



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepèn -2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Quiroga Mostacero, Juan Diego (ORCID: 0000-0001-6002-6569)

Romero Grados, Fernando Arturo (ORCID: 0000-0001-8832-7371)

ASESOR:

Dr. Tapia Sánchez, Carlos Danter (ORCID: 0000-0002-5278-093x)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHEPÉN - PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a quienes han forjado nuestro camino y nos han llevado de la mano por el sendero correcto, a Dios, padre creador del cielo y de la tierra que en todo momento ha estado con nosotros, ayudándonos en la realización de esta meta trazada quien nos brindó la sabiduría y nos permitió aprender de nuestros errores, gracias por estar siempre con nosotros.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por darnos el conocimiento necesario para cumplir esta meta trazada.

A nuestras familias por creer en nosotros, por la ayuda brindada para la culminación de nuestra carrera.

A nuestros docentes, los cuales nos brindaron apoyo tanto en noveno como décimo ciclo.

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a).....JUAN DIEGO QUIROGA MOSTACERO
cuyo título es: EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UGEL CHEPÉN - 2019
.....
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: .16.....(número)
DIRECTSES.....(letras).

Chepén.....NUEVE.....de JULIO del 2019



.....
PRESIDENTE

Mg. Carlos Alberto Cedrón Medina



.....
SECRETARIO

Dr. Carlos Danter Tapia Sanchez


.....
VOCAL

Mg. Olenka Ytania Leon Balarezo

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Página del jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) FERNANDO ARTURO ROMERO BRILADOS
 cuyo título es: EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL CHEPÉN - 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 (número) DIECISEIS (letras).

Chepén, NUEVE de JUNIO del 2019



 PRESIDENTE
 Mg. Carlos Alberto Cedrón Medina



 SECRETARIO
 Dr. Carlos Danter Tapia Sánchez



 VOCAL
 Mg. Olenka Ytania Leon Balarezo

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

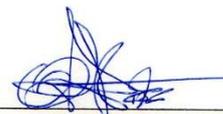
Declaratoria de autenticidad

Yo, Quiroga Mostacero Juan Diego con DNI N°70465406, a efecto de cumplir con los dispositivos vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro Bajo juramento que toda la documentación que acompaña es veraz y auténtica.

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

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo

Chepén, Julio 2019



Quiroga Mostacero Juan Diego

Declaratoria de autenticidad

Yo, Romero Grados, Fernando Arturo con DNI N° 72680007, a efecto de cumplir con los dispositivos vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro Bajo juramento que toda la documentación que acompaña es veraz y auténtica.

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

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo

Chepén, Julio 2019



Romero Grados Fernando Arturo

Índice

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1 Tipo y diseño de la investigación	17
2.2 Operacionalización de variables	18
2.3 Población, muestra y muestreo	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5 Procedimiento	21
2.6 Métodos de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “El clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la Ugel Chepén 2019.”, Para el cual se dio como objeto de estudio determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén 2019, la cual se trabajó de la mano de nuestros asesores todo el proceso investigativo, se realizó con toda la población de la UGEL debido a que nuestra población es muy pequeña ya no era necesario aplicar muestra, su tipo de investigación es descriptivo , correlacional.

Para la obtención de datos, fue necesario la recopilación mediante la realización de encuesta mediante la aplicación de un cuestionario, la cual estuvo formulado en 23 preguntas en escala de Likert, 13 son de nuestra variable el clima laboral y 10 con la variable desempeño del personal. El instrumento fue validado por tres expertos y la confiabilidad se consiguió por el coeficiente Alfa de Cronbach, se realizó la prueba de Tb Kendall para diagnosticar la relación que existe entre las dos variables, mi información obtenida fue procesada por el Software IBM SPSS Statistics versión 25, mostrando que existe una relación baja entre las dos variables pero la cual no es significativa por ende concluyendo que el clima laboral si influye en el desempeño del personal pero de manera gradual.

Palabras clave: Clima Laboral, Desempeño del trabajado, Investigación.

ABSTRACT

The present research work entitled "The work environment and the performance of the administrative staff of Ugel Chepén 2019.", which has been given as an object of study, the relationship that exists between the work environment and the performance of the administrative staff of the UGEL Chepén 2019, which is the work of the advisors' hand throughout the investigative process, the control of the life of the UGEL because my population is very small and it is not necessary to apply its type of research is descriptive, correlational .

In order to obtain data, it was necessary to compile the survey using a questionnaire, the quality was formulated in 23 Likert-scale questions, and 13 are from our variable work environment and 10 with the performance variable of the personal. The instrument was validated by the experts and the reliability was obtained by the Cronbach's Alpha coefficient, the Tb test was made for the diagnosis of the relationship between the two variables, my information was processed by IBM SPSS Statistics software version 25, showing that there is a low relation between the two variables but which is not significant, thus concluding that the labor climate does influence personal performance but gradually.

Keywords: Work performance, staff training ,research

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral en la actualidad está orientado al compartimento de los colaboradores de las entidades públicas los cuales tiene una repercusión, ya sea positiva o negativa en el ambiente donde desempeñan sus funciones o tareas asignadas.

Este está enfocado en la construcción de las bases de la organización pública, si es óptimo esto quiere decir que los trabajadores tienen una buena motivación al momento de realizar sus funciones, los trabajadores deben de contar con una buena comunicación en las diferentes áreas administrativas por lo cual debe tener una buena participación en los trabajos realizados.

Las entidades públicas han ido implementando estrategias y métodos los cuales les permiten tener un clima laboral sano mediante esto el trabajador tiene un desarrollo adecuado de sus habilidades adquiridas, capacidades, conocimientos el cual le permite desarrollar más sus relaciones intrapersonales con la finalidad de realizar los objetivos.

También podemos ver que el desempeño del personal administrativos tiene mucho que ver con la forma de desenvolvimiento de sus trabajadores también debemos tener en cuenta que encontramos como circunstancia principal para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia para las entidades públicas, debemos tener en cuenta que los trabajadores deben ser responsables con sus funciones asignadas para que la organización siempre tenga un desempeño óptimo.

Teniendo cuenta que el clima laboral negativo trae desmotivación y con esto conflictos, los cuales debilitan a la institución y los procesos administrativos cada vez se van haciendo más lentos y los resultados son deficientes, debido a la gran parte de tiempo que las personas pasan en sus labores, el clima laboral es muy trascendental sobre la productividad de cada colaborador. Por ello, es necesario que los gerentes ofrezcan un ambiente inmejorable a sus trabajadores, esto ayudará al desarrollo de la jornada.

La importancia de una comunicación fluida y tener líderes preparados para llevar un adecuado clima organizacional donde influyen parcialmente en el desempeño laboral según Alejandro.

En este caso, se piensa que en la UGEL – Chepén el clima laboral no es muy bueno. Ya que algunas los trabajadores tienen conflictos para realizar sus deberes posiblemente esto puede ser por problemas de comunicación entre los trabajadores.

Asimismo, pensamos que el desempeño del personal administrativo puede verse afectado generando tareas y procesos mucho más lentos entre las áreas administrativas.

El Comercio, (Osorio), Gerente de Adecco Training;

Comento que “Tanto como los resultados, las personas que lo consiguen también son importantes. Una organización con líderes cuya única labor sea asegurar el resultado numérico, sin tener en consideración el bienestar de sus colaboradores, no es lógico. Esto genera problemas y costos mayores para la empresa” (Comercio - 2018)

Para tener un óptimo clima laboral es importante tener un nivel de comunicación que exista entre las diferentes áreas de la empresa en las cuales se plantean diversas alternativas como que los trabajadores de diferentes áreas realicen una reunión y charla, sea o no de temas laborales, para lograr la dinámica interna de la organización.

Aptitus, COMERCIO (2018), se aplicó una encuesta realizada por Aptitus, dio como resultado que el 86% de compatriotas serian capaces de salir de su trabajo actual si se encontraran en la situación de un clima laboral malo.

El ambiente laboral de la empresa, 70 % manifestó que se considera las opiniones ideas o soluciones que ellos brindan para la empresa y el 30% da a conocer que no toman en cuenta sus opiniones.

El 49% de los empleados dio a conocer que su labor es reconocido o premiado debido al buen desempeño también observamos que el 64% reconoce ser valorado por sus superiores. Pero una 36 % de los encuestados dio a conocer su desconformidad debido que ellos consideraban que su labor no era reconocida. (Comercio-2018)

En tanto, solo el 49% de los trabajadores manifestó que practican la meritocracia como forma de reconocimiento o premio a su desempeño; y, por otro lado, el 64% reconoció sentirse valorado por su jefe directo. Un 36% dijo no sentir que su trabajo era apreciado.” (Comercio – 2018).

Los trabajadores tienden a valorar que la empresa les brinde todos sus beneficios de un trabajador que se encuentra inscrito en planillas. Las empresas emplean estrategias para satisfacer a sus usuarios o clientes por lo cual se observa que no todas las empresas pueden retener por mucho tiempo el talento humano. Por lo cual toda empresa debe tener

en cuenta que sus trabajadores son de distintas generaciones, tiene diferentes formas de valorar las cosas esto influye en su rango de edad.

Zumaeta, (2018). Dio a conocer las condiciones favorables para el trabajador la cual esta basa principalmente en la armonía en su ambiente de trabajo con sus compañeros por lo cual se observa menos estrés y ahorro para la empresa, teniendo una mayor comodidad para laborar en un ambiente óptimo.

En el contexto internacional, Según Vilema, (2018). “Correlación De Los Factores Del Clima Laboral Con El Desempeño De Los Trabajadores” (Tesis de grado). Universidad nacional Andina Simón Bolívar - Ecuador.

Su objetivo general es “Aportar al incremento del nivel de desempeño laboral del personal de la empresa, mediante estrategias especializadas en la comunicación, toma de decisiones y motivación. (p. 30)

Concluyeron que los resultados la investigación se aplicó a todos los trabajadores, mientras las preguntas iban de acuerdo a la dimensión de eficiencia, eficacia y productividad tiene una relación significativa con el desempeño de los trabajadores mientras se observa que en el Índice de Spearman se observa la relación significativa con el desempeño. El Índice de Spearman de la correlación aplicada a todo el trabajador es de un 86.2% el indicador de Spearman de correlación aplicado a los trabajadores de planta es 77.9% Por lo cual tenemos como resultado tener un buen clima organizacional para así tener un eficiente desempeño el cual traerá consigo el cumplimiento de metas y la productividad de la planta” (Vilema, 2018, p. 80).

According & Rojas, (2013). “Organizational Climate for Better Performance in Healthcare. Year 2013” (Thesis of post grade). University School of Sant ‘anna Advanced Studies, Italy.

Its general objective is: “Analyze the literature in organizational climate topic investigating the development of the concept and describing the evolution of the literature during the last fifty years, understanding the central constructs and their relationships with the existing theory, this paper suggests implications for further research”.

Por otro lado, tenemos el estudio de: Yubisay, (2013). “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial, Maracaibo. Año 2013” (Tesis de grado). Universidad del Zulia, Venezuela.

Su objetivo es analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de docentes en centros de educación inicial del municipio Mara, estado Zulia, el tipo de investigación realizada para este proyecto es tipo descriptivo (Yubisay, 2013, p. 32 y 60).

Llegaron a una conclusión que el factor de liderazgo, comunicación y relaciones interpersonales que son primordiales en la productividad y realización de objetivos organizacionales teniendo una correlación de 0.248, lo cual se observa que no incorporan la tecnología a su ambiente de trabajo y realización de las clases lo cual genera una formación de enseñanza tradicional. (Yubisay, 2013, p. 131).

También tenemos el estudio de: Mata, (2009). “Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del personal en una Institución Educativa. Año 2009” (Tesis de grado). Universidad de Monterrey, Nuevo León – México.

Su objetivo de su tesis es determinar cómo influye los factores de clima laboral sobre el compromiso organizacional del personal que labora en un centro educativo, la muestra para este estudio es de 71 personas” (Mata, 2009, p. 28 y 30).

Llegaron a una conclusión en la institución, “Que el clima laboral no tiene un impacto en lo que se refiere al desempeño del personal, ya que la percepción de los docentes de la institución es el compromiso que asumen hacia una institución educativa donde el clima laboral toma un segundo plano ya que priorizan la importancia de la productividad para el bienestar educativo de los niños. Dándole como mayor relieve a las condiciones laborales que al ambiente laboral existente” (Mata, 2009, p. 100).

En el contexto nacional, Según Barriga, (2016). “Clima Organizacional Y Desempeño Docente En La Universidad Jaime Bausate Y Meza, Jesús María, Lima 2016” (Tesis de Grado). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima – Perú.

Su objetivo de su tesis es, establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Universidad Jaime Bausate y Meza, su tipo de estudio es transversal con un enfoque cuantitativo con una muestra de 40 docentes (Barriga, 2016, p. 35 y 55).

Llegaron a una conclusión que, si hay relación de las variables clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza, de Jesús María, tiene un coeficiente de correlación regular a alta con valor de 0,755, la cual precisa una relación de forma directa con una significancia menor 0,05, se rechaza la hipótesis Nula y se acepta H1 por lo cual el clima organizacional tiene relación con el desempeño docente (Barriga, 2016, p. 156).

Por otro lado, tenemos el estudio de Rojas, (2018). “Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De los Trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018” (Tesis de grado). Universidad San Martín De Porres, Lima – Perú.

Su objetivo general es, determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018 Su tipo de estudio es correlacional no experimental tiene una muestra de 38 trabajadores” (Rojas, 2018, p. 18 y 39).

Concluyeron que, el ambiente físico se podría relacionar con el desempeño laboral de los trabajadores debido a que tiene una correlación baja de 0,299, entre el ambiente físico y el desempeño laboral.

Por lo tanto, se encontró una correlación baja positiva con el ambiente físico, y desempeño laboral, al 95 % de confianza.

La dimensión personal, del clima organizacional no puede tener relación con el desempeño laboral, por la correlación de 0,172, es baja no tiene significancia, la dimensión personal no tiene relación a un 95% de confianza, con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Huancayo.

Se precisa que el clima organizacional y el desempeño laboral tiene una correlación de 0,381, con $p\text{-valor}=0,018 < \alpha=0,05$, lo cual es significativa, al 95% de confianza, por este motivo se puede decir que el clima organizacional tiene una correlación muy baja con el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de Huancayo (Rojas, 2018, p. 140).

Por otra parte, debemos decir que, Quispe, (2015). “Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015” (Tesis de Grado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú.

Su objetivo es determinar la relación que existe entre las variables el clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015. Su estudio es correlacional, no experimental con una muestra de 64 docentes (Quispe, 2015, p. 20 y 33).

Llegaron a una conclusión que, el primer objetivo específico es determinar la relación de la dimensión comunicación y responsabilidad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas la correlación es de 0.405, por otro lado el cuarto objetivo específico es determinar la relación que hay en la dimensión comunicación y eficacia laboral de la Municipalidad Distrital tiene una correlación es de 0.398 y el último objetivo específico es Determinar la relación en la dimensión comunicación interpersonal y eficiencia laboral, La correlación es de 0.320, donde se observa que existe una relación media baja. Lo cual se observa que hay una relación positiva pero moderada (Quispe, 2015, p. 90).

En la misma perspectiva debemos considerar el trabajo de Bardales, (2016). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí.” (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú.

Su objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Su estudio es descriptivo, enfoque cuantitativo con una muestra de 73 trabajadores” (Bardales, 2016, p. 14 y 18).

Llegaron a una conclusión que “La Unidad de Gestión Educativa Local - Mariscal Cáceres – Juanjuí. Tiene relación directa y significativa con la variable desempeño laboral y la variable clima organizacional, tiene sustento con el coeficiente de correlación de Pearson (r) es igual a 0.511 y ratificada con el p valor que es 0.030. La relación que existe en las dimensiones comunicación, (0.614); confianza (0.672); la variable del desempeño laboral es directa y positiva esto son pilares que fortalecen el desempeño laboral; sin

embargo, las dimensiones de participación y motivación necesitan mayor atención de parte de los funcionarios de la institución.

La relación que existe en las dimensiones de capacidad referida al puesto, (0.811) y responsabilidad en el desempeño de sus funciones (0.332) y las Relaciones interpersonales (0.814) su relación es directa con la variable de clima organizacional; pero la emocionalidad tiene relación positiva con la variable, pero no es significativa” (Bardales, 2016, p. 39).

Por otra parte contamos también con el trabajo de Medina, (2018). “Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Ugel Tacna 2018” (Tesis de Grado). Universidad Cesar Vallejo, Tacna – Perú.

Su objetivo es determinar la correlación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna 2018, Su estudio es no experimental. Con una muestra de 63 funcionarios (Medina, 2018, p. 42 y 55).

Llegaron a una conclusión, que el nivel de clima organizacional se encuentra en un grado aceptable 67% y nivel del desempeño laboral encontrado se considera alto, 51% de los trabajadores, el 60% de las personas encuestadas tiene una percepción que el clima organizacional es correcto mientras el desempeño laboral tiene un nivel alto, el grado de correlación determinada por el Rho de Spearman 0,210 esto da a entender que existe una relación baja, pero a la vez positiva, frente al $p < 0,05$.

Se precisa que hay una relación baja en las variables Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de salud.

El 23% de las personas encuestadas observan que el clima organizacional es adecuado mientras el desempeño laboral en la dimensión planificación es alto, el grado de correlación entre las variables el Rho de Spearman 0,441 da a entender que existe una relación moderada siendo positiva, frente al $p < 0,05$, Sabiendo que existe una relación directa entre el clima organizacional y la planificación del desempeño laboral de los trabajadores (Medina, 2018, p. 107).

En el contexto regional Guzmán, (2015). “Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Docente En Los I.S.T.P. Trujillo Y Florencia De Mora” (Tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.

Su objetivo es el clima organizacional tiene relación con y el desempeño docente en los institutos superiores tecnológicos públicos Trujillo y Florencia de Mora, su estudio es descriptivo correlacional no experimental tiene una muestra de 58 docentes” (Guzmán, 2015, p. 29 y 34).

Llegaron a una conclusión que el clima organizacional que tienen los docentes de la I.S.T.P. Trujillo, es Bajo (30.65), y su relación con sus dimensiones s se encuentra en un nivel bajo. Y de los docentes de la I.S.T.P. Florencia de Mora, es Bajo (29.93), en cuanto a las dimensiones de esta variable, se encuentra en el nivel bajo (Guzmán, 2015, p. 95).

Por otro lado, debemos considerar el estudio de Valdivia, (2014). “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Dámper - Trujillo SAC. 2014” (Tesis De Pregrado). Universidad Nacional De Trujillo, Perú.

Su objetivo es determinar la influencia que tiene el clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER Trujillo S.A.C, se trata de una investigación de tipo descriptiva – transaccional con una muestra de 117 trabajadores” (Valdivia, 2014, p. 66 y 70).

Llegaron a una conclusión que “El clima de la institución influyó medianamente 0.752 mediante la medición de Person, en el rendimiento de los colaboradores en la Empresa “DANPER”, que su dimensión más importante que tiene impacto en el clima institucional fue la motivación en su rendimiento diario.

La interacción entre los trabajadores no fue la óptima y los encargados que tenían un puesto superior sabiendo que la supervisión influye en el funcionamiento del rendimiento laboral de los trabajadores teniendo en cuenta que el rendimiento laboral de la empresa es: promoción de los trabajadores, seguridad personal, confortabilidad confianza y motivación” (Valdivia, 2014, p. 94).

También se consideró el estudio de Trelles, (2017). “Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y

Representaciones DIAL S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017” (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.

Su objetivo es determinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones Dial S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017, La investigación es correlacional, se trabajó con una muestra de 26 personas (Trelles, 2017, p. 27 y 37).

Llegaron a una conclusión que el clima laboral tiene un nivel regular el cual es deficiente con un porcentaje 46.2% y 42.3% esto es debido a que el colaborador no interactúa de manera constante con el jefe de área esto trae consigo una mala comunicación a su vez las oportunidades en la empresa no son las más adecuadas.

El desempeño de la Agencia Distribuidora DIAL S.R.L fue evaluado con un resultado de un nivel medio, lo cual arroja una muestra de 53.8% de los colaboradores tiene nivel medio en su desempeño por otro lado el 38.5% como medio bajo.

Se llegó a la conclusión que no existe una relación directa entre las variables clima laboral y desempeño laboral, donde se aprecia que Chi cuadrado tiene como resultado 17.558, lo cual demuestra que en la Agencia Distribuidora DIAL S.R.L si se mejorara el desempeño eso traería consigo un mejor clima laboral entre colaboradores (Trelles, 2017, p. 57)

También debemos tener en cuenta el estudio de Prado, (2015). “Relación Entre Clima Laboral y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo” (Tesis de posgrados). Universidad Nacional De Trujillo, Perú.

Su objetivo es establecer la relación de los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo sabiendo que su tipo de estudio es descriptivo correlacional, su muestra tiene 60 trabajadores” (Prado, 2015, p. 31 y 41).

Llegaron a una conclusión que el clima laboral afecta de manera significativa el desempeño de los trabajadores administrativos de la UCV, Da conocer que el clima laboral es necesario para tener un buen desempeño en el trabajo, también se observa que existe una vinculación directa entre ambas variables de la investigación. Teniendo como

nivel de desempeño labora 58,33% del total de encuestados y un 41,67% considera que es regular siendo aceptable pero no tan buena el clima laboral en la institución privada. (Prado, 2015, p. 50).

En nuestras teorías relacionadas al tema se consideraron “El clima laboral, pues es una variable independiente según Chiavenato da a conocer que el clima organizacional abarca el cuadro más amplio y tiene grado de influencia sobre el ambiente de los trabajadores y esto afecta en la motivación, el clima organizacional en cierta medida está relacionada con cualidades y propias al ambiente organizacional que es percibida y puede experimentarse con cada miembro de las organizaciones esto se ve reflejado en su conducta”. (Chiavenato, 2014, p. 406)

Beckett (2014) “Sugene Burke, an occupational psychologist working for psychometric assessment firm SHL, agreed that a good workplace is not just about cultivating the right skills and knowledge but about the culture and climate too” (p.10).

Ozge (2016) “Indicates that the work environment is essential to have a good performance of the staff, which is observed in the achievement of goals compliance with functions” (p.150).

Wasioleski (2017) “Given the potentially extreme impacts on organizational performance attributable to stakeholder behavior, one would expect that the conditions that guide such behaviors would be a primary research concern in stake-holder theory” (p. 2).

Munch (2014) Sugiere que “El clima organizacional está vinculado con la motivación, el clima organizacional puede percibir o experimentar en cada trabajador de las organizaciones y esto como influye en su conducta” (p. 402).

Carlicchi, & Neal (2017). “The working environment can be a source of stress in the same way as the work itself. All this affects your performance and efficiency at work. A good working environment contributes to the wellbeing of employees, who then want to come to work and remain enthusiastic and motivated all day long. It guarantees the health and efficiency of workers, and consequently the performance of the organization” (p.175).

Mayor (2007) El clima laboral tiene una precepción común y una reacción general de personas (Servidores Públicos) lo cual se puede apreciar una satisfacción o insatisfacción, desanimo o motivación todo esto lleva a aumentar o disminuir la productividad y el crecimiento de la empresa y el rendimiento del clima laboral, ambiente de trabajo entorno relaciones sociales entre administrativos y dirección esto trae consigo una influencia en la productividad y desarrollo de la organización (p.11).

También hablaremos de sus dimensiones en primer lugar tenemos “la motivación es una labor esencial y una de la más importante y a su vez compleja desviado a esta labor se puede lograr que los trabajadores ejerzan su trabajo con responsabilidad y agrado, también se puede obtener un mayor grado de compromiso y lealtad” (Munch, 2014, p. 103).

Chiavenato (2014) “Sugiere que “la teoría basada en la conducta del ser humano o conducta individual de las personas se puede decir que el comportamiento de los individuos innecesarios estudiar la motivación humana” (p.170).

“La motivación está vinculada al trabajo siendo un conjunto de fuerzas externas e internas esto permite que los trabajadores puedan elegir un curso de acción esto se ve reflejado en su comportamiento estas conductas son dirigidas a alcanzar los logros y metas establecidas por la empresa” (Newstrom, 2011, p. 104).

Para Robbins (2009) “La motivación es un proceso en el cual se ve la intensidad, dirección y se tiene en cuenta el esfuerzo que es realizado por la persona para lograr los objetivo. Si bien la motivación nos plantea que el esfuerzo de la persona permite lograr todo tipo de objetivos de la empresa la razón primordial es observar el comportamiento y su relación con el trabajo” (p.140).

Mayor (2007) “La motivación es ejercer un nivel alto de esfuerzo para lograr metas en la organización, esto se ve en la capacidad de esfuerzo y la satisfacción de necesidades individuales esto se ve en la promoción de cargos las actitudes que son favorables incrementan la satisfacción en el trabajo y mejora la productividad” (p.12).

Koreimann (2015) “Motivation management aims to stimulate the employees of the company through appropriate incentives to maximize their commitment to achieving corporate objectives, putting in the forefront the question of what are the dominant incentives for people to achieve. Motivational research has received strong impulses from

Maslow to investigate what motives are shaping the actions and behavior of a person.” (p.59).

Jameson (2016) “Peers must motivate each other to help each other achieve their goals in the organization to encourage growth and increase productivity a motivated group grows rapidly and each time a better environment is co-cultivated among people” (p.145).

Otra dimensión que podemos encontrar es la comunicación y Munch (2014) afirma: “la comunicación que hay en una empresa es comprendida de diversas interacciones que son cubiertas desde las comunicaciones telefónicas informales hasta la utilización de sistemas de importación mucho más complejos” (p. 105).

Peterson (2014) “Communication is a relationship between two variables, trust and cooperation are also a key element to achieve a good working environment and can also indicate the achievement of objectives” (p.140).

Mayor (2007) “Se considerada las relaciones entre los funcionarios y servidores públicos debe ser permanente, la comunicación debe ser en todos los sentidos con énfasis en la comunicación de arriba hacia abajo o viceversa. Por lo tanto, se deben establecer los canales de comunicación correspondientes” (p.10).

Otra dimensión que podemos encontrar es la participación, Chiavenato (2014) “Nos dice que cada organización necesariamente define y localiza las competencias básicas la cual le permitirá obtener una ventaja competitiva esta se ve formada por los factores lo cual genera que los productos o servicios sean diferentes a los de su competencia la cual le permite tener un mejor posicionamiento” (p.130).

Rabines (2009) “Comprende la coordinación de todas las actividades realizadas en grupo son verificadas a través del trabajo en equipo, la participación de las personas en el proceso de fijación, cumplimiento de los objetivos y métodos de trabajo. La participación de todos los miembros y su apoyo son base notoria de un líder participativo lo cual genera un ambiente de alto compromiso con la organización” (p.90).

“Se observó que la variable independiente desempeño del personal es un proceso donde las compañías tratan que la fuerza laboral se esfuerza en trabajar para lograr las metas trazadas en la organización, donde el gerente define las metas, tareas de los

trabajadores mediante el cual se desarrolla sus capacidades y habilidades evalúa su comportamiento se dirige en metas” (Dessler, 2011, p. 106).

“Las organizaciones se ven con la necesidad de lograr mejores niveles de desempeño esto se puede lograr con el mejoramiento continuo de sus habilidades y talentos creativos, capacidades autocontrol, autodirección de los trabajadores, también se les proporciona el tiempo para alcanzar y satisfacer sus necesidades” (Chiavenato, 2014, p. 106).

Otra dimensión que podemos encontrar es la: “Responsabilidad Cada persona tiene la obligación de desempeñar la tarea o actividad que le han asignado. El grado de autoridad es proporcional al grado de responsabilidad que asúmela persona. La responsabilidad tiene relación superior siendo el hecho de que alguien tiene autoridad” (Chiavenato, 2014, p. 118).

“Los administradores deben cumplir la función de estimular a los líderes de los grupos para que representen un papel fundamental. Los líderes deben solicitar opiniones de todos los integrantes dejar que ellos opinen” (Robbins, 2014, p. 243).

Ferreira (2016) “Responsibility is a fundamental act throughout the organization which makes the individual is committed to their duties, tasks assigned to the organization”.

“Por ultima dimensión que se consideró es la: “Eficiencia es la relación técnica que se ve en la entrada y salida. La eficiencia es una relación de costos beneficios en otras palabras una relación que se encuentran recursos aplicados y el producto final siendo la razón que existe en el esfuerzo y el resultado, entre egreso y el ingreso, entre el costo y el beneficio resultante” (Chiavenato, 2014, p. 106).

“Las superviciones a las areas para verificar como el trabajador realiza su trabajo como es debido para lograr un proceso adecuado de sus tareas” (Preciado, 2009, p. 124).

“Las competencias del personal administrativo que se logra al reunir personas que quieran de lograr objetivos comunes en la organización por la cual los trabajadores con el uso de sus conocimientos, capacidades habilidades o actitudes logran metas en conjunto por lo cual logren responder situaciones complejas” (Robbins, 2014, p. 428).

Otra dimensión que se consideró es la: “Eficacia es forma en que se alcanza las metas trazadas, siendo en términos económicos la eficacia de la compañía hace referencia a la capacidad para cubrir las necesidades de nuestra sociedad siendo el medio de abastecernos de productos que son los bienes y servicios” (Chiavenato, 2014, p. 106).

Los grupos son más eficaces debido a que las personas dependen de los criterios con que se definen la eficacia. Es un término general, los acuerdos tomados en grupo son con mayor frecuencia eficaces. Las pruebas afirman que, por lo general, los grupos toman decisiones de mayor precisión que realizándolas de manera individual (Robbins, 2014, p. 240).

“La eficacia tiene que ver con el cumplimiento de los objetivos, de manera que sean satisfechas las necesidades de los usuarios y demás partes interesadas” (Preciado, 2009, p. 124).

Proceso administrativo

Según Fayol (1916, citado por Novelo, 2013) planteó el primer modelo del proceso administrativo:

Prever: Evaluar el futuro mediante simulaciones, con lo cual surgió la planificación.

Organizar: Poner el plan en acción mediante los recursos humanos y materiales.

Dirigir: Orientar a los colaboradores para que cumplan con las funciones asignadas.

Coordinar: Lograr unificar los esfuerzos y las actividades.

Controlar: Verificar que las funciones asignadas se cumplan adecuadamente.

Productividad en el área de trabajo

Según Laza (2006), la “productividad se incrementa de acuerdo al aumento de la división de trabajo, pues si a cada colaborador se le asigna una función y este la desarrolla de manera adecuada se convierte en un especialista, esto permitirá que la tarea desarrollada se realice de forma idónea, incrementando su productividad” (p.3).

Según Laza (2006), el “Cumplimiento de metas permite que las personas tomen parte en la autodirección para reconocer y premiar los resultados obtenidos por la

empresa. Las personas se trazan retos para mejorar y superarse uno mismo decide cuanta energía usar para el cumplimiento de objetivos” (p.110)

Ante la problemática detectada en la UGEL – Chepén, se formuló la siguiente pregunta:

¿Existe relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo UGEL Chepén-2019?

Esta investigación es de gran importancia porque brindará información acerca de que tan buen clima tiene la UGEL Chepén para el desempeño del personal administrativo.

De acuerdo con nuestra investigación tuvimos como objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén – 2019

Lo cual se establecieron los siguientes objetivos específicos:

Identificar el clima laboral del personal administrativo de la UGEL Chepén 2019

Determinar el nivel desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén 2019.

Identificar los factores que se relacionan entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén -2019.

El presente estudio se justificó de la siguiente manera:

Por conveniencia el trabajo se realizó para ver la relación entre la variable independiente que es clima laboral y en la variable dependiente el desempeño del personal administrativo de los trabajadores de la UGEL Chepén-2019.

El desarrollo de la investigación se encuentra justificado porque permitió identificar el grado de relación que existe en la variable independiente que es clima laboral y en la variable dependiente que viene a ser el desempeño del personal administrativo, así como determina y conoce las características de cada dimensión e indicadores de ambas variables de investigación.

Se tiene en cuenta su relevancia social siendo justificada socialmente dando a conocer que con los resultados del presente trabajo será primordial para la realización de tomas de decisiones de las autoridades jerárquicas de la UGEL Chepén, para la cual beneficiara el porvenir de la UGEL y su respectivo personal administrativo que se

encuentra laborando, teniendo en cuenta las implicaciones prácticas se justificó de tal forma que la relación del clima laboral y el personal administrativo, de tal manera servirá en un futuro dicha información para la realización de nuevas investigaciones, en el aspecto científico el presente trabajo quedara como evidencia para que futuras personas lo utilicen como medio de guía para la realización o mejoramiento de nuevas tesis basadas en el mismo tema.

Las hipótesis que se plantearon en nuestro trabajo son las siguientes

H1: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo, UGEL Chepén 2019.

H0: No existe una relación directa ni significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo, UGEL Chepén 2019.

II. MÉTODO

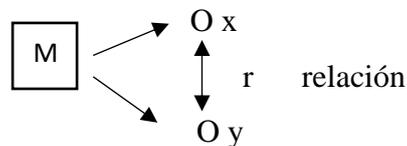
2.1 Tipo y diseño de la investigación

El diseño aplicado para esta investigación es de tipo correlacional, de corte transversal para dar pasó a encontrar la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo UGEL Chepén -2019. (Hernández, 2010, p 149)

Teniendo en cuenta que es descriptiva ya que en un primer momento se ha descrito cada una de las variables. (Hernández, 2010, p 85)

El esquema de la investigación tiene un diseño no experimental, correlacional

ESQUEMA DEL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:



Dónde:

M = Muestra del personal administrativo.

O x = Observación del clima Laboral

O y = Observación del desempeño en el personal administrativo

r = Representado por la relación que hay entre las dos variables

2.1.1 Variables:

V.I: La Cima Laboral “X”

V.D: El Desempeño Del Personal “Y”

2.2 Operacionalización de variables

Tabla N° 1

Operacionalización de variables 1: CLIMA LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN DE OPERACIONALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	Clima organizacional está vinculado con la motivación, el clima organizacional puede ser percibido o experimentado por los trabajadores de las organizaciones y esto como influye en su conducta. (Munch, 2014, pág. 402)	Sera empleado en las áreas administrativas para ver qué tan bueno es clima laboral en la organización el instrumento que se empleara será la encuesta y se realizara un cuestionario	Motivación	Reconocimiento Prestigio Autonomía Satisfacción Respeto	Ordinal
			Comunicación	Rapidez Actividades Espacios y horarios	
			Participación	Coordinación Trabajo en equipo Grupos formales Grupos informales Iniciativa de participación	

Tabla N°2:

Operacionalización de variables 2: Desempeño Del Personal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN DE OPERACIONALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
DESEMPEÑO DEL PERSONAL	El comportamiento de los trabajadores es la búsqueda para alcanzar los objetivos planteados, esto está constituido como una estrategia individual para lograr todos los objetivos que se establece el individuo (Chiavenato, 2000 p.55).	Veremos cómo es el desempeño de los trabajadores mediante la aplicación de una encuesta.	Responsabilidad	Compromiso Identificación institucional Supervisiones realizadas a las áreas. Habilidades técnicas del personal administrativo. Competencias del personal administrativo. Procesos administrativos	Ordinal
			Eficiencia laboral		
			Eficacia laboral	Productividad del área de trabajo Cumplimiento de las metas	

2.3 Población, muestra y muestreo

Se encontró que la población de la UGEL Chepén es demasiado pequeña no es necesario utilizar una muestra, se trabajó con los 31 empleados administrativos en la UGEL – Chepén, 2018.

N: 31 Trabajadores

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

2.4.1 Técnicas

La técnica empleada para realización este trabajo será una encuesta, la cual me permitirá recoger la opinión de las personas encuestadas esta técnica me va a permitir analizar los objetivos trazados en la presente investigación. (Abanto, 2015, p.47)

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Nuestro instrumento que utilizamos fue mediante la encuesta también llamada cuestionarios, procedente de los indicadores de la matriz de Operacionalización, del que consta de mis dos variables de “Clima Laboral” y “Desempeño del personal” (Abanto, 2015, p.47)

2.4.3 Validez y confiabilidad

2.4.3.1 Validez

La validez en el presente estudio fue el instrumento que fue analizado por tres maestros, dos especialistas y un metodólogo que saben del tema donde dieron a conocer sus opiniones y validez del cuestionario que se utilizó.

2.4.3.2 Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo por la aplicación de la muestra la cual fue medida usando el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach

Interpretación:

Conforme a la encuesta piloto, como resultado se obtiene una validez de 0,904 para clima laboral y 0.871 desempeños lo que es considerado como altamente fiable las dos encuestas

2.5 Procedimiento

Después de haber aplicado el método de confiabilidad a través del instrumento Alfa De Cronbach se tuvo que validar por expertos para luego ser imprimidas las encuestas, después se conversó con el administrador UGEL para que nos de la autorización para la aplicación de la encuesta, para ello se encuestó a todo el personal administrativo, una vez recopilada la información se pasó a nuestra base de datos en Excel, luego los datos recolectados fueron colocados en el Software IBM SPSS Statistics versión 25 para luego realizar prueba estadística Tb Kendall el cual nos da un los resultado con preciso.

2.6 Métodos de análisis de datos

Después de aplicación de los instrumentos de recolección de datos el cual contiene las dos variables clima laboral y desempeño del personal mediante las cuales presentado por medio de la utilizaremos tablas y gráficos estadísticos de barras, para esto utilizaremos el Software IBM SPSS Statistics versión 25 y Excel versión 2016.

2.7 Aspectos éticos

El desarrollo de nuestra investigación está sujeta a cumplir con todos los aspectos éticos basados en la honestidad y la recopilación de información obtenida por las encuestas.

III. RESULTADOS

Tabla N° 5

El clima laboral del personal administrativo de la UGEL Chepén 2019.

CLIMA LABORAL DEL PERSONAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE (%)
Bueno	15	48%
Regular	15	48%
Malo	1	3%
Total	31	100%

* Nota: Elaboración propia (2019)

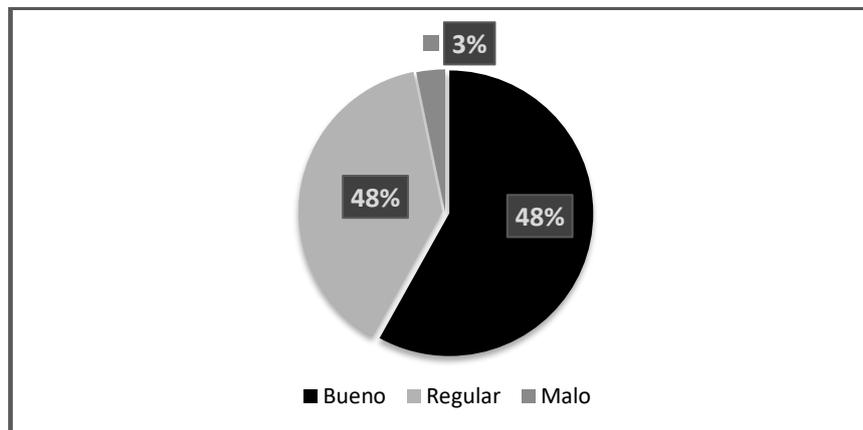


Figura 1. Distribución porcentual de los niveles de la variable clima laboral en la UGEL Chepén, 2019

Interpretación:

En la tabla N°5 y figura 1, Se muestra el total de respuestas encuestadas al personal de UGEL Chepén y a continuación se evidencia que el 48% del personal percibe un nivel bueno en clima laboral, por otra parte, también el 48% del personal encuestado se muestra un nivel regular y por último el 3 % se aprecia un nivel malo en el clima laboral.

Tabla N° 6:

El Desempeño del Personal Administrativo de la UGEL Chepén 2019.

DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE (%)
Bueno	20	65%
Regular	11	35%
Malo	0	0%
Total	31	100%

* Nota: Elaboración propia (2019)

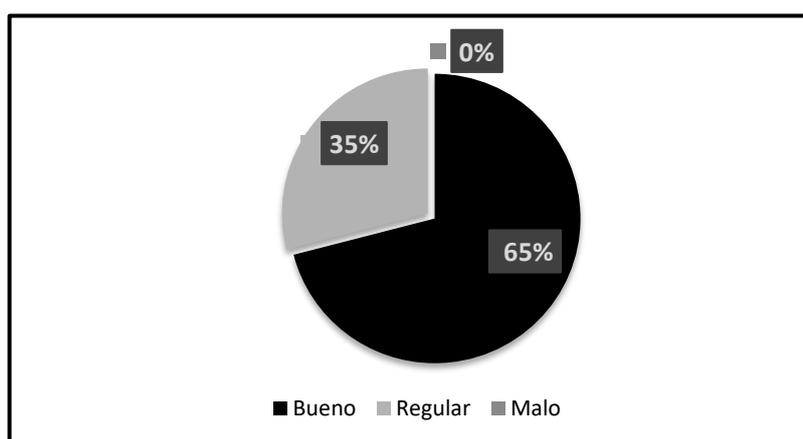


Figura 2. Distribución porcentual de los niveles de la variable desempeño laboral en la UGEL Chepén, 2019

Interpretación:

En la tabla N°6 y figura 2, se muestra el total de respuestas encuestadas al personal de UGEL Chepén, por lo tanto, se evidencia que el 65% del personal percibe un nivel bueno en desempeño del personal, por otra parte, el 35% del personal encuestado se muestra un nivel medio, y por último el 0 % se aprecia un nivel bajo en desempeño del personal administrativo UGEL Chepén.

Tabla N° 7

Factores que relacionan el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén – 2019.

<i>Dimensiones De Las Dos Variables</i>	<i>Valor</i>	<i>Significancia Aproximada</i>
<i>Clima Laboral y Motivación</i>	0.632	0.000
<i>Clima Laboral y Comunicación</i>	0.861	0.000
<i>Clima Laboral y Participación</i>	0.528	0.004
<i>Desempeño Laboral y Responsabilidad</i>	0.559	0.004
<i>Desempeño Laboral y Eficiencia.</i>	0.698	0.000
<i>Desempeño Laboral y Eficacia.</i>	0.843	0.000

* Nota: Elaboración propia (2019)

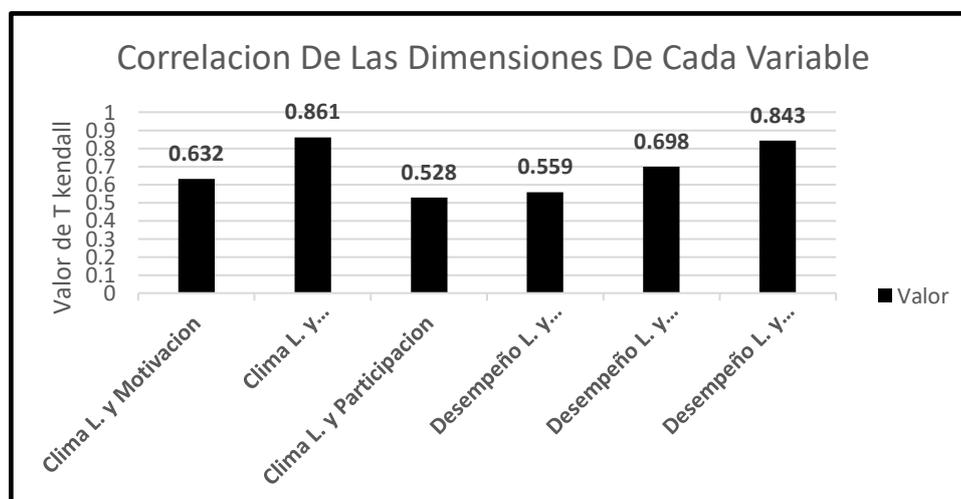


Figura 3. Distribución porcentual de los niveles de los Factores Asociados de las variables Clima Laboral y Desempeño Laboral en la UGEL Chepén, 2019

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 3, Se muestra el total de respuestas encuestadas al personal de UGEL Chepén mediante las cuales analizamos los factores que relacionan el clima laboral y el desempeño del personal, a continuación, se evidencia que existe una correlación moderada y muy buena en los factores de las dos variables. Los factores con muy buena correlación son la Comunicación y Motivación en el Clima Laboral. Eficiencia y Eficacia en el Desempeño del personal. Por otro lado, la Participación y Responsabilidad tienen una correlación, pero moderada.

Tabla N° 8**Relación entre el clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén - 2019.**

Distribución del Valor de la correlación con T de Kendall de las Variables Desempeño Laboral y Clima Laboral

Instrumento de Correlación	Clima Laboral & Desempeño Laboral			
	Valor	Error estándar	T aproximada ^b	Significación Aprox
T De Kendall	0.208	0.178	0.117	0.907

	<i>DESEMPEÑO PERSONAL</i>			<i>Total</i>	
	<i>Bueno</i>	<i>Regular</i>	<i>Malo</i>		
<i>CLIMA LABORAL</i>	<i>Bueno</i>	10	4	1	15
	<i>Regular</i>	11	3	1	15
	<i>Malo</i>	0	1	0	1
<i>Total</i>	21	8	2	31	

*Fuente: SPSS 25.0

Figura 4. Valor Correlacional de T Kendall y su Significancia de las variables: Clima Laboral y Desempeño Laboral en la UGEL Chepén, 2019

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 4, Se presenta el total de respuestas encuestadas al personal de UGEL Chepén, sobre las dos variables el clima laboral y desempeño del personal por lo tanto se evidencia que nos arroja un valor de Kendal de 0.208 con una significancia de 0.907. Esto significa que hay una correlación baja entre las dos variables y con una tendencia no significativa. En otras palabras, el clima laboral si afecta en una manera muy baja al desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la UGEL Chepén.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a la tabla N° 5, al evaluar el nivel del clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén 2019. Los resultados obtenidos fueron los siguientes, los trabajadores administrativos calificaron con un 48% calificándolo como ambiente bueno, mientras que el resto del personal llegó al 48% lo calificándolo como un ambiente regular, mientras que solo el 3% de trabajadores lo califica con un ambiente malo, son resultados con una situación mínima que perciben los trabajadores un clima laboral no tan óptima, de esta manera no influye u obstruye en la realización de los objetivos trazados de la UGEL Chepén al encontrar un clima laboral regular y bueno para el adecuado desenvolvimiento de sus actividades.

Este resultado se relaciona con la teoría Trelles y Varas, (2017). En su tesis titulada “Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones DIAL S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017”. Llegando a la conclusión que el Clima laboral al ser regular y bueno con un porcentaje 46.2% y 42.3%, es muy influyente en el desempeño laboral del personal”. Por lo tanto, en las organizaciones los trabajadores tienen que estar siempre en un ambiente óptimo para la realización y el cumplimiento de las labores que lleguen a desempeñar cualquier trabajador para la productividad de cualquier organización.

Los resultados recopilados en la tabla N° 6, da evidencia a el nivel de desempeño del personal administrativo de la UGEL Chepén se calificó como bueno con un 65%, lo cual refleja que se están cumpliendo con los objetivos trazados de productividad del personal. Por lo tanto, el 35% de las personas encuestadas tienden a calificarlo como regular el desempeño del personal y el 0% de los encuestados se obtuvo que no existe un desempeño malo en el personal administrativo de la UGEL 2019.

Este resultado se relaciona con la teoría Prado A. (2015). En su tesis titulada “Relación Entre Clima Laboral y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, en la ciudad de Trujillo, en el año 2015. Llegando a la conclusión que el nivel encontrado en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos es considerado alto debido a que el 58.33% del total de encuestados y en menores proporciones los niveles medio y bajo.” Podemos decir que

el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Chepén está entre un nivel poco regular y mayormente bueno.

Según la tabla N° 7, los factores que relacionan a las dos variables, donde existe una relación en cada dimensión, pero moderadamente buena y muy buena. Las dimensiones de motivación y comunicación de la variable clima laboral tienen una correlación muy buena con un valor T Kendall de 0.635 y 0.861. También las dimensiones de eficiencia y eficacia de la variable desempeño del personal con valor T Kendall de 0.698 y 0.843 respectivamente. Por otro lado, los factores que tienen una relación moderada son la participación en la variable del Clima laboral y la dimensión de responsabilidad de la variable de Desempeño del personal con un valor de T de Kendal de 0.528 y 0.559 para cada uno.

Nuestro resultado se relaciona con la tesis de Quispe, E. (2015), “La cual concluyo que con relación al primer objetivo específico es: Determinar la relación entre la dimensión comunicación y responsabilidad laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas su correlación es: 0.405, por consiguiente con relación al cuarto objetivo específico es : Determinar la relación que existe entre la dimensión comunicación y eficacia laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha la correlación es de 0.398 y para terminar con relación al séptimo objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión comunicación interpersonal y eficiencia laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. La correlación es de 0.320, donde da a demostrar que existe una relación media baja.” Nos explica que a medida que aumenta la relación en un mismo sentido, el crecimiento es para ambas variables. Donde también creen importante que la comunicación es la base para un buen desempeño de su personal.

Esto nos quiere decir que cada factor influye en cada variable al tener una correlación alta en cada una, para el personal administrativo es influyente un poco más la motivación y la comunicación en el clima laboral de la organización como también se puede reflejar que hay un buen desempeño a que el personal es más eficiente y eficaz en su labor en la UGEL Chepén 2019.

Por Último, en la tabla N°8, dando lugar al objetivo general el cual es: Determinar la relación que existe entre las dos variables. En el presente trabajo encontramos que las dos variables clima laboral y desempeño personal nos arroja un valor de Kendall de 0.208 y con una significancia de 0.907 existiendo así una correlación baja entre las dos variables y con una tendencia no significativa, en pocas palabras el clima laboral si influye en el desempeño laboral, pero de manera gradual.

Podemos ver que Rojas, I. (2018). En su tesis titulada “Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De los Trabajadores de la Dirección Territorial de Policía de Huancayo 2018”. Teniendo como objetivo general: Determinar relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Territorial de Policía Huancayo 2018. Concluyen que existe una correlación baja de 0,299 entre sus dos dimensiones y no significativa con un valor de 0.805”

Tanto en los dos trabajos podemos observar que la relación entre las dos variables es baja y no significativa, llegando a una conclusión que el clima laboral afecta no mucho en el desempeño de los trabajadores, en la cual también concuerda y llegamos a la conclusión que se tiene el mismo problema entre el clima y el desempeño en el cual afectan al personal administrativo ya sea de una manera significativa o de una manera no tan significativa. Se puede determinar que la relación que tengan en cada organización puede ser variado y si se relacionan de distintas intensidades de acuerdo al personal de cada organización. En el caso de la UGEL Chepén los trabajadores administrativos las dos variables tienen una relación baja, concluyendo que no realmente creen los trabajadores que fuera influir en su desempeño diario de manera drástico en su trabajo según los resultados encontrados.

V. CONCLUSIONES

Se identificó que el nivel de clima laboral de la UGEL Chepén es bueno y regular con un 48% y 48% respectivamente, tan solo un 3% de los trabajadores cree que el clima laboral es malo. Utilizando como dimensiones la motivación, comunicación y responsabilidad para la adecuada labor en la UGEL Chepén.

Se determinó que el nivel de desempeño del personal de los trabajadores administrativos de la UGEL Chepén es bueno con un porcentaje del 65% y regular con un 35%, por otro lado, no se encontró un desempeño malo, debido a las metas claras planificadas de una organización pública como lo es la UGEL y el compromiso de sus trabajadores para cumplirlas.

Se identificó que hay una correlación moderadamente buena y muy buena de los factores en el clima laboral y desempeño del personal, donde se utilizaron las dimensiones (Motivación, Comunicación y Participación), (Responsabilidad, Eficacia y Eficiencia) respectivamente. Según los trabajadores encuestados para que haga un clima laboral correcto en la UGEL Chepén es porque existe una muy buena motivación y comunicación con una participación moderada entre el personal. Por otro lado, para que realicen un correcto desempeño del personal en la UGEL Chepén es porque existe eficiencia y eficacia en su labor que tienen con una responsabilidad moderadamente buena en sus obligaciones correspondientes.

Por último, llegamos a la conclusión que se determinó que existe una relación baja entre las dos variables del clima laboral y el desempeño del personal administrativo UGEL Chepén, debido a los resultados de correlación T de Kendall con un valor de 0.208 y una significación de 0.907 dando una tendencia no significativa. Por ende, el clima laboral si influye en el desempeño del personal, pero de manera gradual.

VI. RECOMENDACIONES

Al encargado de recursos humanos y director de la UGEL - Chepén, disponga la elaboración de un modelo de fortalecimiento de clima laboral en la institución, que involucre con prioridad, la motivación y participación hacia los trabajadores para que los trabajadores trabajen en un ambiente óptimo y puedan cumplir los objetivos trazados como también para el bienestar de cada uno.

A los jefes de las distintas áreas operativas y director de la UGEL – Chepén, desarrollen reuniones de trabajo para evaluar su cumplimiento de sus funciones, para medir el nivel de responsabilidad que permita mejorar y reforzar el desempeño del personal administrativo.

Al director de la UGEL Chepén, desarrolle actividades de sensibilización de la importancia del clima laboral, donde incida que debe ser el trabajo de todos los miembros como indicador de una identidad y participación con la misma, y de esta manera elevar el desempeño del personal administrativo.

Al jefe de Recurso de Recursos humanos de la UGEL - Chepén, disponga conjuntamente con los directivos administrativos de la organización para evaluar qué tipos de recompensa se puede brindar a los trabajadores, y de esta manera motivar a los trabajadores para obtener no solo un buen ambiente sino un mejor desempeño laboral.

Al director de la UGEL – Chepén, Debido a que el clima laboral tiene una relación pero baja con el desempeño del personal, proponemos que la UGEL motive a todos sus colaboradores con recompensas, brindar charlas motivacionales, y capacitaciones que sean certificados o cursos de autoayuda personal, así mismo elevar al máximo sus capacidades e implementar políticas de una buena convivencia entre sus trabajadores para que contribuya a un mejor ambiente de trabajo y mejorar su desempeño del personal en la organización.

REFERENCIAS

- Ardinez, L., & Gutierrez, J. (2014). Evaluacion de la Influencia del Clima Laboral en la Motivacion y Satisfaccion del Personal Tecnico–Cientifico Y Administrativo de una Institucion de Salud de Tercer Nivel en el Municipio de san Juan (tesis de grado). Universidad de Cartagena, Cartagena.
- Ashkanasy, N., Wilderom, C., & Peterson, M. (2014). Handbook of Organizational Culture and Climate. London, Estados Unidos: SAGE. doi:<http://dx.doi.org/10.4135/9781483307961>
- Avanto, W. (2015). Validez y Comfiabilidad de los instrumentos. Lima, Perú.
- Bardales, V. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto – Perú.
- Barriga, R. (2016). Clima organizacional y Desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza, Jesús María (Tesis de Grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima – Perú.
- Beckett, H. (2004). Use training and recognition to create a climate that boosts IT staff performance. Computer Weekly, 16. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=12427309&lang=es&site=eds-live>
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores. Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos, vol. 22(25-43).
- Carlicchi, C., & Neal, R. (2017). Successful Working Environments : How to Create an Optimal Work Environment. [Bruxelles]: 50Minutes.com. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1512790&lang=es&site=eds-live>
- Contreras, J., & Rodriguez, J. (2016). La competencia y los aprendizajes en un mundo globalizado. Obtenido de <http://elmundodelsaver.blogspot.com/>
- Ferreira, E., & Groenewald, D. (2016). Administrative Management. Cape Town, South Africa: Juta and Company [Pty] Ltd. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=1442583&lang=es&site=eds-live>

- García, G., & Segura, A. (2014). El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del Distrito de Cajay (Tesis de posgrado). Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari, Perú.
- García, R. (2011). Evaluación de Desempeño Aplicado al Personal Administrativo Titular del Liceo Bolivariano "Pedro Arnal", del Municipio Sucre, Estado Sucre. (Tesis pregrado). Universidad de Oriente Nucleo de Sucre, Cumana.
- Guzmán, B. (2015). Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Docente En Los I.S.T.P. Trujillo Y Florencia De Mora. (Tesis de grado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1882961&lang=es&site=ehost-live>
- Huamán, T., & Paniagua, M. (2014). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares De Junín" del distrito de Ate "Grado de Maestría". Universidad César Vallejo, Lima.
- Jameson, C. (2016). *Creating a Healthy Work Environment*. (B. Press, Ed.) New York.
- Koreimann, D. (2015). *Management* (Vol. 7th ed). Berlin/Boston: De Gruyter Oldenbourg. Retrieved from
- Mata, H. (2009). Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del personal en una Institución Educativa (Tesis de grado). Universidad de Monterrey, nuevo león – México.
- Medina, M. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los Trabajadores de la UGEL (Tesis de Grado). Universidad César Vallejo, Tacna – Perú.
- Mejía, P. (2015). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal docente de las instituciones privadas John Neper en la ciudad de Trujillo (Tesis pos grado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo Perú.
- Molocho, N. (2010). Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Munch, L. (2014). *Administración gestión organizacional enfoque y procesos administrativo*. México: Pearson Educación.
- Newstrom, J. (2011). *Administración de los recursos humanos*. México: Pearson Educación.

- Osorio, A. (2018). El Comercio. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/personal/tres-indicadores-clima-laboral-optimo-noticia-496008>
- Özge, A. & Erkut, A. 2016. The Effects of Reengineering, Organizational Climate and Psychological Capital On The Firm Performance. Antalya Turkey,
- Pastor, A. (2018). Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima.
- Prado, C. (2015). Relación Entre Clima Laboral y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Grado de Maestría. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Peru.
- Preciado, C. A. (2009). Los indicadores de medida en la Comunicación Organizacional. Revista Comunicación, 124.
- Quispe, E.(2015). Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas (Tesis de grado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú.
- Ravines, G. (2009). Clima Organizacional en las Entidades Públicas. Actualidad Gubernamental, 1-6.
- Robbins, S. P. (2014). Comportamiento organizacional. México: PEARSON EDUCACIÓN, México, .
- Rojas, D. (2013). Organizational Climate for Better Performance in Healthcare.(Thesis of post grade). University School of Sant'anna Advanced Studies,Italy.
- Ruchi, J. & Surinder, K. (2014). Impact of Work Environment on Job. International Journal of Scientific and Research Publications
- Ruiz , C. (2016). Impacto de la Cultura Organizacional en la Gestión Educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Peru.
- Trelles, V. (2017). Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño de los Colaboradores de la Agencia Distribuidora Servicios y Representaciones DIAL S.R.L, en la ciudad de Trujillo, en el año 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.

- Valdivia , C. (2014). El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la Empresa Danper Trujillo SAC (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Peru.
- Vilema, E. (2018). Correlación de los Factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores”. (Tesis de grado). Universidad Nacional Andina Simón Bolívar - Ecuador.
- Wasieleski, D. M., & Weber, J. (2017). Stakeholder Management (Vol. First edition). Bingley: Emerald Publishing Limited. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1444539&lang=es&site=ehost-live>
- Yubisay, L. (2013). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial, Maracaibo. Año 2013. (Tesis de grado). Universidad del Zulia, Venezuela.
- Zans , A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN(Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autonoma de Nicaragua, Nicaragua.

ANEXOS

Anexo 01: Encuestas

UNIVERSIDAD CESAR VALLLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



I. Aspectos Generales

Nombre de la empresa: _____

Sexo F () M ()

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL

INSTRUCCIONES: Lea atentamente y marque con una X, según como crea conveniente. Es importante que la respuesta sea con sinceridad. Gracias por su participación

5	4	3	2	1
Excelente	Bueno	Regular	Malo	Muy malo

ITEMS	5	4	3	2	1
Motivación					
1. ¿Cómo calificaría el grado de Reconocimiento de los trabajadores de la UGEL es?					
2. ¿Cómo valoran sus compañeros el desempeño profesional de los demás trabajadores de la UGEL es?					
3. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la entidad es?					
4. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción de los trabajadores de la UGEL es?					
Comunicación					
5. ¿Cuál es el grado de comunicación y respeto que existe en las áreas administrativas de la UGEL es?					
6. ¿Cuál es el grado de comunicación y rapidez en el traslado de la información de las áreas administrativas de la UGEL es?					
7. ¿Considera usted que la comunicación en las actividades realizadas de la UGEL es?					
8. ¿Considera usted que los espacios y los horarios de UGEL es?					

Participación					
9. ¿Cómo le parece que es la coordinación en las actividades de la UGEL por parte de sus compañeros de trabajo es?					
10. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la UGEL?					
11. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la UGEL?					
12. ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos informales en las actividades de la UGEL?					
13. ¿Cómo le parece que es iniciativa y participación de sus compañeros de trabajo para forma grupos de trabajo?					

UNIVERSIDAD CESAR VALLLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES



I. Aspectos Generales

Nombre de su Organización: _____

Sexo F () M ()

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES: Lea atentamente y marque con una X, según como crea conveniente. Es importante que la respuesta sea con sinceridad. Gracias por su participación

5	4	3	2	1
Siempre	Casi Siempre	Regularmente	Pocas Veces	Nunca

ITEMS	5	4	3	2	1
RESPONSABILIDAD					
1. ¿Asumen sus compañeros con compromiso los objetivos de la institución?					
2. ¿Se preocupan sus compañeros por alcanzar las metas planificadas?					
3. ¿Considera que el personal está identificado con la UGEL Chepén?					
EFICIENCIA LABORAL					
4. ¿Se realizan supervisiones y se presenta a tiempo la información requerida por las diferentes áreas?					
5. ¿Aportan tus compañeros ideas innovadoras para la solución de conflictos?					
6. ¿Proponen tus compañeros nuevas ideas para mejorar los procesos de la Institución?					
7. ¿Coordino con las demás áreas para planificación del trabajo?					
EFICACIA LABORAL					
8. ¿La eficacia de los colaboradores determina que los procesos administrativos sean cada vez más rápidos?					
9. ¿Los colaboradores desarrollan altos niveles de eficacia al momento de desarrollar su trabajo administrativo?					
10. ¿Tus compañeros cumplen con las metas establecidas por sus áreas administrativas?					

Anexo 02: Validación

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

yo: Pablo Aguilar Chávez, titular del DNI N° 44852440,

De profesión Inge. Estadístico ABA en Adm. de Neg. ejerciendo actualmente como Docente Universitario, en la Institución Universidad Cesar Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local- Chepén.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Chepén, 07 de MAYO del 2019



FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO: Fernando Aurelio Ramos Abanto, titular del DNI N° 40999370.

De profesión Administrador, ejerciendo actualmente como Rep. de Abastecimiento en la Institución UGEL-CHEPEN.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal administrativo de la Unidad de Gestion Educativa Local- Chepén.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chepén, 10 de MAYO del 2019


FIRMA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

YO: TELMO JULCA VÁSQUEZ, titular del DNI N° 19323523

De profesión licenciado, ejerciendo actualmente como PLANIFICADOR en la Institución UGEL - CHEPÉN.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local- Chepén.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems		X		
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los ítems			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Chepén, 10 de MAYO del 2019


REGIÓN LA LIBERTAD
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHEPÉN
DIRECCIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL
Mg. Telmo Eduardo Julca Vásquez
PLANIFICADOR - RACIONALIZADOR

Anexo 03: Confiabilidad

Alfa de Cronbach de Clima laboral

Resumen de procesos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	13

Nota: Estadístico SPSS

Alfa de Cronbach de desempeño laboral

Resumen de procesos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,871	10

Nota: Estadístico SPSS

Rango De Interpretación del Coeficiente Alpha de Crombach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Anexo 04: Resultado por dimensiones

MOTIVACION			RESPONSABILIDAD		
Calidad	Frecuencia	Porcentaje	Calidad	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	22	71%	Bueno	23	74%
Regular	9	29%	Regular	8	26%
Malo	0	0%	Malo	0	0%
Total	31	100%	Total	31	100%

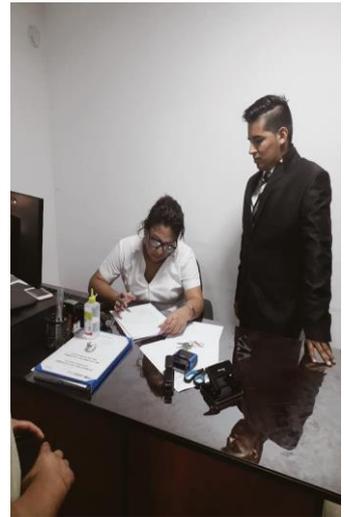
COMUNICACIÓN			EFICIENCIA LABORAL		
Calidad	Frecuencia	Porcentaje	Calidad	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	17	55%	Bueno	21	68%
Regular	14	45%	Regular	10	32%
Malo	0	0%	Malo	0	0%
Total	31	100%	Total	31	100%

PARTICIPACION			EFICACIA LABORAL		
Calidad	Frecuencia	Porcentaje	Calidad	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	25	81%	Bueno	21	68%
Regular	5	16%	Regular	8	26%
Malo	1	3%	Malo	2	6%
Total	31	100%	Total	31	100%

Anexo 05: Correlación de variables con sus dimensiones

Clima Laboral					Desempeño Del Personal						
CLIMA_LABORAL * MOTIVACIÓN					DESEMPEÑO_PERSONAL * RESPONSABILIDAD						
		Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance			Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.632	.092	4.722	.000	Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.559	.152	2.904	.004
	Kendall's tau-c	.591	.125	4.722	.000		Kendall's tau-c	.475	.163	2.904	.004
	N of Valid Cases	31					N of Valid Cases	31			
CLIMA_LABORAL * COMUNICACIÓN					DESEMPEÑO_PERSONAL * EFICIENCIA						
		Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance			Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.861	.072	11.224	0.000	Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.698	.123	4.231	.000
	Kendall's tau-c	.882	.079	11.224	0.000		Kendall's tau-c	.633	.150	4.231	.000
	N of Valid Cases	31					N of Valid Cases	31			
CLIMA_LABORAL * PARTICIPAION					DESEMPEÑO_PERSONAL * EFICACIA						
		Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance			Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.528	.107	2.904	.004	Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.843	.076	4.887	.000
	Kendall's tau-c	.328	.113	2.904	.004		Kendall's tau-c	.716	.146	4.887	.000
	N of Valid Cases	31					N of Valid Cases	31			

Anexo 06: Evidencias fotográficas



Anexo 07: Dictamen de la sustentación del trabajo de titulación profesional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PROFESIONAL

El jurado evaluador del trabajo de titulación profesional

EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UGEL CHEPEN - 2019.

que ha sustentado (e) l (a) bachiller

QUIROGA MOSTACERO JUAN DIEGO

Apellidos

Nombre (s)

acuerda APROBAR APROBAR POR UNANIMIDAD UNANIMIDAD

y recomienda _____

Trujillo, 09 DE JULIO de 20 19

Miembro(a) del jurado CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA 
Nombres y Apellidos Firma

Miembro(a) del jurado CARLOS DANIEL TAPIA SANCHEZ 
Nombres y Apellidos Firma

Miembro(a) del jurado OLENKA YTANIA LEON BALARZO 
Nombres y Apellidos Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DEL
TRABAJO DE TITULACIÓN PROFESIONAL

El jurado evaluador del trabajo de titulación profesional

EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA UGEL CHEPÉN - 2019

que ha sustentado (e) / (a) bachiller

ROMERO GRADOS FERNANDO ARTURO

Apellidos

Nombre (s)

acuerda APROBAR APROBAR POR UNANIMIDAD UNANIMIDAD

y recomienda _____

Trujillo, 09 DE JULIO de 20 19

Miembro(a) del jurado CARLOS ALBERTO CEDRÓN MEDINA

Nombres y Apellidos

Firma

Miembro(a) del jurado CARLOS DANIEL TAPIA SÁNCHEZ

Nombres y Apellidos

Firma

Miembro(a) del jurado OLENKA YANEA LEÓN BALAREZO

Nombres y Apellidos

Firma

Anexo 08: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

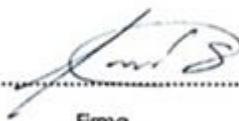
Yo, CARLOS DANTEA TAPIA SÁNCHEZ
 docente de la Facultad CICANSA EMPRESARIALES y Escuela
 Profesional ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo CHEPEN (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

"EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA UGEL CHEPEN - 2019

 del (de la) estudiante QUIROGA MOSTAZO JUAN DIEGO
 constato que la investigación tiene un Índice de
 similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrita (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.

Lugar y fecha CHEPEN 06 FEBRERO DEL 2020



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente: CARLOS DANTEA TAPIA SÁNCHEZ
 DNI: 1.8.8.0.2.3.8

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
 Versión : 09
 Fecha : 23-03-2018
 Página : 1 de 1

Yo, CARLOS DANTEA TADIA SANCHEZ
 docente de la Facultad...CIENCIAS EMPRESARIALES..... y Escuela
 Profesional...ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo ...CHEPEN..... (precisar
 filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA UCVEL - CHEPEN - 2019
",
 del (de la) estudiante FERNANDO ARIUAG BARRERA BLADOS
 constato que la investigación tiene un índice de
 similitud de 28 % 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.

Lugar y fecha... CHEPEN 06 FEBRERO DEL 2020



Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente: CARLOS DANTEA TADIA SANCHEZ
 DNI: 18988728

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo FERNANDO ARTURO ROMERO GRADOS....., identificado con DNI N° 72680007...
egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN..... de la
Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
USEL CHAREN 2019....."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 72680007...

FECHA: 09 de Julio..... del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 11: Carta de presentación de artículo y publicación en revista cientifi-K

CARTA DE PRESENTACIÓN DE ARTÍCULO Y PUBLICACIÓN EN REVISTA CIENTIFI-K

Chepén, 09 de Julio 2019.

Sr. Dr. Santiago Benites Castillo
Director de la Revista de Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo
(Cientifi-k) ISSN 2307-4736
Universidad César Vallejo, Chepén – Perú.

El autor, abajo firmante, presenta el artículo titulado:

...EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO...
...DE LA UGEL CHEPÉN - 2019.....

para que sea evaluado por los árbitros y dictaminen su publicación en la Revista de Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo, Cientifi-k, con ISSN 2307-4736.

Declaro que el artículo es original e inédito y, por tanto, no ha sido sometido a revisión de ninguna otra revista (nacional o internacional) ni de ningún medio impreso y/o electrónico para su publicación. El autor(es) se hace(n) responsable(s) del contenido del artículo, eximiendo de toda responsabilidad a la revista Cientifi-k. En tal sentido, acepto transferir los derechos de publicación de modo exclusivo a la revista Cientifi-k, la misma que se responsabilizará en la publicación e inclusión en bases de datos nacionales e internacionales.

La revista Cientifi-k se compromete a mencionar al autor o autores y darle el crédito de la autoría del trabajo siempre que sea publicado. También se compromete a reflejar los contenidos que el autor desea expresar.

Atentamente


Autor(es): Juan Diego Quiroga Mostacero
DNI: 70465406

**CARTA DE PRESENTACIÓN DE ARTÍCULO Y
PUBLICACIÓN EN REVISTA CIENTIFI-K**

Chepén, 09 de Julio 2019.

Sr. Dr. Santiago Benites Castillo
Director de la Revista de Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo
(Cientifi-k) ISSN 2307-4736
Universidad César Vallejo, Chepén – Perú.

El autor, abajo firmante, presenta el artículo titulado:

... EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
... DE LA UCVL, CHEPÉN - 2019

para que sea evaluado por los árbitros y dictaminen su publicación en la Revista de Investigación de Estudiantes de la Universidad César Vallejo, Cientifi-k, con ISSN 2307-4736.

Declaro que el artículo es original e inédito y, por tanto, no ha sido sometido a revisión de ninguna otra revista (nacional o internacional) ni de ningún medio impreso y/o electrónico para su publicación. El autor(es) se hace(n) responsable(s) del contenido del artículo, eximiendo de toda responsabilidad a la revista Cientifi-k. En tal sentido, acepto transferir los derechos de publicación de modo exclusivo a la revista Cientifi-k, la misma que se responsabilizará en la publicación e inclusión en bases de datos nacionales e internacionales.

La revista Cientifi-k se compromete a mencionar al autor o autores y darle el crédito de la autoría del trabajo siempre que sea publicado. También se compromete a reflejar los contenidos que el autor desea expresar.

Atentamente



Autor(es): FERNANDO ARTURO ROMERO GRADOS

DNI: 72680007

Anexo 12: Autorización de la versión final del trabajo 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

La Escuela de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Romero Grados, Fernando Arturo

INFORME TITULADO:

El clima laboral y el desempeño del personal administrativo
de la UGEL Chopen, 2019

PARÁ OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de julio del 2019

NOTA O MENCIÓN: 16



Romero Grados
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

La Escuela de Administración

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Quinoga Mostaero, Juan Diego

INFORME TITULADO:

El clima laboral y el desempeño del personal administrativo de la UGEL - Chepén - 2019

PARÁ OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 09 de julio del 2019

NOTA O MENCIÓN: 16



Rodriguez Lopez
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN