima laboral es la relación entre sus componentes y causas de la institución, motivando la comunicaciones y confianzas entre los colaboradores de la organización que se desarrolla dentro de cada oficina o area. | Cualidades Laborales | Ambiente Organizacional | 1. ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización?. 2. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí? 3. ¿Has encontrado amigos en esta empresa? | Ordinal | | |
| | | | | | | Comunicacion | 4. ¿En la oficina la información fluye adecuadamente? 5. ¿Existen medios de interacción con el personal? 6. ¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa? | Ninguno | | |
| | | | | | Exelencia Laboral | Motivación | 7. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados? | Poco | | |
| | | | | | Competencias laborales | Iniciativa de Participacion | 8. ¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo? | Regular | | |
| | | Trabajo en Equipo | 9. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado? 10. ¿Interactúa constantemente con sus compañeros de trabajo? | Mucho Y Siempre | | | | | | |
| | | Desempeño Laboral | | | Chiavenato (2009), se refiere a la Evaluación del Desempeño como: "una valoración sistemática del rendimiento del ser humano, en función a la actividad y funciones que desempeñe, los objetivos y resultado que debe lograr, su competencia que ofrece y su potencial desarrollo; es un proceso que sirve para ver el comportamiento, la excelencia y sus atributos de la persona, además, su aportación al negocio de la institución. | El desempeño laboral comprende el desarrollo adecuado de capacidades referidas al cargo que pone a prueba su emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales | calidad de trabajo | Asistencia y Puntualidad | 1. ¿en algun momento no asistio o llego tarde asu trabajo? | Ordinal |
| | | | | | | | | Conocimiento del Trabajo | 2. ¿La entidad le capacita constante mente para fortalecer y mejorar su desempeño laboral? 3. ¿en algun mometo cometio algun error en el desemepeño de su trabajo? | Ninguno |
| | | | | | | | | Iniciativa | 4. ¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen? | Poco |
| | | | | | | | Comportamiento | Responsabilidad | 5. ¿Usted siente responsabilidad sobre sus tareas? | Mucho |
| | | | | | | | | Habilidades para el planeamiento | 6. ¿Usted encuentra soluciones que tenga concordancia? Sin necesitar ayuda de los demás? 7. ¿las ideas que usted propone a la organización le toma encuanata la organizacion? | Siempre |
| Rendimiento | Compromiso de Trabajo | | | | | | 8. ¿en su jornada de trabajo se siente comprometido en el cumplimiento de sus funciones? 9. ¿Considera a su trabajo interesante? | Regular | | |
| | Trabajo en Equipo | 10. ¿Le gusta cooperar cuando lo soliciten trabajos en equipo? | | | | | | | | |

MATRIZ DE OPERALIZACIÓN

FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín?

DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | VARIABLES DEFINICIÓN OPERACIONAL | INDICADORES | ÍTEMS | ESCALA DE MEDICIÓN | |
|-----------------------------|--|--|-------------------------------|----------------------------------|--------------------|---|
| Clima Organizacional | Chiavenato, (2011): es un comportamiento que hace un ambiente organizacional Influya en su desempeño laboral. (p.74). El clima organizacional es favorable y alto cuando proporciona en la institución cualidades laborales, excelencia laboral y competencias, por ende se eleva su autoestima del colaborador y es bajo o desfavorable cuando esas situaciones son ofrecidas y no llegan a cumplirse, ocasionando la frustración. | DIMENSIONES El clima laboral es la relación entre sus componentes y causas de la institución, motivando la comunicaciones y confianzas entre los colaboradores de la organización que se desarrolla dentro de cada oficina o area. | CUALIDADES LABORALES | Ambiente Organizacional | 1;2 y 3 | Ninguno, Poco, Regular, Mucho y Siempre |
| | | | | Comunicación | 4; 5 y 6 | |
| | | | EXCELENCIA LABORAL | Motivación | 7 | |
| | | | COMPETENCIAS LABORALES | Iniciativa de Participación | 8 | |
| | | | | Trabajo en Equipo | 9 y 10 | |
| Desempeño Laboral | Chiavenato (2009), se refiere a la Evaluación del Desempeño como: “una valoración sistemática del rendimiento del ser humano, en función a la actividad y funciones que desempeñe, los objetivos y resultado que debe lograr, su competencia que ofrece y su potencial desarrollo; es un proceso que sirve para ver el comportamiento, la excelencia y su atributos de la persona, además, su aportación al negocio de la institución. | El desempeño laboral comprende el desarrollo adecuado de capacidades referidas al cargo que pone a prueba su emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales. | RENDIMIENTO | Asistencia y Puntualidad | 1 | Ninguno, Poco, Regular, Mucho y Siempre |
| | | | | Conocimiento del Trabajo | 2 y 3 | |
| | | | | Iniciativa | 4 | |
| | | | COMPORTAMIENTO | Responsabilidad | 5 | |
| | | | | Habilidades para el planeamiento | 6 y 7 | |
| | | | FUNCIONES | Compromiso de Trabajo | 8 y 9 | |
| Trabajo en Equipo | 10 | | | | | |

CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Escala de Clima Laboral CL

Administración: Individual

Duración: 5 a 10 min.

Edad: ____ **Sexo:** Masculino () Femenino ()

Fecha: / /2021

A continuación, encontrará posiciones sobre aspectos relacionados con las características del clima laboral de la empresa que usted labora. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

| N° | Ítems | Ninguno | Poco | Regular | Mucho | Siempre |
|----|---|---------|------|---------|-------|---------|
| 1 | ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización? | | | | | |
| 2 | ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí? | | | | | |
| 3 | ¿Has encontrado amigos en esta empresa? | | | | | |
| 4 | ¿En la oficina, la información fluye adecuadamente? | | | | | |
| 5 | ¿Existen medios de interacción con el personal? | | | | | |
| 6 | ¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa? | | | | | |
| 7 | ¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados? | | | | | |
| 8 | ¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo? | | | | | |
| 9 | ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado? | | | | | |
| 10 | ¿Interactúa constantemente con sus compañeros de trabajo? | | | | | |

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

Administración: Individual

Duración: 5 a 10 min.

Edad: ____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Fecha: / /2021

A continuación, se presentan una serie de ítems, sobre el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa prestadora de servicio. Deberá leerse cada ítem y marcar con una X; la opción que describa mejor su respuesta. Deberá elegirse una de las cinco opciones posibles de cada escala. Teniendo en cuenta las áreas y sub áreas.

| N° | ITEMS | Ningun o | Poco | Regular | Mucho | Siempre |
|----|--|-------------|------|---------|-------|---------|
| 1 | Asistencia y Puntualidad | | | | | |
| | ¿en algún momento no asistió o llegó tarde a su trabajo? | | | | | |
| 2 | Conocimiento del Trabajo | | | | | |
| | ¿La entidad le capacita constantemente para fortalecer y mejorar su desempeño laboral? | | | | | |
| 3 | Conocimiento del Trabajo | | | | | |
| | ¿en algún momento cometió algún error en el desempeño de su trabajo? | | | | | |
| 4 | Iniciativa | | | | | |
| | ¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen? | | | | | |
| 5 | Responsabilidad | | | | | |
| | ¿Usted siente responsabilidad sobre sus tareas? | | | | | |
| 6 | Habilidades para el planeamiento | | | | | |
| | ¿Usted encuentra soluciones que tenga concordancia? Sin necesitar ayuda de los demás? | | | | | |
| 7 | Habilidades para el planeamiento | | | | | |
| | ¿Las ideas que usted propone a la organización le toma en cuenta la organización? | | | | | |
| 8 | Compromiso de Trabajo | | | | | |
| | ¿en su jornada de trabajo se siente comprometido en el cumplimiento de sus funciones? | | | | | |
| 9 | Compromiso de Trabajo | | | | | |
| | ¿Considera a su trabajo interesante? | | | | | |
| 10 | Trabajo en equipo | | | | | |
| | ¿Le gusta cooperar cuando lo soliciten trabajos en equipo? | | | | | |

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|-----------------------------|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | LILIA ANTOINETA RAMOS ALVARADO |
| PROFESION | LIC. ADMINISTRACION |
| TITULO Y GRADO ACADEMICO | LIC. ADMINISTRACION |
| ESPECIALIDAD | MG. GESTION PUBLICA Y MAESTRANTE DE ADMINISTRACION Y MARKETING |
| INSTITUCION EN DONDE LABORA | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO |
| CARGO | DOCENTE |

| |
|---|
| TITULO DE LA INVESTIGACION |
| <p>Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín</p> |

| | |
|---|---|
| NOMBRE DEL TESISISTA | FERNANDO CORREA REYES |
| NOMBRE DEL TESISISTA | ADAIR RODRIGO CAMPOS |
| INSTRUMENTO EVALUADO | ENCUESTA |
| OBJETIVO DEL INSTRUMENTO | Determinar la relación entre el Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación, Región San Martín |
| INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO | |
| EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES | |

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

| Ítem | Dejar | Modificar | Eliminar | Observaciones |
|--|-------|-----------|----------|---------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | |
| 1. ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización? | X | | | |
| 2. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí? | X | | | |
| 3. ¿Has encontrado amigos en esta empresa? | X | | | |
| 4. ¿En la oficina, la información fluye adecuadamente? | X | | | |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 5. ¿Existen medios de interacción con el personal? | X | | | |
| 6. ¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa? | X | | | |
| 7. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados? | X | | | |
| 8. ¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo? | X | | | |
| 9. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado? | X | | | |
| 10. ¿Interactúa constantemente con sus compañeros de trabajo? | X | | | |
| Ítem DESEMPEÑO LABORAL | | | | |
| 1. ¿en algún momento no asistió o llegó tarde a su trabajo? | X | | | |
| 2. ¿La entidad le capacita constantemente para fortalecer y mejorar su desempeño laboral? | X | | | |
| 3. ¿en algún momento cometió algún error en el desempeño de su trabajo? | X | | | |
| 4. ¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen? | X | | | |
| 5. ¿Usted siente responsabilidad sobre sus tareas? | X | | | |
| 6. ¿Usted encuentra soluciones que tenga concordancia? Sin necesitar ayuda de los demás? | X | | | |
| 7. ¿las ideas que usted propone a la organización le toma en cuenta la organización? | X | | | |
| 8. ¿en su jornada de trabajo se siente comprometido en el cumplimiento de sus funciones? | X | | | |
| 9. ¿Considera a su trabajo interesante? | X | | | |
| 10. ¿Comete muchos errores en su trabajo? | X | | | |

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

| CRITERIOS | APRECIACION CALITATIVA | | | |
|--|------------------------|-------|---------|------------|
| | EXCELENTE | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
| Presentación del instrumento | | X | | |
| Calidad de redacción de los Ítems | X | | | |
| Pertinencia de las variables con los indicadores | X | | | |
| Relevancia del contenido | | X | | |
| Factibilidad de aplicación | X | | | |

Apreciación Cualitativa

Observaciones: Se aprecia las preguntas de acuerdo a las variables con un Instrumento Bueno para aplicar.



Mg. LILIA RAMOS ALVARADO
CLAD N° 04340

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|-----------------------------|--|
| NOMBRE DEL JUEZ | RONALD JULCA URQUIZA |
| PROFESION | ESTADISTICO |
| TITULO Y GRADO ACADEMICO | LIC. EN ESTADISTICA, MAESTRO EN CIENCIAS |
| ESPECIALIDAD | DOCENCIA E INVESTIGACION |
| INSTITUCION EN DONDE LABORA | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN |
| CARGO | DOCENTE |

| |
|---|
| TITULO DE LA INVESTIGACION |
| <p>Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín</p> |

| | |
|---|---|
| NOMBRE DEL TESISISTA | FERNANDO CORREA REYES |
| NOMBRE DEL TESISISTA | ADAIR RODRIGO CAMPOS |
| INSTRUMENTO EVALUADO | ENCUESTA |
| OBJETIVO DEL INSTRUMENTO | Determinar la relación entre el Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación, Región San Martín |
| <u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u> | |
| EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES | |

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

| Ítem | Dejar | Modificar | Eliminar | Observaciones |
|--|-------|-----------|----------|---------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | |
| 1. ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización? | X | | | |
| 2. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí? | X | | | |
| 3. ¿Has encontrado amigos en esta empresa? | X | | | |
| 4. ¿En la oficina, la información fluye adecuadamente? | X | | | |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 5. ¿Existen medios de interacción con el personal? | X | | | |
| 6. ¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa? | X | | | |
| 7. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados? | X | | | |
| 8. ¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo? | X | | | |
| 9. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado? | X | | | |
| 10. ¿Interactúa constantemente con sus compañeros de trabajo? | X | | | |
| Ítem DESEMPEÑO LABORAL | | | | |
| 1. ¿en algún momento no asistió o llegó tarde a su trabajo? | X | | | |
| 2. ¿La entidad le capacita constantemente para fortalecer y mejorar su desempeño laboral? | X | | | |
| 3. ¿en algún momento cometió algún error en el desempeño de su trabajo? | X | | | |
| 4. ¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen? | X | | | |
| 5. ¿Usted siente responsabilidad sobre sus tareas? | X | | | |
| 6. ¿Usted encuentra soluciones que tenga concordancia? Sin necesitar ayuda de los demás? | X | | | |
| 7. ¿las ideas que usted propone a la organización le toma en cuenta la organización? | X | | | |
| 8. ¿en su jornada de trabajo se siente comprometido en el cumplimiento de sus funciones? | X | | | |
| 9. ¿Considera a su trabajo interesante? | X | | | |
| 10. ¿Comete muchos errores en su trabajo? | X | | | |

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

| CRITERIOS | APRECIACION CALITATIVA | | | |
|--|------------------------|-------|---------|------------|
| | EXCELENTE | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
| Presentación del instrumento | X | | | |
| Calidad de redacción de los Ítems | X | | | |
| Pertinencia de las variables con los indicadores | X | | | |
| Relevancia del contenido | | X | | |
| Factibilidad de aplicación | | X | | |

Apreciación Cualitativa

Los instrumentos si reúnen las condiciones para ser aplicados en la investigación

Observaciones:

Sugiero que el desempeño laboral sea aplicado y evaluado por los jefes inmediatos del personal administrativo.



CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|-----------------------------|---|
| NOMBRE DEL JUEZ | MAURO TRIGOZO PAREDES |
| PROFESION | LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN |
| TITULO Y GRADO ACADEMICO | LICENCIADO/MAGÍSTER EN EDUCACIÓN |
| ESPECIALIDAD | METODOLÓGICO |
| INSTITUCION EN DONDE LABORA | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO |
| CARGO | DOCENTE |

| |
|---|
| TITULO DE LA INVESTIGACION |
| <p>Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín</p> |

| | |
|---|---|
| NOMBRE DEL TESISISTA | FERNANDO CORREA REYES |
| NOMBRE DEL TESISISTA | ADAIR RODRIGO CAMPOS |
| INSTRUMENTO EVALUADO | ENCUESTA |
| OBJETIVO DEL INSTRUMENTO | Determinar la relación entre el Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación, Región San Martín |
| <u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u> | |
| EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES | |

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

| Ítem | Dejar | Modificar | Eliminar | Observaciones |
|--|----------|-----------|----------|---------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | | | | |
| 1. ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización? | X | | | |
| 2. ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí? | X | | | |
| 3. ¿Has encontrado amigos en esta empresa? | X | | | |
| 4. ¿En la oficina, la información fluye adecuadamente? | X | | | |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| 5. ¿Existen medios de interacción con el personal? | X | | | |
| 6. ¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa? | X | | | |
| 7. ¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados? | X | | | |
| 8. ¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo? | X | | | |
| 9. ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado? | X | | | |
| 10. ¿Interactúa constantemente con sus compañeros de trabajo? | X | | | |
| Ítem DESEMPEÑO LABORAL | | | | |
| 1. ¿en algún momento no asistió o llegó tarde a su trabajo? | X | | | |
| 2. ¿La entidad le capacita constantemente para fortalecer y mejorar su desempeño laboral? | X | | | |
| 3. ¿en algún momento cometió algún error en el desempeño de su trabajo? | X | | | |
| 4. ¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen? | X | | | |
| 5. ¿Usted siente responsabilidad sobre sus tareas? | X | | | |
| 6. ¿Usted encuentra soluciones que tenga concordancia? Sin necesitar ayuda de los demás? | X | | | |
| 7. ¿las ideas que usted propone a la organización le toma en cuenta la organización? | X | | | |
| 8. ¿en su jornada de trabajo se siente comprometido en el cumplimiento de sus funciones? | X | | | |
| 9. ¿Considera a su trabajo interesante? | X | | | |
| 10. ¿Comete muchos errores en su trabajo? | X | | | |

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

| CRITERIOS | APRECIACION CALITATIVA | | | |
|--|------------------------|-------|---------|------------|
| | EXCELENTE | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE |
| Presentación del instrumento | X | | | |
| Calidad de redacción de los Ítems | X | | | |
| Pertinencia de las variables con los indicadores | X | | | |
| Relevancia del contenido | X | | | |
| Factibilidad de aplicación | X | | | |

Apreciación Cualitativa

EL INSTRUMENTO RESPONDE A LAS EXIGENCIAS PLANTEADAS EN LA INVESTIGACIÓN SEGÚN LAS DIMENSIONES E INDICADORES PARA LA PRIMERA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL.

EL INSTRUMENTO RESPONDE A LAS EXIGENCIAS PLANTEADAS EN LA INVESTIGACIÓN SEGÚN LAS DIMENSIONES E INDICADORES PARA LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL.

Observaciones:

EL INSTRUMENTO ES APLICABLE EN LA INVESTIGACIÓN PLANTEADA



**Lic. Mg. Mauro Trigozo Paredes
RUC. CLAD N° 07129
Docente PFA-UCV**

.....
Firma/Sello del experto

Moyobamba, 04 de junio de 2021.

Quien suscribe:

Lic. Juan Orlando Vargas Rojas

Director Regional de Educación de San Martín

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín.

Por el presente, el que suscribe, señor Juan Orlando Vargas Rojas, representante legal de la Dirección Regional de Educación de San Martín, AUTORIZO a los alumnos: Fernando Correa Reyes, identificado con DNI N° 42321668 y Adair Rodrigo Campos, identificado con DNI N° 73545948 estudiante del IX ciclo de la Escuela Profesional de Administración, y autor del trabajo de investigación denominado: Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Regional de Educación, Región San Martín, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación



Lic. Juan Orlando Vargas Rojas
Director Regional de Educación

CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabulación de la encuesta. La muestra del clima organizacional será por un total de (80) de la población que es: (80).

Tabla 1. Ambiente Organizacional Del Personal Administrativo

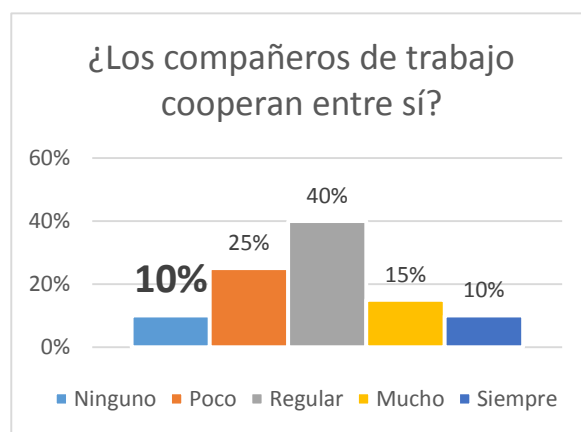
| 1 | ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización? | | |
|----------|--|--|------------|
| OPCIONES | CANTIDAD DE PERSONAS | | PORCENTAJE |
| Ninguno | 4 | | 5% |
| Poco | 8 | | 10% |
| Regular | 12 | | 15% |
| Mucho | 32 | | 40% |
| Siempre | 24 | | 30% |
| | 80 | | 100% |



El 40% del personal encuestado de la Dirección Regional De Educación De San Martín mucho se siente comprometido con el éxito de la institución.

Tabla 2. Ambiente Organizacional Del Personal Administrativo

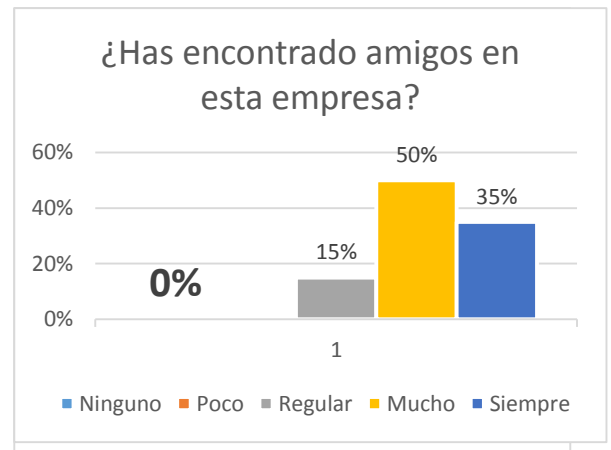
| 2 | ¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí? | | |
|----------|---|--|------------|
| OPCIONES | CANTIDAD DE PERSONAS | | PORCENTAJE |
| Ninguno | 8 | | 10% |
| Poco | 20 | | 25% |
| Regular | 32 | | 40% |
| Mucho | 12 | | 15% |
| Siempre | 8 | | 10% |
| | 80 | | 100% |



El 10% del personal no cooperan con sus compañeros y el 40% regularmente.

Tabla 3. Ambiente Organizacional Del Personal Administrativo

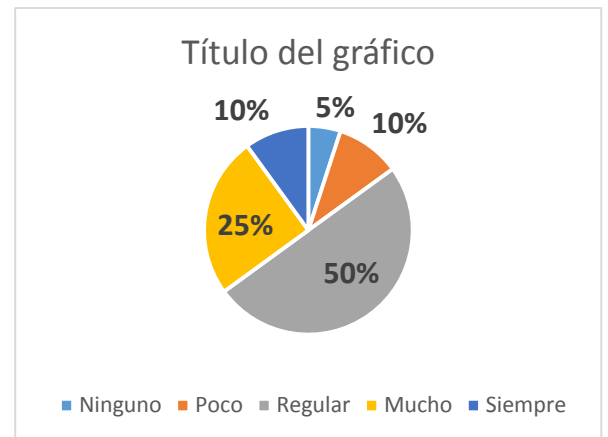
| | | | |
|-----------------|---|-------------------|--|
| 3 | ¿Has encontrado amigos en esta empresa? | | |
| OPCIONES | CANTIDAD DE PERSONAS | PORCENTAJE | |
| Ninguno | 0 | 0% | |
| Poco | 0 | 0% | |
| Regular | 12 | 15% | |
| Mucho | 40 | 50% | |
| Siempre | 28 | 35% | |
| | 80 | 100% | |



El 50%(mucho) de los trabajadores hacen amigos dentro de la empresa.

Tabla 4. Comunicacion

| | | | |
|-----------------|---|-------------------|--|
| 4 | ¿En la oficina, la información fluye adecuadamente? | | |
| OPCIONES | CANTIDAD DE PERSONAS | PORCENTAJE | |
| Ninguno | 4 | 5% | |
| Poco | 8 | 10% | |
| Regular | 40 | 50% | |
| Mucho | 20 | 25% | |
| Siempre | 8 | 10% | |
| | 80 | 100% | |



El 50% regularmente fluye la información en las oficinas.

Tabla 5. comunicación

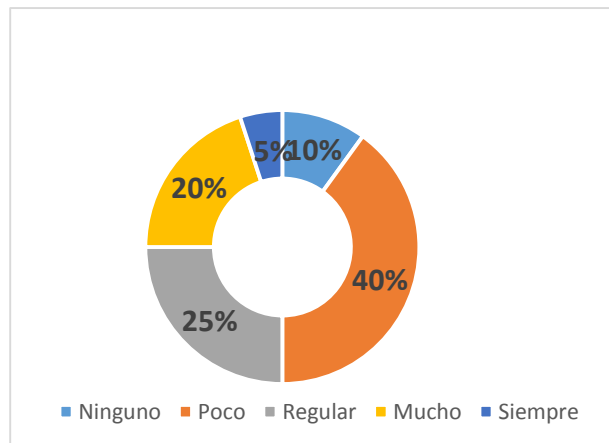
| | | | |
|-----------------|---|-------------------|--|
| 5 | ¿Existen medios de interacción con el personal? | | |
| OPCIONES | CANTIDAD DE PERSONAS | PORCENTAJE | |
| Ninguno | 0 | 0% | |
| Poco | 16 | 20% | |
| Regular | 40 | 50% | |
| Mucho | 20 | 25% | |
| Siempre | 4 | 5% | |
| | 80 | 100% | |



Regularmente el 50% afirman que si existen canales de comunicación.

Tabla 6. Comunicación del personal administrativo

| 6 | ¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa? | | |
|----------|---|------------|--|
| OPCIONES | CANTIDAD DE PERSONAS | PORCENTAJE | |
| Ninguno | 8 | 10% | |
| Poco | 32 | 40% | |
| Regular | 20 | 25% | |
| Mucho | 16 | 20% | |
| Siempre | 4 | 5% | |
| | 80 | 100% | |



De los encuestados nos dicen que el 40% poco existe una relación armoniosa entre los trabajadores, y el 5% siempre.

Tabla 7. Motivación del personal

| 7 | ¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados? | | |
|----------|---|------------|--|
| OPCIONES | CANTIDAD DE PERSONAS | PORCENTAJE | |
| Ninguno | 8 | 10% | |
| Poco | 12 | 15% | |
| Regular | 24 | 30% | |
| Mucho | 28 | 35% | |
| Siempre | 8 | 10% | |
| | 80 | 100% | |



El jefe si se interesa por el éxito de sus trabajadores en un 35%(mucho).

Tabla 8. Iniciativa de participación del personal

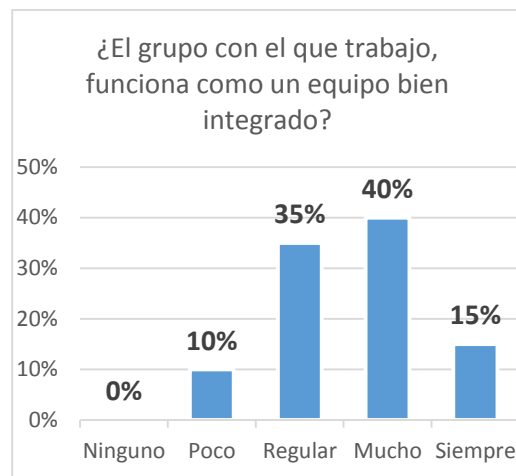
| 8 | ¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo? | | |
|----------|--|------------|--|
| OPCIONES | CANTIDAD DE PERSONAS | PORCENTAJE | |
| Ninguno | 0 | 0% | |
| Poco | 4 | 5% | |
| Regular | 12 | 15% | |
| Mucho | 44 | 55% | |
| Siempre | 20 | 25% | |
| | 80 | 100% | |



Del personal encuestado de la empresa el 55% si participa en el logro de los objetivos.

Tabla 9. Trabajo en equipo del personal administrativo

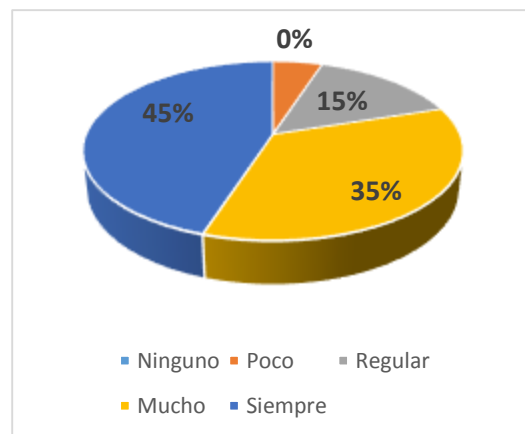
| | | |
|-----------------|---|-------------------|
| 9 | ¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado? | |
| OPCIONES | CANTIDAD DE PERSONAS | PORCENTAJE |
| Ninguno | 0 | 0% |
| Poco | 8 | 10% |
| Regular | 28 | 35% |
| Mucho | 32 | 40% |
| Siempre | 12 | 15% |
| | 80 | 100% |



De los trabajadores de la empresa el 10% poco se integran para trabajar como equipo de trabajo.

Tabla 10. Trabajo en equipo Del personal administrativo

| | | |
|-----------------|---|-------------------|
| 10 | ¿Interactúa constantemente con sus compañeros de trabajo? | |
| OPCIONES | CANTIDAD DE PERSONAS | PORCENTAJE |
| Ninguno | 0 | 0% |
| Poco | 4 | 5% |
| Regular | 12 | 15% |
| Mucho | 28 | 35% |
| Siempre | 36 | 45% |
| | 80 | 100% |



El 45% siempre interactúa con sus compañeros y el 5% poco.

DESEMPEÑO LABORAL

Tabulación de la encuesta. La muestra del Desempeño Laboral será por un total de (80) de la población que es: (80).

Tabla 1. Asistencia y Puntualidad

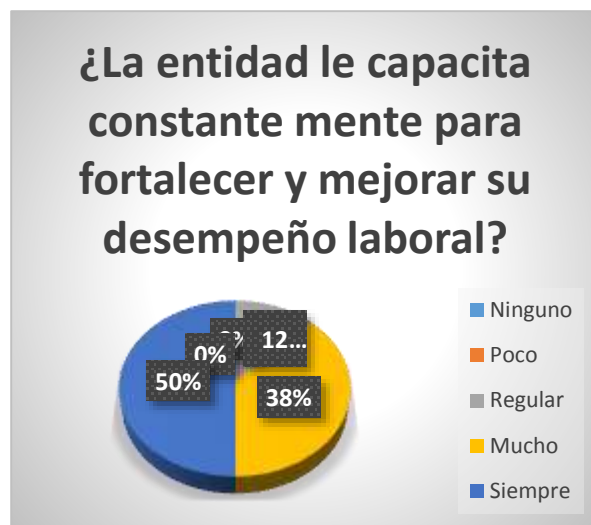
| Asistencia y Puntualidad | | |
|---------------------------------|--|-------------|
| 1 | ¿En algún momento no asistió o llego tarde a su trabajo? | |
| | CANTIDAD | PORCENTUAL |
| | Ninguno | 78 98% |
| | Poco | 2 3% |
| | Regular | 0 0% |
| | Mucho | 0 0% |
| | Siempre | 0 0% |
| | 80 | 100% |



En el grafico figura con mayor porcentaje indican que ninguna vez llegan tarde que si Cumple con su horario de trabajo, que equivale al 98 % de las 80 personas encuestados y el 3% de los 80 trabajadores manifestaron que poco no cumplen con el horario.

Tabla 2. Conocimiento del Trabajo

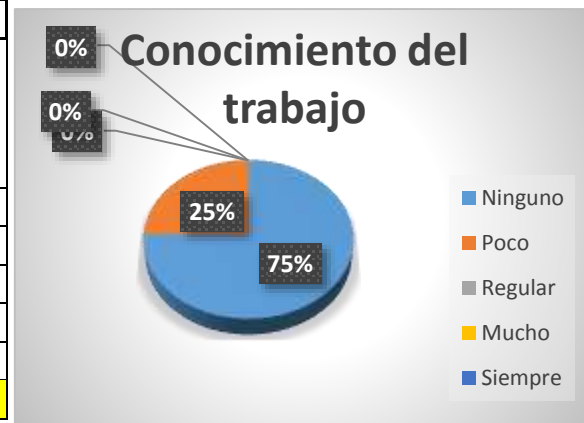
| Conocimiento del Trabajo | | |
|---------------------------------|---|-------------|
| 2 | ¿La entidad le capacita constante mente para fortalecer y mejorar su desempeño laboral? | |
| | CANTIDAD | PORCENTUAL |
| | Ninguno | 0 0% |
| | Poco | 0 0% |
| | Regular | 10 13% |
| | Mucho | 30 38% |
| | Siempre | 40 50% |
| | 80 | 100% |



Del total de encuestados el 50% respondieron que siempre les capacita la entidad y mucho un 38% es decir el 13% es capacitado y consiente de tener conocimientos del puesto donde se desempeña.

Tabla 3. Habilidades para el planeamiento

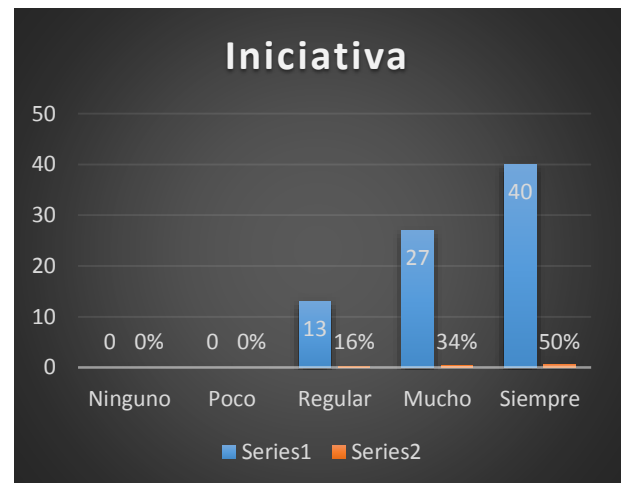
| Conocimiento del Trabajo | | | |
|---------------------------------|--|----------|------------|
| 3 | ¿En algún momento cometió algún error en el desempeño de su trabajo? | CANTIDAD | PORCENTUAL |
| | Ninguno | 60 | 75% |
| | Poco | 20 | 25% |
| | Regular | 0 | 0% |
| | Mucho | 0 | 0% |
| | Siempre | 0 | 0% |
| | | 80 | 100% |



Según el grafico el 75% de los encuestados manifestaron que ninguno a cometido el error en el desempeño de su trabajo y el 25% de los 80 encuestados manifestaron que poco han cometido errores en su trabajo cuando desempeñaban sus funciones.

Tabla 4. Iniciativa

| Iniciativa | | | |
|-------------------|---|----------|------------|
| 4 | ¿Puede emprender sus actividades, sin esperar que se lo indiquen? | CANTIDAD | PORCENTUAL |
| | Ninguno | 0 | 0% |
| | Poco | 0 | 0% |
| | Regular | 13 | 16% |
| | Mucho | 27 | 34% |
| | Siempre | 40 | 50% |
| | | 80 | 100% |



En la empresa el 50% de trabajadores manifiesta que siempre tiene iniciativa para emprender sus actividades ya que el 34% respondió que mucho, solo teniendo un bajo del 16% regular emprende sus actividades.

Tabla 5. Responsabilidad

| Responsabilidad | | | |
|------------------------|---|----------|------------|
| 5 | ¿Usted siente responsabilidad sobre sus tareas? | CANTIDAD | PORCENTUAL |
| | Ninguno | 0 | 0% |
| | Poco | 0 | 0% |
| | Regular | 0 | 0% |
| | Mucho | 77 | 96% |
| | Siempre | 3 | 4% |
| | | 80 | 100% |



En el grafico figura con mayor porcentaje indican que mucho se consideran responsable de las tareas que le son asignadas esto equivale al 96% de los 80 trabajadores encuestados y el 4% de los encuestados manifiestan que siempre se consideran responsables de las tareas que lo son asignadas.

Tabla 6. Habilidades para el planeamiento

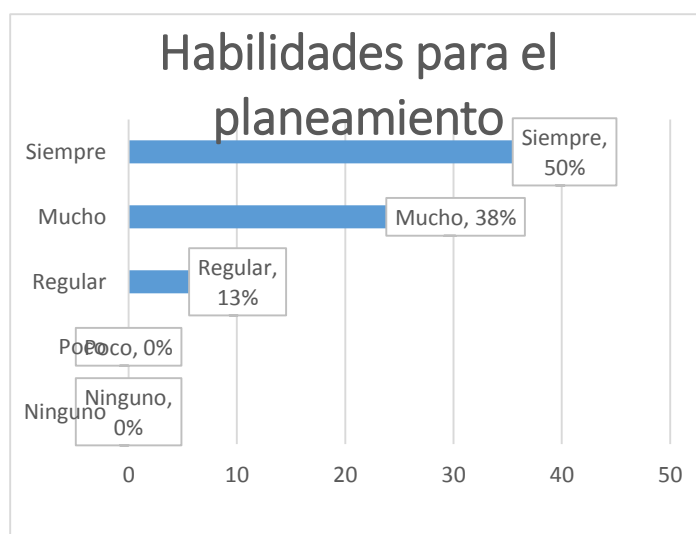
| Habilidades para el planeamiento | | | |
|---|---|----------|------------|
| 6 | ¿Usted encuentra soluciones que tenga concordancia? Sin necesitar ayuda de los demás? | CANTIDAD | PORCENTUAL |
| | Ninguno | 0 | 0% |
| | Poco | 0 | 0% |
| | Regular | 0 | 0% |
| | Mucho | 16 | 20% |
| | Siempre | 64 | 80% |
| | | 80 | 100% |



En el grafico figura con mayor porcentaje que siempre son las veces que Resuelve los problemas relacionadas con sus tareas, sin recurrir a los demás esto equivale a un porcentaje del 80% de los encuestados y el 20% del total de los encuestados manifiestan que mucho ellos mismos resuelven sus problemas de sus áreas donde trabajan, sin recurrir a los demás.

Tabla 7. Habilidad para el planeamiento

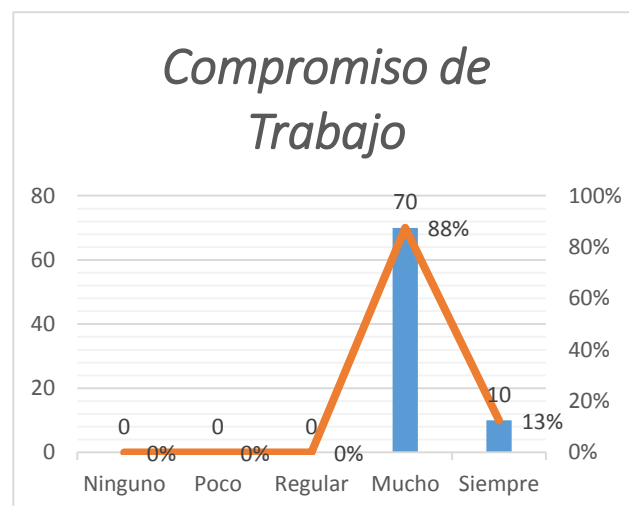
| Habilidades para el planeamiento | | | |
|---|--|----------|------------|
| 7 | ¿Las ideas que usted propone a la organización le toman en cuenta la organización? | CANTIDAD | PORCENTUAL |
| | Ninguno | 0 | 0% |
| | Poco | 0 | 0% |
| | Regular | 10 | 13% |
| | Mucho | 30 | 38% |
| | Siempre | 40 | 50% |
| | | 80 | 100% |



En el grafico figura con mayor porcentaje indican que siempre le toman en cuenta sus ideas que equivale al 50 % de los encuestados y el 38% de los 80 encuestados manifiestan que mucho le toman en cuenta las ideas en mejoras de la institución y del área de donde trabaja, de los 80 encuestados manifiestan que regular le toman en cuentas sus opiniones esto equivale al 13%.

Tabla 8. Compromiso de trabajo

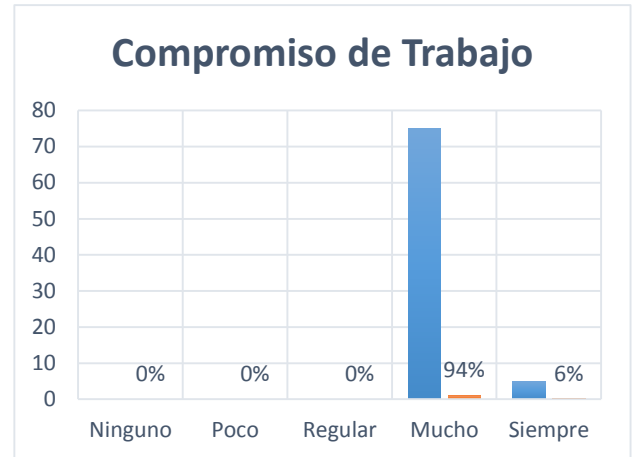
| Compromiso de Trabajo | | | |
|------------------------------|---|----------|------------|
| 8 | ¿En su jornada de trabajo se siente comprometido en el cumplimiento de sus funciones? | CANTIDAD | PORCENTUAL |
| | Ninguno | 0 | 0% |
| | Poco | 0 | 0% |
| | Regular | 0 | 0% |
| | Mucho | 70 | 88% |
| | Siempre | 10 | 13% |
| | 80 | 100% | |



En el grafico figura con mayor porcentaje que mucho se encuentra comprometidos con sus funciones en su jornada de trabajo que equivale el 88 % de los encuestados y el 13% manifiestan de los encuestados que siempre se sienten comprometidos con sus funciones.

Tabla 9. Compromiso de trabajo

| Compromiso de Trabajo | | | |
|------------------------------|--------------------------------------|----------|------------|
| 9 | ¿Considera a su trabajo interesante? | CANTIDAD | PORCENTUAL |
| | Ninguno | 0 | 0% |
| | Poco | 0 | 0% |
| | Regular | 0 | 0% |
| | Mucho | 75 | 94% |
| | Siempre | 5 | 6% |
| | | 80 | 100% |



En el grafico figura con mayor porcentaje indican que mucho considera a su trabajo interesante, esto equivale al 94 % de las 80 personas encuestados y el 6% de los 80 encuestados manifestaron que siempre Considera a su trabajo interesante.

Tabla 10. Trabajo en equipo

| Trabajo en equipo | | | |
|--------------------------|--|----------|------------|
| 10 | ¿Le gusta cooperar cuando lo soliciten trabajos en equipo? | CANTIDAD | PORCENTUAL |
| | Ninguno | 0 | 0% |
| | Poco | 0 | 0% |
| | Regular | 0 | 0% |
| | Mucho | 60 | 75% |
| | Siempre | 20 | 25% |
| | | 80 | 100% |



En el grafico figura con mayor porcentaje indican que mucho le gusta cooperar en equipo, esto equivale al 75 % de los encuestados y el 25% de los encuestados manifestaron que siempre les gusta cooperar trabajos en equipo.

INFORME DE INVESTIGACION DE TESIS FINAL.pdf - Adobe Reader

Archivo Edición Ver Ventana Ayuda

Herramientas Firmar Comentario

INFORME DE INVESTIGACIÓN DE TESIS FINAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

| | | | |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| 16% | 15% | 1% | 6% |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe | 6% |
| | Fuente de Internet | |
| 2 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo | 3% |
| | Trabajo del estudiante | |

FIN.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CORREA REYES FERNANDO, RODRIGO CAMPOS ADAIR estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN, REGIÓN SAN MARTÍN", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

| Nombres y Apellidos | Firma |
|---|---|
| RODRIGO CAMPOS ADAIR DNI: 73545948 ORCID 0000-0001-6805-6527 | Firmado digitalmente por: ARODRIGOC el 15-12-2021 17:47:35 |
| CORREA REYES FERNANDO DNI: 42321668 ORCID 0000-0002-0063-3284 | Firmado digitalmente por: CCORREARE18 el 15-12- 2021 10:10:47 |

Código documento Trilce: INV - 0559249