



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE
LOS TRABAJADORES DE LA UGEL BONGARÁ AMAZONAS
2018”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

**SALAZAR TORREJÓN JACQUELINE
EDINSON GUILLERMO MORI JIMENEZ**

ASESOR:

Mg. ALVARADO CASTILLO WILDER ANGEL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTION DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO – PERÚ

2018



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En la ciudad de Chiclayo, siendo las 10:00 horas del día 08 de abril del 2019, de acuerdo a lo dispuesto por la Resolución de Dirección de Investigación N° 0625-2019, de fecha 06 de abril del 2019, se procedió a dar inicio al acto protocolar de sustentación del Trabajo de Investigación titulado: "CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL BONGARÁ AMAZONAS 2018", presentado por los egresados: SALAZAR TORREJON JACQUELINE Y MORI JIMENEZ EDINSON GUILLERMO, con la finalidad de obtener el grado de BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN, ante el jurado evaluador conformado por los profesionales siguientes:

PRESIDENTE : DR. MARCO ANTONIO CARRASCO CHÁVEZ
SECRETARIO (A) : DR. MARCELINO CALLAO ALARCON
VOCAL : MGTR. CECILIA ELIZABETH REAÑO FLORES

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas efectuadas por los miembros del jurado se resuelve:


APROBAR POR UNANIMIDAD. Siendo las 11:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto de sustentación, procediendo a la firma de los miembros del jurado evaluador en señal de conformidad.



Chiclayo, 08 de abril del 2019


DR. MARCO A. CARRASCO CHAVEZ
PRESIDENTE


DR. MARCELINO CALLAO ALARCON
SECRETARIO


MGTR. CECILIA E. REAÑO FLORES
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico de manera especial a mi hija querida el principal cimiento de mi vida profesional, es por ella mi deseo de superación y de avanzar en la vida, ella representa el motor y motivo que me mueve a ser cada día mejor.

Gracias Dios por concederme la mejor hija.

AGRADECIMIENTO

A mis padres por haberme formado como la persona que soy en la actualidad; mis logros y avances en la vida se los debo a ustedes, en todo momento me motivaron a avanzar y crecer.

También agradezco a mis abuelos queridos quienes después de mis padres me enseñaron muchas cosas vitales para la vida y me encaminaron por el buen sendero.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **JACQUELINE SALAZAR TORREJÓN** identificada con DNI N° 10158999 y **EDINSON GUILLERMO MORI JIMENEZ** identificado con DNI N° 33405699 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultades de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaramos bajo juramento que toda la documentación que acompañamos es veraz y auténtica.

Así mismo, declaramos también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesina son auténticos y veraces.

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

Chiclayo, 2018



JACQUELINE SALAZAR TORREJÓN
DNI: 10158999



EDINSON GUILLERMO MORI JIMENEZ
DNI: 09938145

PRESENTACIÓN

La presente investigación titulada: *Clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la UGEL Bongará Amazonas 2018*, tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la UGEL Bongará Amazonas. Se busca analizar la situación de la entidad en estudio, con el fin de brindarle una posible solución o recomendaciones y superar su principal problema, el ineficiente clima laboral que tienen, además que los trabajadores mejoren su productividad y sean más empleables. Ya que hoy en día las empresas tanto públicas como privadas solicitan trabajadores profesionales de calidad, que les ayuden a cumplir con sus objetivos como compañía.

Índice

ACTA DE SUSTENTACIÓN	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1 Realidad Problemática	11
Contexto Internacional	11
Contexto Nacional	11
Contexto Local	12
1.2 Trabajos Previos	12
Contexto Internacional	12
Contexto Nacional	13
Contexto Local	14
1.3 Teorías Relacionadas al tema	15
1.3.1 Clima Laboral	15
1.3.2 Desempeño Laboral	18
1.4 Formulación del problema	20
1.5 Justificación del estudio	20
1.6 Hipótesis	21
1.7 Objetivos	21

1.7.1	Objetivo General	21
1.7.2	Objetivos Específicos.....	21
II.	MÉTODO	22
2.1	Diseño de investigación.....	22
2.2	Variables, Operacionalización.....	23
2.3	Población y muestra.....	24
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5	Métodos de análisis de datos	26
2.6	Aspectos éticos.....	26
III.	RESULTADOS	27
IV.	DISCUSIÓN.....	37
V.	CONCLUSIONES.....	39
VI.	RECOMENDACIONES	40
	Referencias	41
	Acta de originalidad de tesis.....	44
	Autorización de publicación de tesis.....	45
	Autorización de trabajo de investigación.....	47

RESUMEN

La presente investigación titulada: CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL BONGARÁ AMAZONAS 2018, tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la UGEL Bongará Amazonas., mediante una metodología de tipo descriptiva, teniendo como población a los trabajadores de la UGEL La Bongará de Amazonas, a los cuales se les aplico un cuestionario. Se obtuvo como resultados, que en esta institución existen problemas por el mal clima laboral, debido a que los colaboradores se sienten insatisfechos, ya que no existe apoyo ni respaldo por parte de los jefes. Además, que los colaboradores no tienen un desempeño eficiente dentro de la entidad muy, por lo que trabajan incómodos.

Palabras clave: Clima laboral y desempeño

ABSTRACT

The present investigation entitled: LABOR CLIMATE AND ITS INFLUENCE ON THE PERFORMANCE OF THE WORKERS OF THE UGEL BONGARÁ AMAZONAS 2018, had as general objective to determine the influence of the labor climate in the performance of the workers of the UGEL Bongará Amazonas., Through a methodology of descriptive type, having as a population the workers of the UGEL La Bongará de Amazonas, to whom a questionnaire was applied. It was obtained as results, that in this institution there are problems due to bad work environment, because the employees feel dissatisfied, since there is no support or endorsement by the bosses. In addition, that the collaborators do not have efficient performance within the entity very, so they work uncomfortable.

Keywords: Labor climate and performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Contexto Internacional

García (2016). En España, realizó una investigación relacionada con la formación del clima psicológico y su relación con los estilos de liderazgo. Con la finalidad de contrastar los diferentes enfoques relacionados con la formación del clima para medir el grado en el que el comportamiento de los líderes que influye en el ambiente de trabajo. Lo que significa que el enfoque del liderazgo influye en la formación del clima de la organización.

OCCMUNDIAL (2015). En México afirma, cada año la organización Great Place to Work publica la lista de las mejores empresas Multinacionales del mundo para Trabajar. En el Rankin salieron primero; Google, Microsoft, BBVA, American Express, Marriot y H&M, por mencionar algunas. Esto es porque todos comparten un factor común es el buen clima organizacional que mantienen y muestran. Debido a que crean un ambiente amigable y familiar, son líderes en todo momento, realizan bienvenidas para los nuevos integrantes, valoran los logros, fomentan el balance entre vida personal y laboral.

Contexto Nacional

Según la Agencia de noticias Andina (2018). Manifiestan que el 81% de los trabajadores peruanos considera importante tener un clima laboral. El talento humano es el activo más valioso que tiene una empresa, por lo que se merecen lo mejor de lo contrario puede afectar hasta en un 20% la productividad y el desempeño de los colaboradores. El tener un buen clima laboral engloba muchos factores más como el sueldo, entonces el clima laboral tiene una repercusión directa con el bienestar de los colaboradores.

El diario Gestión (2018), menciona que el clima laboral es muy importante para las empresas y sus trabajadores, por lo que basado en el estudio de Apptitus menciona que un 86% de peruanos estarían a punto de renunciar a sus trabajos actuales, por lo que tienen que diseñar estrategias para retener a los talentos humanos y puedan sentirse cómodos en sus centros laborales y tener mejor rendimiento.

Contexto Local

La Unidad de Gestión Educativa Local de Bongará Amazonas, es una instancia de ejecución descentralizada que depende de la Dirección Regional de Educación, que se encarga de coordinar labores y funciones con otras entidades educativas asignadas, yace muchos años viene en desarrollo de sus actividades, fue creciendo la institución así mismo el contrato de personal porque hay más ganas de educarse, la población fue creciendo, para lo cual se necesita mejorar el servicio que otorga la Ugel, sin embargo el crecimiento ha generado problemas en el clima laboral, debido a que tienen trabajadores tienen un contrato de trabajo distinto unos nombrados y otros contratados, por este hecho el personal actúa de forma distinta, los contratados son los menos comprometidos con sus labores, no les gusta trabajar en equipo, el apoyo mutuo no es su principal característica, siendo esto porque se sienten seguros con el puesto que ocupan, mientras que los contratados trabajan con recelo. Estas son las causas por las que existe un mal clima laboral. Así mismo existe una gestión que se caracteriza por falta de planificación y liderazgo, muy poco incentivo, trabajadores desmotivados, sueldos bajos, falta de reconocimiento ante logros y un factor muy importante no existe una comunicación asertiva, todo ello repercute en la prestación de servicios eficientes dentro de la institución y con el usuario externo.

1.2 Trabajos Previos

Contexto Internacional

Andrade (2016). Menciona que en Guayaquil, se llevó a cabo una investigación titulada “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa José María Velasco Ibarra de la ciudad de Milagro, consigno como objetivo general determinar las causas de la carencia de un clima organizacional favorable entre directivos y docentes de la entidad educativa. Mediante un tipo de investigación descriptivo analítico, donde la muestra está representada por la misma unidad Educativa. Cuyo Resultado fue que el 40 % de los profesores es manifiestan que raras veces existe trabajo en equipo en la institución, además que nunca participan en la toma de decisiones importantes que afectan su trabajo. Por lo que se plantea la propuesta de un plan de mejoramiento para desarrollar un mejor clima laboral.

Miño y Quinde, (2017). Menciona que en Ecuador se realizó una investigación titulada “El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad educativa futuros navegantes de la Ciudad de Guayaquil”, consigno como objetivo general analizar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Unidad Educativa Particular Futuros Navegantes. Mediante un tipo de investigación mixta cualitativo, donde la muestra está representada por 27 trabajadores. Cuyo resultado es que el 50% de los trabajadores considera que el clima laboral es malo, lo que no genera bienestar para los trabajadores de la institución.

Goicochea (2017). En su investigación titulada “Efecto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas- 2015”, el cual tuvo como objetivo Determinar el efecto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores, mediante la relación que existe en ambas variables. La investigación concluyó que, debido a la relación existente entre las variables, permite que el clima laboral sea un medio de contrarrestar los patrones de organización permitan obtener una buena calidad en el ambiente influyendo de forma directa en las actitudes de los trabajadores, asimismo, el desempeño de los trabajadores siendo una estrategia individual es la que facilita el cumplimiento de los objetivos siendo el medio básico de organización para los fines comunes.

Contexto Nacional

Falcon (2017). Nos menciona que, en Huancavelica, se realizó una investigación titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Junin-2017”, consigné como objetivo general identificar el contexto en el cual se desarrolla el clima organizacional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo. Mediante un tipo de estudio descriptivo correlacional, donde la muestra está representada por 20 colaboradores de la dirección. Cuyo resultado fue que la presente investigación será de utilidad para la toma de decisiones respecto al clima laboral. Concluyendo que existe una relación positiva entre el clima laboral y la comunicación interpersonal.

Chacón y Turkowsky (2015). En Huánuco, se realizó una investigación titulada “El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huanuco-2015, consigno como objetivo general

determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la dirección regional. Mediante un tipo de estudio explicativo inductivo y analítico, donde la muestra está representada por la oficina de gestión administrativa. Cuyo resultado fue que para un buen desempeño laboral debe de estar influenciado de un buen clima organizacional que permita mejorar el trabajo y las funciones de cada trabajador de la Dirección Regional de Educación Huánuco para prestar un servicio de calidad.

Onofre (2014) En su tesis titulada “El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral”, el objetivo general indicó determinar la influencia del Clima Organizacional y la Satisfacción en el Desempeño Laboral. Por lo que se permitió determinar que, al existir una relación entre las dos variables, los trabajadores consideran que el ambiente laboral en el que se encuentran están supeditados a realizar trabajos por jerarquías lo cual dificulta las ganas de desempeñarse correctamente, además, no existe libertad al momento de realizar un trabajo y que esto podría generar un estancamiento progresivo de los objetivos planteados por la empresa.

Contexto Local

Macedo (2016). Nos dice que, en Amazonas, se realizó una investigación titulada “Clima laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la gerencia Sub Regional de alto Amazonas”, consigno como objetivo general determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas – 2015. Mediante un tipo de estudio descriptivo correlacional, donde la muestra está representada por 57 trabajadores. Cuyo resultado fue que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Concluyendo que el clima laboral de la Sub Gerencia es inadecuado y que los trabajadores de la institución no se ayudan de manera mutua.

Reyna (2015). Afirma que, en Chachapoyas, se realizó una investigación titulada “Evaluación del Clima Organizacional y el Desempeño laboral en el Hospital Regional- Chachapoyas- Amazonas, consigno como objetivo general Evaluar el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área administrativa del

Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas. Mediante un tipo de estudio mixta pre experimental, donde la muestra está representada por 38 trabajadores de la Dirección. Cuyo resultado obtenido fue que en un 74 % el clima laboral es adecuado en cuanto se aplicó estrategias incremento en un 13 %. Concluyendo que si existen estrategias para el cambio de actitudes en el clima organizacional y desempeño laboral las instituciones irán mejorando.

Caro, (2015). Nos menciona que, en Chachapoyas, se realizó una investigación titulada “Diagnóstico del clima organizacional en la gerencia de la Autoridad Regional Ambiental- gobierno regional Amazonas 2014”, consignó como objetivo general describir el actual clima organizacional de la Gerencia de la Autoridad Regional Ambiental con la finalidad de plantear estrategias que mejoren las condiciones y fomenten un clima saludable. Mediante un tipo de estudio inductivo, descriptivo y analítico, donde la muestra está representada por 37 trabajadores. Cuyo resultado es que existe un buen clima laboral. Concluyendo que gracias a los resultados obtenidos se propondrá un plan estratégico de actividades para fortalecer el actual clima organizacional dentro de la Gerencia.

1.3 Teorías Relacionadas al tema

1.3.1 Clima Laboral

Según Pace (2013) nos dice que el clima laboral u organizacional es un patrón que tiene características estructuradas en relación a la calidad del ambiente interno de la entidad, que será percibido por parte de sus trabajadores, además influirá directamente en las actitudes y la forma de trabajo.

Chiavenato (como se citó en Gómez, 2015), nos dice que el clima organizacional o laboral es el florecimiento de los conocimientos e interpretaciones que la persona hace del ambiente interno de la empresa donde trabaja, se toma en cuenta el panorama que tiene la organización la cual implica la calidad de la interacción entre sus colaboradores, de ello dependerá los procesos organizacionales.

Importancia: La importancia del conocimiento del clima organizacional o laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores,

siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión empresarial. Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional repercutirá positivamente en el desempeño del trabajador y de la empresa en general. León (2013).

Formas de Medición

Existe una variedad de herramientas para medir el clima organizacional dentro de una entidad, la mayoría incurre en el uso del factor humano, por lo que es importante realizarlo para todas organizaciones empresariales, los tres métodos más usados según el autor, (Chiang, Martín, y Nuñez, 2010) son:

- a. **La Observación de Trabajo:** los profesionales como los psicólogos se formaron con la capacidad de realizar una evaluación al desempeño de los trabajadores viendo y observando cómo se da el trabajo en equipo de los empleados día a día.
- b. **La entrevista personal:** Es considerada como una herramienta de medición que se encarga de recoger datos antes que la observación directa, pero esto necesita ser preparado previamente, a los entrevistadores y las preguntas que se ejecutaran.
- c. **La encuesta en clima laboral:** es un instrumento de medición del clima organizacional, es efectivo, ya que recoge datos más concisos, de más cantidad de gente y en menos tiempo.

El clima laboral es definido como ambiente de trabajo, que tiene muchas características tangibles e intangibles, se encuentran dentro de la entidad. Los integrantes de la organización pueden medir y entender el clima laboral que mantienen, por eso puede ser medido desde la parte operativa, la observación y el estudio de otras medidas objetivas. Por lo que podemos decir que el clima laboral puede ser cambiante en la organización, porque mayormente hay cambio en los líderes y directivos que la conforman. Bordas (2016).

Bordas ha conceptualizado que el clima laboral es un conjunto de aspectos que se encuentran relacionados con las características de las personas, trabajo en equipo, el proceso de las actividades, además darle más énfasis al comportamiento que los trabajadores puedan tener, mediante la evaluación de la productividad y su desempeño laboral dentro de la organización. Por lo que se consideró las siguientes dimensiones.

Los individuos son los principales agentes que relevantes dentro de una organización, por lo que será importante evaluar los comportamientos de los colaboradores porque son quienes receptionan el clima laboral existente, donde se verá el compromiso y satisfacción:

1) Autonomía: es la capacidad que tiene el trabajador para tomar decisiones de manera autónoma e independiente con el fin de poder darle soluciones a los problemas sin esperar a que llegue el jefe.

2) Motivación: es necesario mantener un nivel de motivación, dándole énfasis al desempeño adecuado y la productividad que este realiza, esto genera que los trabajadores se sientan comprometidos con sus actividades que realiza.

3) Reconocimiento: es el nivel de reconocimiento que los colaboradores reciben por su trabajo realizado, destacan por el buen desempeño laboral y su compromiso con la organización.

4) Organización: son definidas como matrices administrativas, lo utilizan con el fin de llegar a alcanzar las metas y objetivos establecidos, a través de las organizaciones humanas o la gestión del talento humano.

5) Relaciones: es la capacidad que tiene todo individuo de poder relacionarse con otras, así se podrá construir identidad, respeto y establecer un clima organizacional adecuado entre los compañeros de trabajo de distintas líneas de empresa.

6) Trabajo en equipo: trabajar en equipo dentro de una organización es muy importante, ya que esta conllevara al éxito, triunfo, por lo que todos los integrantes están comprometidos con los objetivos para cumplir la misión y visión de una organización.

Proceso del trabajo en equipo, considera los factores de las personas como actitudes sociales, porque tienen la facilidad de intercambiar sus ideas, en base a ello será necesario contar con un equipo de colaboradores laborando de manera coordinada.

a) Cooperación y apoyo: Este mide el grado de compañerismo, compromiso y el apoyo que puedan recibir los trabajadores en su área de trabajo, este busca generar un clima agradable con el fin de ejecutar adecuadamente las actividades pendientes.

b) Liderazgo: la existencia del liderazgo en cualquier lugar es importante, más aún en una organización, este se encargará de guiar las actitudes y comportamientos, también la relación que debe existir entre los colaboradores y directivos o administradores,

teniendo como objetivo de influenciarlos a pensar y actuar motivadamente con ideas innovadoras.

c) Estructura: hace referencia a la buena estructura que deben tener las áreas o departamentos para el proceso de trabajo, con el fin que estén bien organizados y coordinados, evitando muchas limitaciones y acciones burocráticas que no dejen el desarrollo de los trabajadores.

d) Transparencia y Equidad: estos actos son importantes en la ejecución de las operaciones de los equipos de trabajo, además que existirá un nivel de claridad e igualdad en la práctica de las normas y estructura de la organización.

1.3.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral se podría definir como el comportamiento de un trabajador de una compañía, organización o entidad, en busca de cumplir a sus objetivos que es realizar correctamente sus actividades convirtiéndose en objetivos, así mismo este comportamiento engloba a un conjunto de características como las habilidad, necesidades, capacidades y cualidades que se interrelacionan con el trabajo de la entidad para poder llegar a un resultado eficiente. Chiavenato (2007).

Según Mondy y Noe (2006). Es el resultado que realizan los trabajadores mediante el comportamiento adoptado, estos son evaluados previamente porque si no puede ser peligroso, por ello se tiene que diseñar un programa adecuado para poder evaluar a los colaboradores, de lo contrario podría afectar a los factores que interactúan en los procedimientos de la producción en consecuencia el rendimiento de la compañía.

Para Stephen Robbins (2008). Es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual.

Importancia de evaluar el Desempeño Laboral

En una evaluación del desempeño laboral los más beneficiado son los trabajadores, mediante las herramientas de medición se puede establecer oportunidades para los colaboradores en la entidad (promoción, cambios de puestos según sus capacidades y

formación profesional), en base a ello se puede diseñar planes estratégicos. También puede manifestar o mostrar las habilidades del mando intermedio como líder del equipo de trabajo, analizar la manera de comunicación existente y en qué nivel se encuentra la cultura organizacional. Mondy y Noe (2006).

La evaluación del desempeño (ED) es un mecanismo formal que sirve para la revisión de como una persona realiza sus actividades, siendo un factor muy relevante en la palabra formal, porque en si el departamento encargado debería evaluar y analizar el desempeño de sus trabajadores de todos los niveles. Mondy y Noe (2006).

Como se mide el desempeño laboral

EL departamento de Recursos Humanos es el encargado de llevar a cabo la evaluación, aunque es habitual que se otorgue su realización a una comisión creada a tal efecto. Estas comisiones están compuestas de miembros permanentes (gerente, director de RR. HH., técnicos en evaluación del desempeño) y transitorios, siendo estos últimos generalmente los responsables directos de los puestos de trabajo analizados.

Metodos de Evaluacion

Según los autores Dessler y Juarez (2011). Identifica metodos de evaluacion, por lo general las evaluaciones se deben realizar haciendo uso de los metodos formales (p.230)

Método de escala de puntuación gráfica, método de clasificación alterna, método de comparación de pares, método de distribución forzada, método de escala de calificación y estándares laborales.

Dimensiones del desempeño laboral

Según Mondy y Noe (2006) nos definen las siguientes dimensiones:

Productividad: Se refiere al rendimiento eficiente frente a las actividades y tareas que encomienda una entidad, se da en un determinado tiempo y los recursos utilizados, siendo un factor importante para conocer el avance progresivo de la forma en la que se está realizando el proceso de producción.

Competencia interpersonal: esta se define como la capacidad o habilidad que tienen un individuo para poder iniciar y mantener relaciones con otras personas de su entorno donde se encuentra.

Comunicación: es definida como una actitud personal activa y positiva al momento de relacionarse con otros individuos, además de poder expresar las opiniones, es una herramienta para intercambiar ideas, y se hace asertiva cuando los mensajes se den de manera clara y concisa.

Esfuerzo: Es un factor motivacional de la manera de comportarse, la energía que se sacrificara para realizar una actividad, siendo la intensidad con la que se desempeña un trabajador mediante las capacidades que poseemos o cualquier otra habilidad.

Aceptación de las normas y políticas: Es la actitud frente a las manifestaciones y el compromiso que tiene un colaborador con una compañía transmitiendo sus valores. Los reglamentos de encuentran estructurados en un documento que contiene las políticas y normas que se deben acatar en toda la entidad.

Liderazgo: Es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos.

Evaluación global del desempeño laboral: Esta se define como la suma de todas las dimensiones o formas de evaluar el desempeño laboral de un individuo; como la productividad, competencia, esfuerzo, calidad, comunicación y liderazgo, en base de ello se tendrá un resultado final y se podrá emitir como es el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa.

1.4 Formulación del problema

¿De qué manera el clima laboral influenciará en el desempeño de los trabajadores de la Ugel Bongará Amazonas 2018?

1.5 Justificación del estudio

Justificación social: Permite asimilarse con el proceso y el resultado que se pretende manifestar, además, facilita medios que comprueben la veracidad de la información que se está dando a conocer, ya que se pretende a dar solución de los objetivos. Bernal (2010).

Justificación metodológica: En la investigación metodológica, se especifica en el momento que se realizará el proyecto proponiendo un nuevo método o estrategia que faciliten tener una información confiable y coherente para confrontar las contraposiciones que pueden presentarse durante el estudio de la investigación. Bernal (2010).

Justificación teórica: Radica en el momento que se quiere contrastar una investigación la cuál ha sido sometida a un debate académico precisando la veracidad del contenido. Además, cumple la función de poder confrontar una teoría, la cuál será diagnosticada para definir las variables de estudio. Bernal (2010).

1.6 Hipótesis

H1: El clima laboral si influenciará en el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Bongará Amazonas.

H0: El clima laboral no influenciará en el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Bongará Amazonas.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Ugel Bongará Amazonas.

1.7.2 Objetivos Específicos

- a) Conocer el clima laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local Bongará de Amazonas.
- b) Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bongará de Amazonas.
- c) Medir la influencia del clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la Ugel Bongará Amazonas.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1 Enfoque

Según su enfoque o tendencia de la investigación cuantitativa porque se va medir las dos variables en función del desempeño laboral de los trabajadores y los resultados se mostrarán numéricamente.

2.1.2 Diseño de la investigación

Hernández , Fernández , y Baptista (2014) afirman que un diseño no experimental es porque no se manipulará en ningún momento las variables.

Es decir, es investigación donde no hacemos variar con intensidad alguna las variables independientes. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.

2.1.3 Alcance

Es de tipo descriptiva correlacional, descriptiva porque busca especificar propiedades, características y aspectos importantes de cualquier prodigio que se estime. Describe lo más relevante de la muestra observada, correlacional porque se medirá la influencia o repercusión de la variable independiente sobre la dependiente.

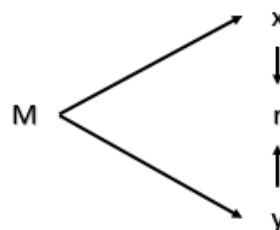
Donde:

M: Muestra

X: Variable Independiente (Clima Laboral)

Y: Variable Dependiente (Desempeño)

r: influencia



2.2 Variables, Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas e instrumentos
(V.I) Clima Laboral	Chiavenato (como se citó en Gómez, 2015), nos dice que el clima organizacional o laboral es el florecimiento de los conocimientos e interpretaciones que la persona hace del ambiente interno de la empresa donde trabaja, se toma en cuenta el panorama que tiene la organización la cual implica la calidad de la interacción entre sus colaboradores, de ello dependerá los procesos organizacionales.	Satisfacción de los Trabajadores	Motivación	N° 1	Encuesta /Cuestionario
		Trabajo en equipo	Reconocimiento	N° 2	
			Cooperación y apoyo	N° 3	
			Liderazgo	N° 4-5	
			Transparencia y equidad	N° 6-8	
Comunicación	Difusión del mensaje	N° 9-10			
(V.D) Desempeño Laboral	Según Mondy y Noe (2006). Es el resultado que realizan los trabajadores mediante el comportamiento adoptado, estos son evaluados previamente porque si no puede ser peligroso, por ello se tiene que diseñar un programa adecuado para poder evaluar a los colaboradores, de lo contrario podría afectar a los factores que interactúan en los procedimientos de la producción en consecuencia el rendimiento de la compañía.	Evaluación global	Habilidades	N° 1-2	Encuesta /Cuestionario
		Competencia interpersonal	Integración	N° 3-4	
			Iniciativa	N° 5-6	
			Asertividad	N° 7-8	
		Aceptar Normas	Cumplimiento de las normas	N° 9-10	

Fuente: elaboración propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Según Sabino (2014). Está determinada por una alta composición de personas o unidades las cuales no pueden ser examinadas, debido a la fatigosa tarea a la cual está sometida realizar.

En el presente estudio la población está conformada por los trabajadores de la UGEL Bongará de Amazonas y se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1. Población

Colaboradores	Cantidad
Contratados	11
Designados	12
Trabajadores Nombrados	04
Trabajadores por CAS	12
Locación de Servicios	01
Total	40

Fuente: elaboración propia

2.3.2 Muestra

Para Sabino (2014). Es una porción extraída de un conjunto extenso, lo cual es empleado como una representación para obtener información relevante y concreta para realizar un estudio en el cual puede llegarse a una conclusión.

Para la muestra del presente estudio se tomó en cuenta a toda la población, ya que son ellos que nos darán la información para analizarla y cumplir con los objetivos. Lo que significa que se trabajó con los 40 trabajadores.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Entrevista: Según Sabino (2014), la entrevista es utilizada como una técnica de interacción con el entrevistado, lo cual permite reconocer de forma contundente si la información extraída es de fuentes confiables, requiriendo de una gran habilidad y el desarrollo interactivo a la cual es sometida.

Encuesta: Según Sabino (2014), señala que la encuesta es un instrumento mediante el cual se puede acceder a una información proporcionada por grupo de personas que han sido

sometidas a un estudio, por lo consiguiente, los datos obtenidos de ellos facilitarán determinar una conclusión determinada y respaldada por la información recaudada.

2.4.2 Instrumentos

Cuestionario: Es aquel instrumento mediante el cual se obtiene una información contundente para ser estudiada. Y es definido como un conjunto articulado y coherente de preguntas diseñadas para realizar un cuestionamiento eficiente para determinar la situación desventajosa del contexto. Sabino (2014).

Guía de Entrevista: Permite realizar una interacción con preguntas abiertas en un contexto apropiado, facilitando la construcción de una investigación confiable para realizar los controles apropiados de la entrevista. Sabino (2014).

2.4.3 Validez

Para medir la validez de los instrumentos a utilizar se necesitó el criterio de expertos, de profesionales con amplios conocimientos en el tema donde aprobaron los instrumentos para su aplicación.

2.4.4 Confiabilidad

Según Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, (2014): “Hay diversos procedimientos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición. Todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría oscila entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para este estudio se empleó los cuadros de distribución de las puntuaciones o frecuencias. Pueden presentarse en forma de gráficos de barras, gráficos, histogramas y polígonos de Frecuencia, todo esto analizado mediante los sistemas de Microsoft Excel, Software estadístico como el SPSS versión 23.

2.6 Aspectos éticos

Autonomía: La población encuestada será totalmente independiente en todas sus respuestas, las cuales no serán manipuladas por parte de otras personas o del investigador, con el fin de obtener una respuesta clara y concreta de lo que se quiere investigar.

Responsabilidad: Se acepta en su totalidad como investigador de los resultados adquiridos en la ejecución de la investigación.

Privacidad: Este aspecto será ejecutado desde el inicio de la investigación, el respeto al anonimato de los trabajadores que participarán en la aplicación de la encuesta.

Confidencialidad: Los datos obtenidos de los colaboradores de la UGEL Bongará Amazonas, no pueden darse a conocer en forma parcial o totalmente, son privados y reservados, utilizándose sólo para fines de la investigación.

III. RESULTADOS

Resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la UGEL Bongará para conocer el clima laboral.

Tabla 2

La UGEL Bongará ofrece actividades de motivación para los trabajadores.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
A veces	12	30%
Nunca	28	70%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

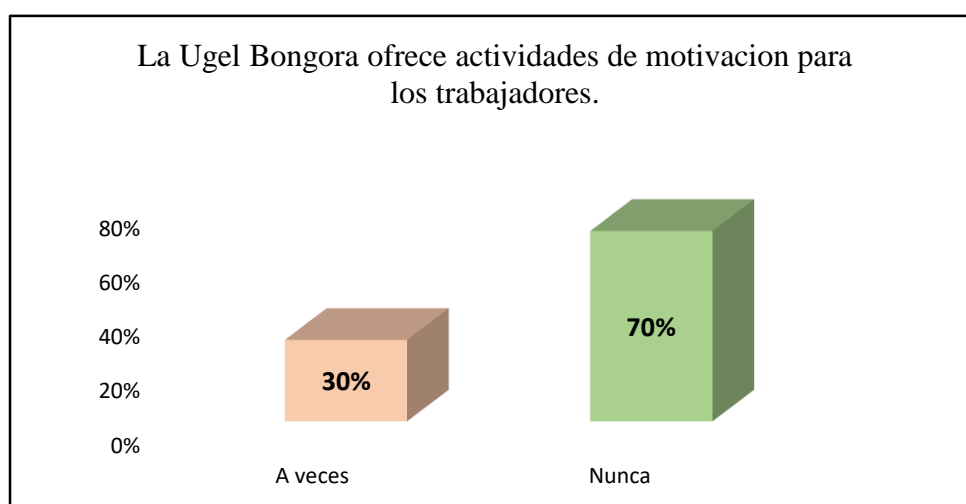


Figura 1. Actividades de motivación

Interpretación: En el gráfico podemos observar que el 70% de la población considera que La Ugel Bongará nunca ha ofrecido actividades para motivar a sus trabajadores, mientras el 30% restante afirma que de vez en cuando si lo hacen.

Tabla 3

La UGEL Bongará reconoce y felicita el buen trabajo que realizan sus colaboradores.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
A veces	18	45%
Siempre	2	5%
Nunca	20	50%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

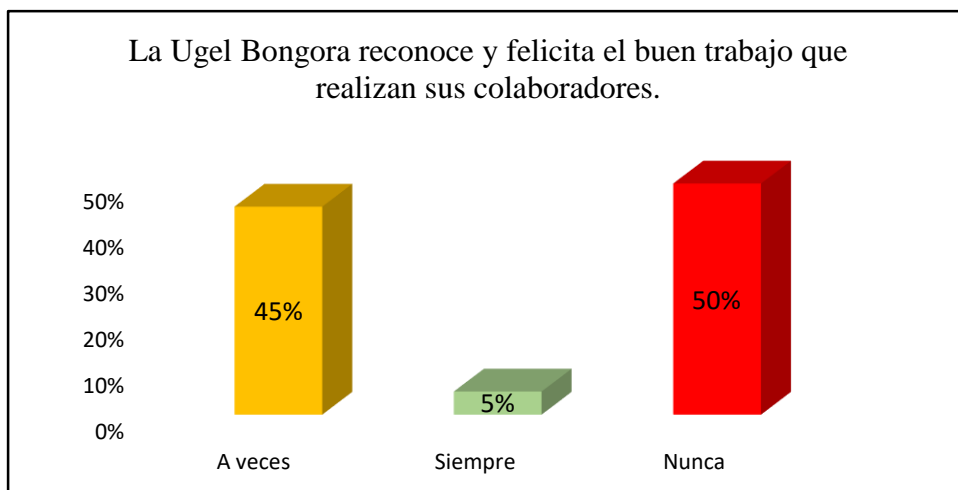


Figura 2. Reconoce el trabajo de los trabajadores

Se puede observar en el gráfico estadístico que el 50% de la población refiere que la Ugel Bongará nunca reconoce el buen trabajo de sus colaboradores, el 45% afirma que de vez en cuando y solo el 5% resalta que siempre se les felicita.

Tabla 4

Considera que existe compañerismo entre los colaboradores de la UGEL Bongará.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Siempre	6	15%
A veces	15	38%
Nunca	19	48%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

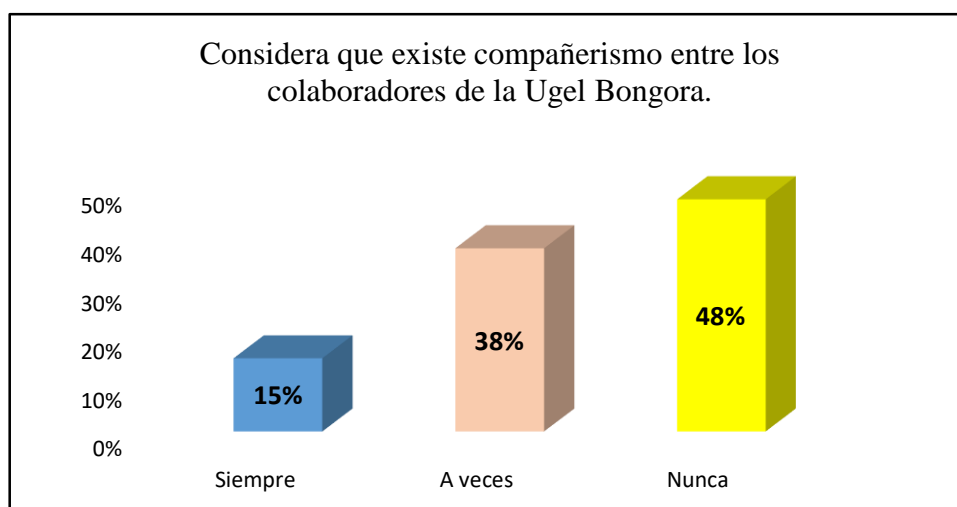


Figura 3. Compañerismo en la UGEL

Interpretación: El gráfico estadístico nos muestra que el 48% de la población afirma que no existe compañerismo entre los colaboradores de la UGEL Bongará, el 38% nos dice que de vez en cuando y el 15% restante rescata que siempre hay compañerismo.

Tabla 5

Cree usted que existe un buen liderazgo en la UGEL Bongara.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Siempre	4	10%
A veces	12	30%
Casi nunca	24	60%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

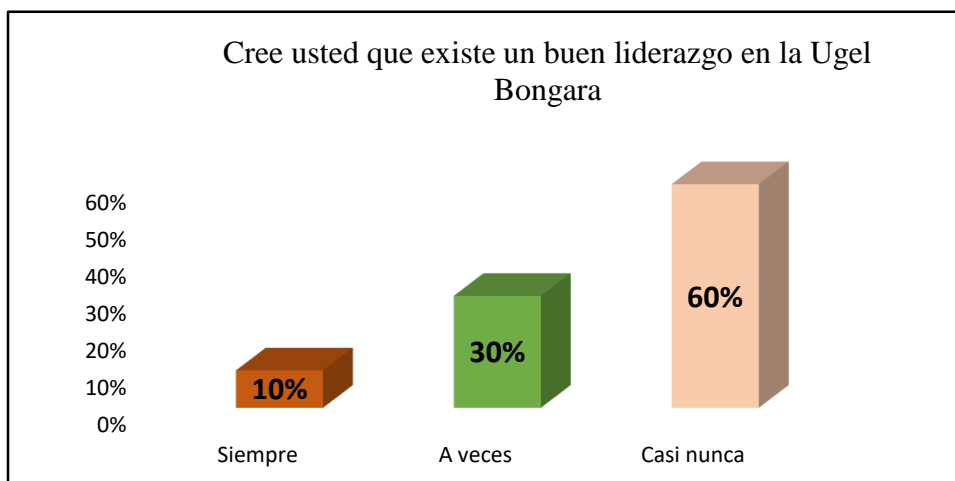


Figura 4. Liderazgo

Interpretación: En el gráfico podemos apreciar que un 60% de los trabajadores encuestados considera que casi nunca hay buen liderazgo en la UGEL Bongará, mientras que un 30% nos dice que a veces y un 10% refiere que siempre lo hay.

Tabla 6

La UGEL Bongara comunica sus políticas y normas a sus trabajadores.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Siempre	13	33%
A veces	20	50%
Nunca	7	18%
TOTAL	40	100%

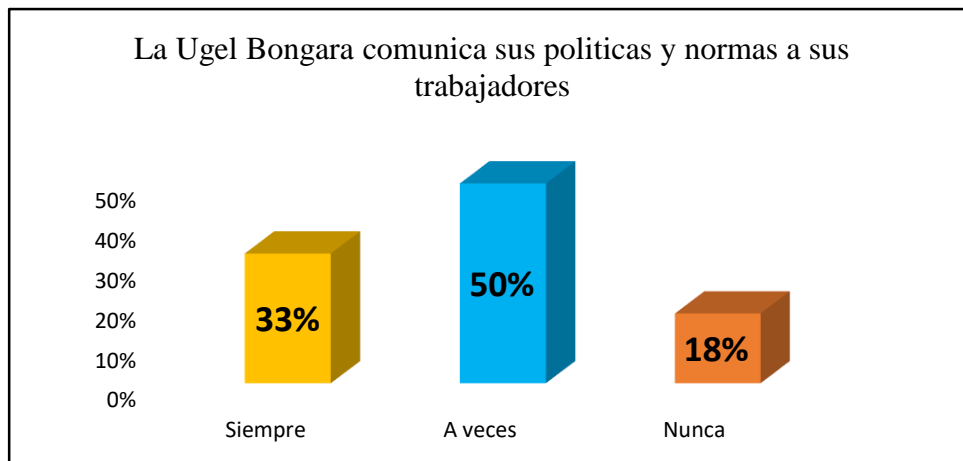


Figura 5. Comunica sus políticas y normas

Interpretación: El gráfico estadístico nos muestra que un 18% de la población afirma que la UGEL Bongará nunca comunica sus políticas y normas a sus colaboradores, un 50% nos dice que a veces suelen hacerlo y un 33% manifiesta que lo hacen siempre.

Tabla 7

Considera que las normas y políticas son transparentes y equitativas en la institución

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
A veces	13	33%
Nunca	27	68%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

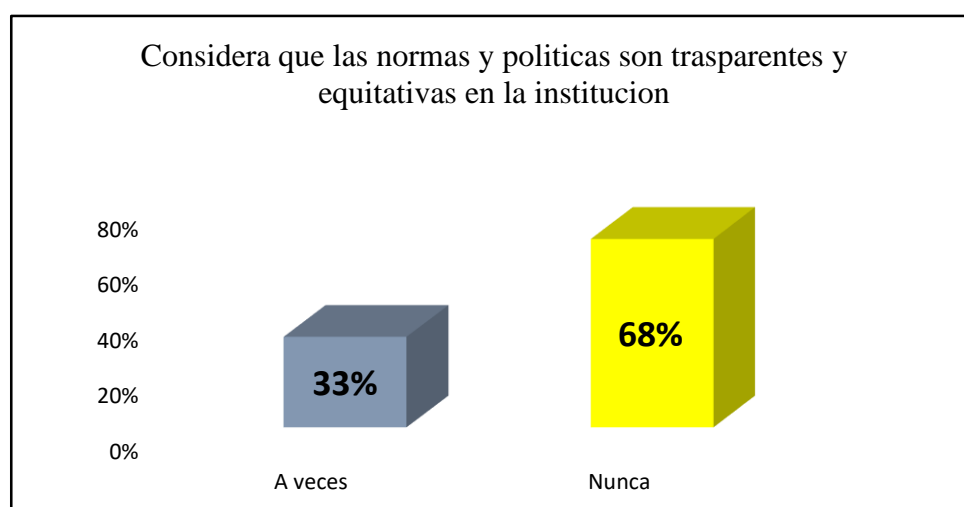


Figura 6. Normas y políticas

Interpretación: Se puede apreciar en el gráfico que un 68% de la población considera que las políticas y normas de la UGEL Bongará nunca son transparentes y mucho menos equitativas, mientras que el 33% restante manifiesta que de vez en cuando son transparentes.

Tabla 8

¿Son entendibles los mensajes que se transmiten entre los trabajadores?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Siempre	14	35%
A veces	19	48%
Nunca	7	18%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

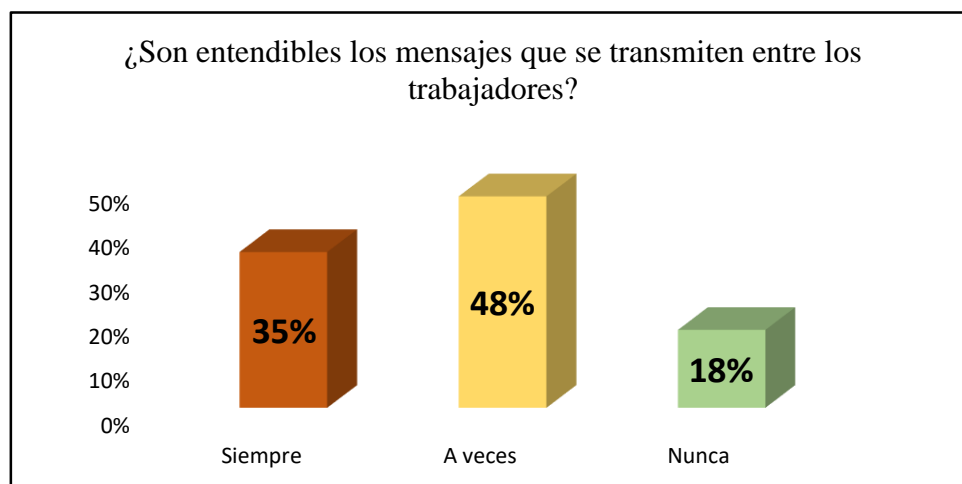


Figura 7. La comunicación

Interpretación: El gráfico estadístico nos muestra que el 18% de la población manifiesta que los mensajes que se transmiten entre los trabajadores de La UGEL Bongará nunca son entendibles, el 48% refiere que a a veces se entiende y el 35% nos dice que siempre se entienden.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 9

¿Hacen uso de sus habilidades y herramientas?		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
Siempre	4	10%
A veces nunca	32	80%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración tributaria

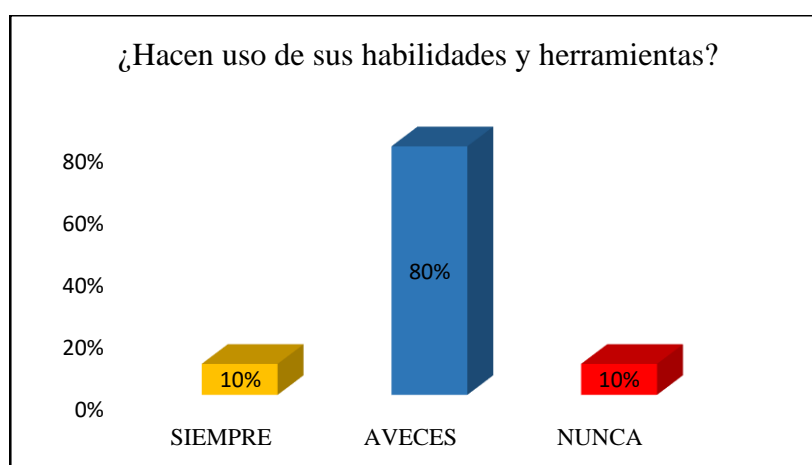


Figura 8. Uso de habilidades y Herramientas

En el resultado estadístico se observa que el 80% de los trabajadores encuestados a veces hacen uso de sus habilidades y herramientas adecuadas para cumplir con el objetivo de la empresa, lo que originaría una irresponsabilidad ya que el 10% si lo hace de forma adecuada.

Tabla 10

¿Tiene la capacidad de integrarse y trabajar en equipo?		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
SIEMPRE	8	20%
AVECES	20	50%
NUNCA	12	30%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

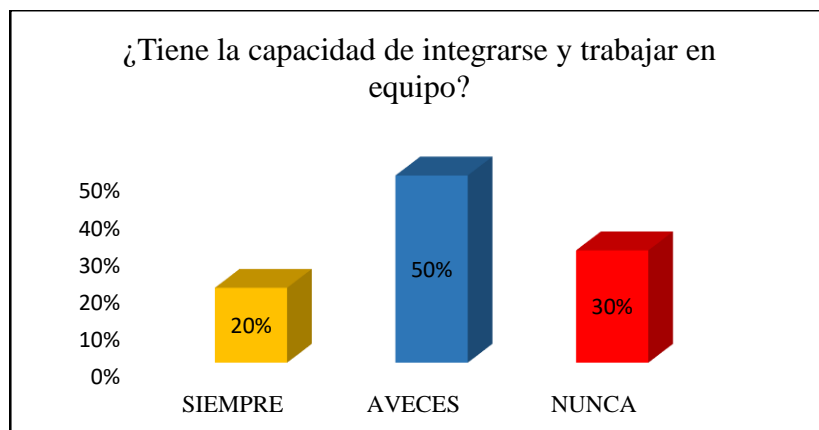


Figura 9. Capacidad de integración

En el resultado estadístico se observa que el 50% de los trabajadores a los que se les practicó la encuesta son capaces de relacionarse con todo el personal y que tienen la intención de trabajar en conjunto para llegar a cumplir los fines comunes, mientras que el 20% siempre trabaja en equipo y el 30% considera que nunca.

Tabla 11

¿Cuándo culminan sus actividades encargadas buscan nuevas asignaciones?		
¿Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
SIEMPRE	5	13%
AVECES	25	63%
NUNCA	10	25%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

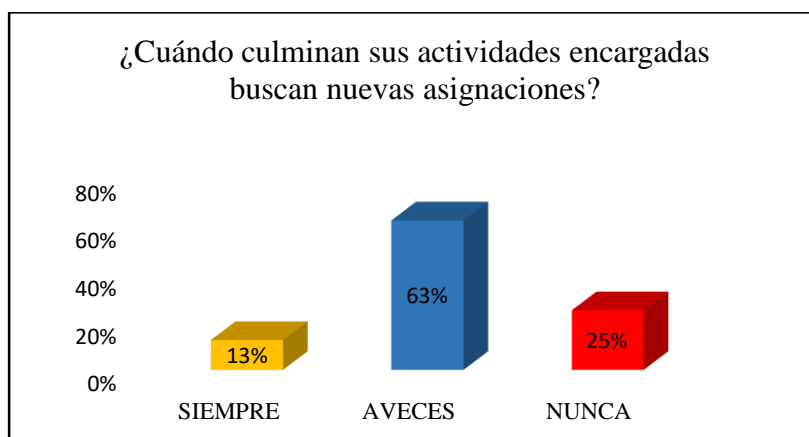


Figura 10. Tiene iniciativa

En el resultado estadístico se observa que el 63% de los trabajadores encuestados manifiestan que algunas veces buscan realizar otras actividades cuando culminan sus tareas encomendadas, mientras que 13% siempre lo hace y el 25% nunca.

Tabla 12

¿Sugieren nuevas ideas con el fin de contribuir con las actividades de la UGEL?		
Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
SIEMPRE	3	8%
AVECES	29	73%
NUNCA	8	20%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

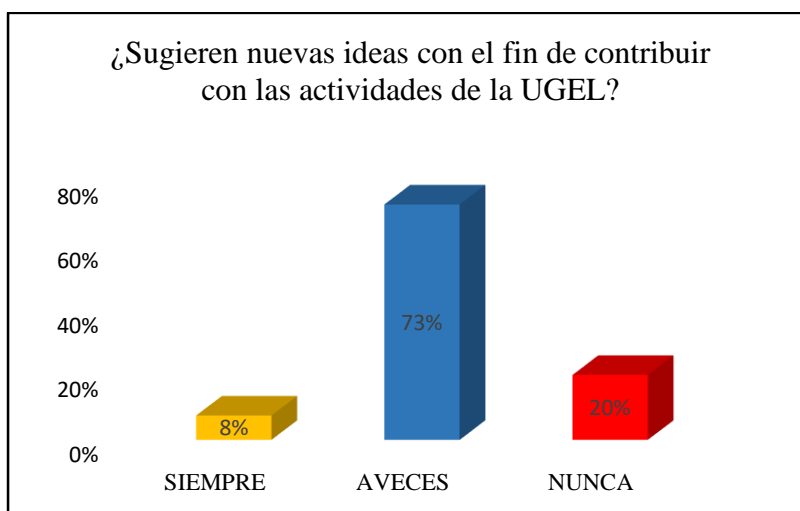


Figura 11. Sugieren ideas

En el resultado estadístico se observa que el 73% de los encuestados son capaces de decir lo que piensan y poder contribuir a que la empresa tenga estrategias que permitan interpretar a cumplir logros en las actividades que realiza la empresa, por lo tanto, hacen aportaciones de ideas que pueden ser en beneficio para sus actividades como también pueden considerarse como perdida para ellas, por el contrario, el 8% no hace aportaciones de ideas en el desarrollo de la propia empresa.

Tabla 13.

¿Existe comunicación asertiva entre todos los trabajadores?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
SIEMPRE	6	15%
AVECES	24	60%
NUNCA	10	25%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

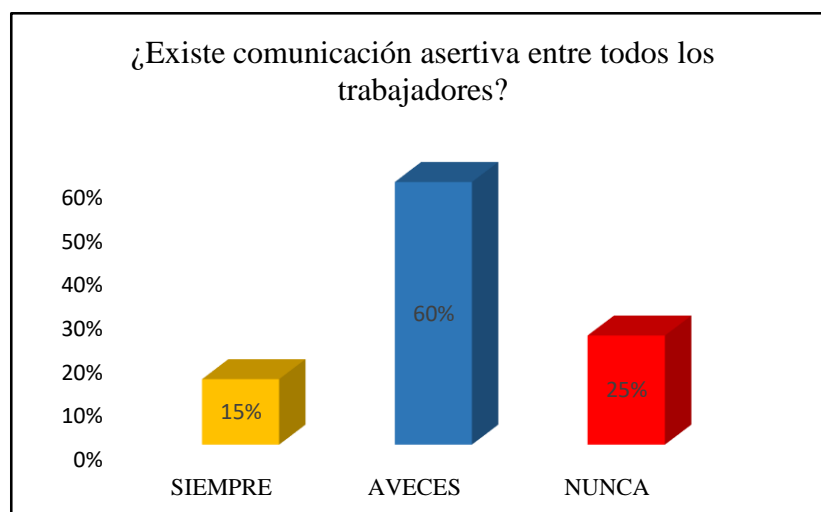


Figura 12. Comunicación asertiva

En el resultado estadístico se observa que el 60% de los trabajadores considera que pocas veces existe una comunicación asertiva, ya que no siempre participan o asisten a las reuniones, un 15% manifiesta que si tienen buena comunicación y mientras un 25% consideran que definitivamente no hay una comunicación buena.

Tabla 14

¿Sus ideas son consideradas por el equipo de trabajo y su persona?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
SIEMPRE	3	8%
AVECES	24	60%
NUNCA	13	33%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

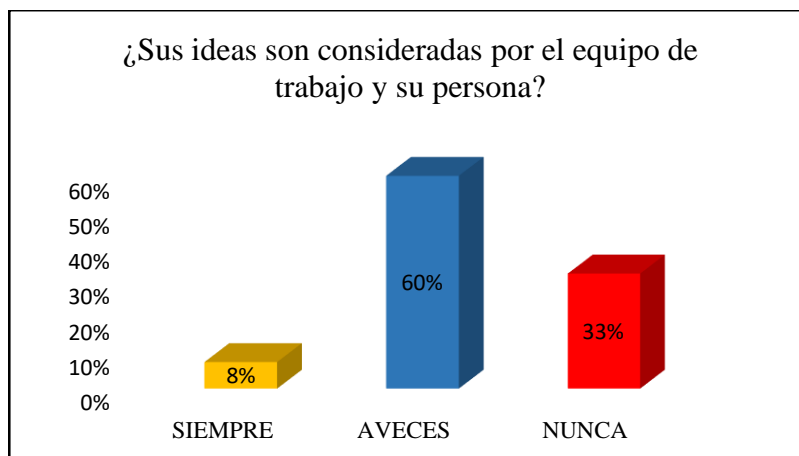


Figura 13. Participación en el equipo

En el resultado estadístico se observa que el 60% de los trabajadores muy pocas veces consideran que sus ideas sean tomadas en cuenta por todo el equipo, respaldando el buen desarrollo empresarial al que pueden llegar, y que por tanto no dan a conocer sus ideas por temor a ser rechazadas, sin embargo, el 8% siendo una cifra pequeña y de un nivel inferior extremo piensan que sus ideas ayudan en las actividades de la empresa.

Tabla 15

¿Toma en cuenta el manual de procedimientos para realizar sus actividades?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje Valido
SIEMPRE	6	15%
AVECES	28	70%
NUNCA	6	15%
TOTAL	40	100%

Fuente: elaboración propia

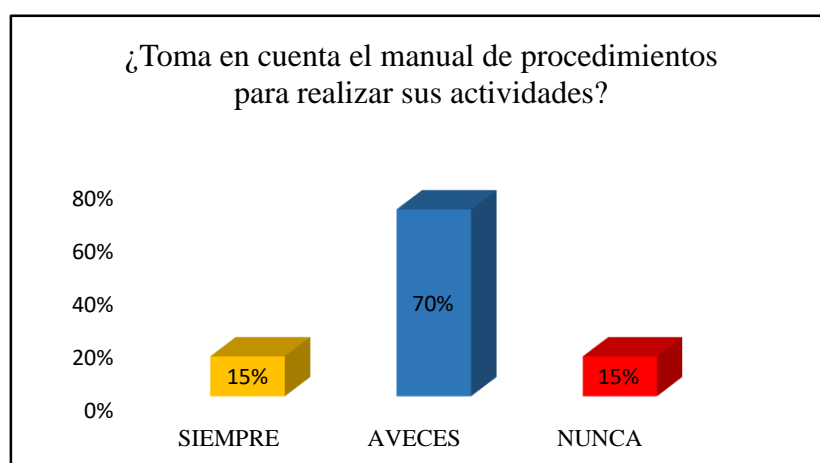


Figura 14. Manual de procedimientos

En el resultado estadístico se observa que el 70% de los trabajadores hacen uso del manual estipulado solo a veces para llevar a cabo con el desarrollo de las actividades lo que generaría que el proceso sea incomodo ya que el 15% si lo considera importante tener en cuenta el manual.

IV. DISCUSIÓN

Se aplicó una encuesta a los trabajadores de la UGEL Bongará para conocer como es el clima laboral, ya que presentan dificultades como entidad. Los colaboradores manifiestan que la entidad no ofrece un buen ambiente laboral, ya que el 70% de los trabajadores mencionó que la entidad no ofrece actividades de motivación (tabla 2). Así mismo manifestaron que no son reconocidos ni reciben alguna felicitación por el buen trabajo realizado, ya que el 45% dijo que a veces lo realizaban mientras que el 50% (tabla 3) menciona lo contrario, lo cual demuestra que estos trabajadores no se sienten motivados ni el compromiso de la entidad hacia ellos, el compañerismo no es algo que los caracterice, así se manifestó el 48% de los encuestados mientras que un 38% dijo que a veces sienten el compañerismo (tabla 4), el liderazgo no es adecuado ya que así lo manifestó el 60% de los encuestados y el 30% a veces. Además, consideran que las normas no son equitativas y no todos los respetan así lo mencionó el 68%. Los canales de comunicación no son muy efectivos ya que los mensajes que se transmiten no siempre es difundido en toda la entidad, lo cual genera conflictos entre los colaboradores.

Por lo que consideramos a Bordas (2016). Que nos manifiesta que el ambiente de trabajo, que tiene muchas características tangibles e intangibles, se encuentran dentro de la entidad. Los integrantes de la organización pueden medir y entender el clima laboral que mantienen, por eso puede ser medido desde la parte operativa, la observación y el estudio de otras medidas objetivas.

Así mismo se evaluó el desempeño de los trabajadores, por lo que se les preguntó si hacen uso de sus habilidades y herramientas el 80% manifestó que a veces, el 10% siempre, lo que significa que sus actividades no son muy efectivas, no cuentan con la capacidad suficiente para trabajar en equipo el 50% dijo que a veces y un 30% nunca, lo que quiere decir que crea un mal ambiente, al culminar sus actividades no buscan nuevas ya que el 63% de los trabajadores encuestados manifiestan que algunas veces buscan realizar otras actividades cuando culminan sus tareas encomendadas, mientras que 13% siempre lo hace y el 25% nunca. Lo que significa que no tienen iniciativa con la institución. Así mismo no siempre están

contribuyendo con la entidad, porque a veces suelen dar ideas nuevas el 73% lo manifestó así porque tampoco son tomados en cuenta, la comunicación no es muy asertiva porque no siempre participan o asisten a las reuniones, un 15% manifiesta que si tienen buena comunicación y mientras un 25% consideran que definitivamente no hay una comunicación buena. Al momento de ejecutar sus actividades no siempre toman en cuenta el manual de procedimientos, ya que el 70% mencionó que a veces y un 15% nunca. Lo que se ve que los trabajadores no están muy comprometidos con la UGEL Bongará ya que se sienten despreocupados y desmotivados.

Aceptando como respaldo a los autores Mondy y Noe (2006). Es importante evaluar el desempeño laboral ya que los más beneficiado son los trabajadores, mediante las herramientas de medición se puede establecer oportunidades para los colaboradores en la entidad (promoción, cambios de puestos según sus capacidades y formación profesional), en base a ello se puede diseñar planes estratégicos. También puede manifestar o mostrar las habilidades del mando intermedio como líder del equipo de trabajo, analizar la manera de comunicación existente y en qué nivel se encuentra la cultura organizacional.

Así mismo se midió la influencia o relación que tienen las variables clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Bongara:

Tabla 16. Cuadro de correlación

Correlation Coefficients	
Spearman	0.85665192
Spearman's coefficient (test)	
Alpha	0.05
Tails	2
rho	0.85665192
t-stat	22.78737678
p-value	5.95415E-73

Entonces podemos decir que el clima laboral es muy importante para el desarrollo adecuado de los trabajadores, porque así arrojó el coeficiente de Spearson 0.85665192, el desempeño laboral es muy importante para cualquier entidad porque así producirán mejor y será necesario preocuparse por el clima laboral.

V. CONCLUSIONES

- a) El clima laboral de la UGEL Bongara no es el mejor debido a que cuentan con problemas como falta de comunicación asertiva, motivación y compromiso de parte de la entidad, no los reconoce a sus colaboradores, el compañerismo es un aspecto del cual carece toda la institución, sus mismas políticas no son las más adecuadas ya que para muchos no es equitativo.
- b) El desempeño de los trabajadores dentro de la UGEL Bogará no es muy efectivo, debido a que no se sienten comprometidos con la institución porque no se sienten satisfechos con el ambiente laboral, no existe trabajo en equipo ni compañerismo, no emplean todos sus conocimientos ni herramientas al momento de ejecutar sus actividades, no siempre participan en reuniones o hacen aportaciones para mejorar, las líneas de comunicación no están funcionando ya que todas las áreas no siempre conocen de la información generando conflictos entre compañeros.
- c) Se logró medir la relación de las variables mediante el coeficiente Spearman, el resultado es significativo 0.85665192, el desempeño laboral es muy importante para cualquier entidad porque así producirán mejor y será necesario preocuparse por el clima laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- a) Para mejorar el clima laboral, se requiere realizar talleres, capacitación en temas de liderazgo, trato al personal, con la finalidad de mejorar la perspectiva en sus funciones de mandatario sobre un conjunto de personas, es decir sus trabajadores, así los ellos puedan sentirse respaldados y comprometidos con ellos.

- b) Se sugiere evaluar el desarrollo de los trabajadores más a menudo, con el fin de conocer el nivel de cada colaborados, y poder tomar medidas para mejorar o incrementar el nivel de su desempeño siendo un beneficio para la UGEL Bongara de Amazonas.

- c) Si se mejora el clima laboral evidentemente podrá mejorarse el nivel de desempeño de cada uno de los trabajadores ya que las variables se relacionan y trabajan en su conjunto para aflorar resultados efectivos.

Referencias

- Andina. (7 de Septiembre de 2018). Clima laboral afecta en un 20% la productividad de empresas. *Andina*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-clima-laboral-afecta-un-20-productividad-empresas-724400.aspx>
- Andrade, M. (2016). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa jose maria velasco ibarra delaciudad de milagro*. Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1474>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Pearson educación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&pg=PA103&dq=justificacion+social,+teor%C3%ADco+y+metodologico+segun+autores&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjE1ITm1afgAhUuuVkKHSn0Cl0Q6AEIMzAC#v=onepage&q=justificacion%20social%2C%20teor%C3%ADco%20y%20metodologico%20
- Bordas, J. (2016). *Gestión Estratégica del clima laboral*. Madrid: UNED. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Dimensiones+del+clima+laboral++&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBxpGy5MrgAhUowlkKHW91AD4Q6AEIKDAA#v=onepage&q=Dimensiones%20del%20clima%20laboral%20%20.&f=false>
- Caro, D. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en la gerencia de la autoridad regional ambiental- gobierno regional amazonas 2014*. Chachapoyas. Amazonas. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/429>
- Chacón , M., & Turkowsky, A. (2015). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la direccion regioanal de educacion de huanuco-2015*. Huanuco. Obtenido de <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/466>
- Chiang, M., Martín, J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Comillas. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjCsNOj5srgAhVBpFkKHfrwADsQ6AEINDAC#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8tva edición ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=5PXRPGAACAAJ&dq=que+es+el+desempe%C3%B1o+laboral+segun+chiavenato&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiDktDsyNLdAhWlt1kKHSA9CsQQ6AEIJzAA>

Dessler, G., & Juarez, V. (2011). *Administración de los recursos humanos* (5ta edición ed.). México: Pearson education.

Falcon, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Junin-2017*. Huancavelica. Obtenido de Recuperado de <http://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/3843>

García, I. (2016). La información del clima psicológico con los estilos de liderazgo.

Gestión. (20 de Agosto de 2018). 86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral. *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095>

Goicochea, J. (2017). *Efecto del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Amazonas - Sede Chachapoyas - 2015*. Chiclayo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21656>

Gomez, C. (2015). *El clima organizacional y validación de métodos para medir los climas organizacional*. Bogotá .

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

León, O. (2013). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente*. México: EAE.

Macedo, D. (2016). *Clima laboral y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Gerencia Sub Regional de Alto Amazonas - 2015*. Amazonas. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10327>

Miño, C., & Quinde, I. (2017). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los tranajadores de la unidad educativa futuros navegantes de la ciudad de guayaquil*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/1497>

Mondy, W., & Noe, R. (2006). *Administración de recursos humanos* (Novena edición ed.). (J. Reyes, Ed.) México: Pearson educación. Obtenido de

<https://books.google.com.pe/books?id=UkWaAvHmBswC&pg=PA252&dq=definicion+de+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPsduKmc3gAhULvKwKHWfaAfoQ6AEIKDAA#v=onepage&q=definicion%20de%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>

OCCMUNDIAL. (2015). Puntos para mejorar el clima laboral. *OCCMUNDIAL*. Obtenido de <https://www.occ.com.mx>

Onofre, L. (2014). *El Clima Organizacional y la Satisfacción como factores influyentes en el Desempeño Laboral*. Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3986>

Pace, M. (2013). *El clima del trabajo organizacional*. México.

Reyna, J. (2015). *Evaluación del Clima Organizacional y el Desempeño laboral en el Hospital Regional- Chachapoyas- Amazonas*. Chachapoyas. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/603>

Sabino, C. (2014). *El proceso de la investigación*. Guatemala: Episteme. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=jwejBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=justificacion+social+segun+autores&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjgpJfkrqfgAhXMsIkKHWsiAEMQ6AEITDAG#v=onepage&q&f=true>

Stephen, R. (2008). *Fundamentos del comportamiento organizacional*. México: Hall Hispoamericana S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&pg=PA41&dq=que+es+el+desempe%C3%B1o+laboral&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjb-6jamM3gAhVLY6wKHXJFB9wQ6AEIUjAI#v=onepage&q=que%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral&f=false>



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Mgtr. Carlos Javier Ramírez Muñoz**, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo, revisor (a) del trabajo de investigación titulado: "**CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL BONGARÁ AMAZONAS 2018**", de las estudiantes: **SALAZAR TORREJÓN JACQUELINE & EDINSON GUILLERMO MORI JIMENEZ** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 23 de marzo de 2019.

Firma

Mgtr. Carlos Javier Ramírez Muñoz
DNI: 40546515



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

SALAZAR TORREJON JACQUELINE
D.N.I. : 10158999
Domicilio : JR. LA MERCEDES 924 - LACHAPOYAS
Teléfono : Fijo : Móvil : 968915866
E-mail : jsalazar.ucv@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[X] Trabajo de Investigación de Pregrado

[] Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACION

Carrera : ADMINISTRACION

[X] Grado [] Título

BACHILLER EN ADMINISTRACION

[] Tesis de Post Grado

[] Maestría

[] Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SALAZAR TORREJON JACQUELINE

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL BONGARA AMAZONAS 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

[X] Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

[] No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

[Handwritten signature]

Fecha :

12-04-2019



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

MORI JIMENEZ EDINSON GUILLERMO
D.N.I. : 33405699
Domicilio : JR. GRAU 750
Teléfono : Fijo : Móvil : 982191888
E-mail : edinson.ucv@hotmail

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

- Trabajo de Investigación de Pregrado
Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : ADMINISTRACION
Carrera : ADMINISTRACION
Grado Título
BACHILLER EN ADMINISTRACION

Tesis de Post Grado

- Maestría Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

MORI JIMENEZ EDINSON GUILLERMO

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UVEL BONGARA AYAZONAS 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

- Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.
No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma : [Signature]

Fecha : 12-04-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E. P. ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

SALAZAR TORREJON JACQUELINE

INFORME TÍTULADO:

"CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO

DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL BONGARÁ AMAZONAS 2018"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 08-04-2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E.P. DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

MORI JIMENEZ EDINSON GUILLERMO

INFORME TÍTULADO:

CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO

DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL BONGARA AMAZONAS 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 08-04-2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN