



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

TÍTULO:

**“EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO
EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA
DE ADMINISTRACIÓN Y CONSERVACIÓN DE RECURSOS
NATURALES” – OFICINA TARAPOTO, AÑO 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

TATTY LUISA RENGIFO GONZALES

ASESOR:

MG. TOMÁS ÁNGEL CARRASCO MANRÍQUEZ

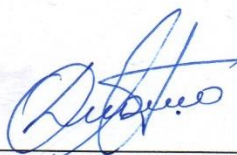
LINEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TARAPOTO – PERÚ

2016

Página del Jurado



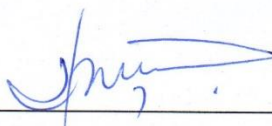
LIC. LADY DIANA ARÉVALO ALVA

Presidente



MG. TOMÁS ÁNGEL CARRASCO MANRÍQUEZ

Secretario



LIC. MIGUEL A. SALAZAR HIDALGO

Vocal

DEDICATORIA

A mi hijo Renzo Mauricio, por ser la motivación para seguir superándome como persona, madre y profesional.

Con inmenso amor, a mi madre, por ser mí apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida.

Tatty Luisa Rengifo Gonzales

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento eterno a Dios por sobre todas las cosas, de igual manera a los docentes de la Universidad César Vallejo, a través de la Escuela Académico Profesional de Administración, por la oportunidad de realizar mis estudios profesionales. De manera especial, agradecer a mi asesor de tesis al Mg. Tomás Ángel Carrasco Manríquez, por su guía y paciencia en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación; infinita gratitud a mis queridos padres, abuelitos y familiares por su constante apoyo para llegar a terminar con éxito mis estudios profesionales.

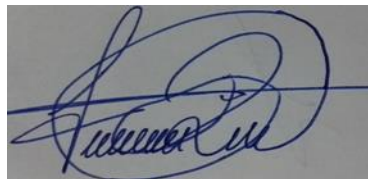
Tatty Luisa Rengifo Gonzales

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Tatty Luisa Rengifo Gonzales, con DNI N° 45857394, estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, facultad de ciencias empresariales, escuela Académico profesional de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que la información que se encuentre dentro de la tesis, es libre de plagio. En tal sentido; si fuera el caso de falsedad de información, asumo la responsabilidad y me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, diciembre de 2016.



Tatty Luisa Rengifo Gonzales

DNI. 45857394

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada:

“Evaluación del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016”, con la finalidad de determinar la relación existente entre ambas variables y el comportamiento de cada una de estas dentro de la empresa mencionada.

Esperando de antemano cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	18
1.4. Formulación del Problema	26
1.5. Justificación del Estudio	26
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	27
1.7.1. Objetivo General	27
1.7.2. Objetivo Específico	27
II. MARCO METODOLÓGICO	
2.1. Diseño de investigación	28
2.2. Variables, Operacionalización	28
2.3. Población y Muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31

2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	49
VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
VIII. ANEXOS	53
ANEXO N° 01. Instrumento de recolección de datos	54
ANEXO N° 02. Validación de Expertos	57
ANEXO N° 03. Matriz de consistencia	69
ANEXO N° 04. Evidencia Fotográfica	71
ANEXO N° 05. Tabulaciones	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Resultados de la Variable Clima Laboral	37
Tabla N° 02: Resultados de la Dimensión Sistema Individual	38
Tabla N° 03: Resultados de la Dimensión Sistema Interpersonal	39
Tabla N° 04: Resultados de la Dimensión Sistema Organizacional	40
Tabla N° 05: Resultados de la Dimensión Desempeño Laboral	41
Tabla N° 06: Resultados de la Dimensión Aspecto Organizacional	42
Tabla N° 07: Resultados de la Dimensión Aspecto Personal	43
Tabla N° 08: Resultados de Correlación	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Resultados de la Variable Clima Laboral	37
Gráfico N° 02: Resultados de la Dimensión Sistema Individual	38
Gráfico N° 03: Resultados de la Dimensión Sistema Interpersonal	39
Gráfico N° 04: Resultados de la Dimensión Sistema Organizacional	40
Gráfico N° 05: Resultados de la Dimensión Desempeño Laboral	41
Gráfico N° 06: Resultados de la Dimensión Aspecto Organizacional	42
Gráfico N° 07: Resultados de la Dimensión Aspecto Personal	43
Gráfico N° 08: Resultados de Correlación	44

RESUMEN

La presente investigación titulada “Evaluación del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la misma institución mencionada, para su evaluación se utilizó la metodología planteada por Hernández, que a su vez para la medición de las variables se utilizó los instrumentos de recolección de datos encuestas, en la cual se elaboró una serie de ítems, relacionadas directamente con cada uno de los indicadores, para luego ser aplicadas a la muestra de estudio conformada por los catorce colaboradores de la institución, así mismo se hizo uso del análisis de documentos pues fue necesario conocer más sobre el problema, posteriormente dicha información obtenida de las encuestas fueron procesadas en los programas de Excel y spss, y se analizaron obteniendo como resultado que el clima laboral viene desarrollándose de manera inadecuada, puesto que el personal ha demostrado no estar satisfecho con los aspectos organizacionales de la institución, así mismo el desempeño laboral se desarrolla de manera deficiente, ya que se ha detectado grandes falencias con relación a los aspectos organizacionales, como en los aspectos personales, finalmente se determinó que existe relación entre ambas variables pues se obtuvo un coeficiente mayor a 0.7 y según spearman es un cantidad aceptable para establecer la correlación, es decir un mal clima laboral afecta el desempeño laboral de los colaboradores.

Palabras claves: clima laboral, desempeño laboral, Dirección ejecutiva de Administración.

ABSTRACT

The present research entitled "Evaluation of the organizational climate and its effect on the work performance of the Executive Directorate of the Administration and Conservation of Natural Resources - Office Tarapoto, year 2016", aimed to determine the relationship between the organizational climate and the Labor performance of the collaborators of the same institution, for its evaluation was used the methodology proposed by Hernandez, who in turn for the measurement of the variables were used data collection instruments surveys, in which a series of Items, directly related to each of the indicators, and then applied to the study sample conformed by the fourteen collaborators of the institution, also made use of the analysis of documents since it was necessary to know more about the problem, later that information Obtained from the surveys were processed in Excel and SPSS programs, and were analyzed, resulting in an inadequate work climate, since the staff has demonstrated that they are not satisfied with the organizational aspects of the institution, Work performance is poorly developed, since it has detected large shortcomings in relation to organizational aspects, as in personal aspects, finally it was determined that there is a relationship between both variables because it obtained a coefficient greater than 0.7 and according to spearman is an amount Acceptable to establish the correlation, ie a bad working environment affects the work performance of employees.

Key words: labor climate, labor performance, Executive Direction of Administration.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

A nivel mundial en las Instituciones encargadas de la conservación de Recursos Naturales, el clima organizacional está considerado como un aspecto muy relevante para alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia organizacional, ya que ejerce influencia directa en el desempeño de los trabajadores y éste se ve reflejado en los resultados organizacionales. En América Latina las Instituciones que emplean viejos esquemas estructurales, pueden llegar a ser obsoletas o disfuncionales si no se pone en práctica patrones nuevos de conducta. En el Perú en gran porcentaje las instituciones aún utilizan sistemas rígidos para llevar a cabo la práctica del buen clima organizacional, considerando a sus colaboradores como máquinas productoras, dejando de lado los sentimientos y emociones que poseen y que se ven afectados por ese sistema rígido persecuidor que fomenta el miedo, el cual se ve reflejado en un desempeño laboral tenso. Analizado desde otro punto de vista un clima organizacional desfavorable, en términos de estilos de liderazgo y sistemas de reconocimiento, se ve reflejado en los ausentismos, retrasos, aparición de conflictos, entre otros.

La investigación se realizará en La Autoridad Regional Ambiental - ARA, es la instancia regional, directriz de la política pública regional, en materia de recursos naturales, medio ambiente y ordenamiento territorial. Su accionar y/o gestión se enmarca en las 24 funciones que le han sido delegadas y/o asignadas mediante Ordenanza Regional N° 037- 2010- GRSM/CR.

Para el logro de sus objetivos y/o metas trazadas, ARA consolida su gestión ambiental a través de sus Órganos de línea Especializados: Dirección Ejecutiva de Gestión Estratégica Ambiental, Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales y

Dirección Ejecutiva de Gestión Territorial, estas dos últimas, antes dependientes de la Dirección Regional Agraria y Sub Gerencia de Administración territorial respectivamente; han sido absorbidas por la Autoridad Regional Ambiental - ARA, dentro del marco del proceso de modernización institucional

La Autoridad Regional Ambiental, tiene como sus principales líneas de intervención, los principales problemas que afectan a la Región San Martín: Deforestación, Tala Ilegal, Ocupación Territorial Ilegal y Cantidad - Calidad del recurso Hídrico.

De tal manera que orientara su gestión de manera articulada y/o descentralizada con los actores públicos, privados y de la sociedad civil, tanto de nivel regional y local, como de nivel nacional e internacional; directamente involucrados y/o comprometidos con la problemática ambiental de la región, Dentro de este marco, la ejecución de: acciones, actividades, proyectos y programas que realicen las instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil en el territorio regional, serán coordinadas y/o monitoreadas de manera interinstitucional, bajo el liderazgo y/o responsabilidad de la ARA.

La implementación de la Autoridad Regional Ambiental y su enfoque de intervención ecosistémica - territorial y articulada - descentralizada; permitirá mejorar y fortalecer la gestión ambiental en la región, así como optimizar y racionalizar recursos financieros, que conlleven al logro de los objetivos trazados y/o el mejoramiento de la calidad del servicio a la ciudadanía.

La Gerencia General Regional, del Gobierno Regional de San Martín, debe preocuparse mucho más por los factores internos que estarían afectando al clima organizacional entre sus colaboradores, viendo y estudiando más a fondo los motivos que implican ese ambiente. Y uno de los factores es que no hay una capacitación de acuerdo al perfil y

necesidad que el colaborador requiere; de igual forma dentro de la organización existe un proyecto de plan y carrera el cual no le dan la suficiente importancia y tiempo a esa fase de los recursos humanos. Entonces si no hay una buena capacitación no hay la dedicación e importancia al plan de desarrollo, carrera para los colaboradores esto repercute en el clima organizacional de la Institución por el cual no se sienten del todo identificados tanto ellos con la Institución inversamente. Otra dificultad muy importante en este punto es la falta de claridad en las relaciones, cuando los organigramas no están claramente definidos, los colaboradores no saben de quién depende, a quién deben dirigirse.

Cuando una persona no encuentra sentido a su trabajo o no se le comunica el significado de lo que hace, tarde o temprano generará un problema. Si una actividad no está orientada hacia unos objetivos claros o se pierde el punto de mira de esos objetivos por falta de información, más bien temprano que tarde irá decayendo en intensidad y acierto. La ausencia de información lleva a buscarla por cualquier fuente, dependiendo de la calidad de la información recibida pueden generarse conductas o actitudes negativas: desapego, falta de confianza en los jefes, críticas de la gestión, etc. Esta falta de información siempre genera sensación de abandono en el subordinado, producirá desinformación y rumores.

Los directivos de la Institución, no tienen interés por conocer de manera objetiva, algunos indicadores del desempeño de su personal: Estructura, responsabilidad, recompensas, etc.; debido a que se han manifestado problemas de comunicación; deteriorado las relaciones interpersonales, se considera injusta la compensación, entre otros, lo que ha ocasionado insatisfacción, al igual que baja productividad. Cuando los jefes utilizan relaciones informales para controlar a sus subordinados directos; de esta forma, una persona que no tiene nada que ver en un área, termina observando el área del lado y

comunicándole sus impresiones al jefe, quién, normalmente reacciona de mala forma, usando esa información sin comprobar, en contra de sus subordinados directos.

Una vez realizado este análisis, surge el presente estudio, el cual pretende determinar el efecto del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016, buscando proponer alternativas de mejora que permitan incrementar dicho desempeño. El propósito de la investigación será establecer cómo el Clima Organizacional en la Institución, proyecta internamente a su personal, además cómo se transforma en una mejor dirección y orientación sinérgica.

1.2. Trabajos Previos

Niño (2006), en su investigación titulada: *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia de administración y finanzas en la empresa Tropicalum C.A”*, concluye que el desarrollo de la presente investigación fue descriptiva, pues se aplicó una encuesta (cuestionario) de 22 ítems de selección, tras las preguntas contestadas, estas fueron procesadas obteniendo como resultado que existe un bajo nivel de motivación, así como reconocimiento a los trabajadores, no existe buenas relaciones entre compañeros, tampoco apoyo mutuo, ya que es necesario recompensar su esfuerzo, hecho por el cual la gran mayoría se siente desmotivado, es así que la empresa debe desarrollar estrategias para incrementar la motivación en el personal, mediante el reconocimiento por la excelente labor que desarrollan, finalmente se determina que el clima organizacional incide en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Tropical C.A.

Pérez & Chupayo (2009) en su investigación titulada: *“Análisis de las relaciones entre clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad de Huancayo”* concluye que: el clima laboral se viene dando de manera inadecuada en la institución, pues se encontraron deficiencias que derivaban de una falta de motivación al personal pues no reconocen el desempeño que demuestran a diario, así mismo este no es debidamente evaluado y reconocido, por otro lado el factor que influye en la fuente de satisfacción laboral es la cantidad de los roles cumplidos por los trabajadores, debidamente en su cargo respectivo cumpliendo con su función respectiva, manteniendo un buen clima laboral.

Velastegui (2011) en su investigación titulada: *“El clima organizacional en el desempeño laboral en la empresa “Serviposible S.A”*, concluye que: la empresa Serviposible S.A. tras obtener resultados de la evaluación del desempeño y clima laboral, se determinó que los colaboradores poseen iniciativa es así que recompensa su esmero y dedicación a fin de motivarles, también se les estimuló por medio de bonos económicos, además a algunos trabajadores han sido ascendidos a otro cargo, hecho que la mayoría de trabajadores se sienten a gusto y conforme con el ambiente organizacional donde se están desempeñando, ya que consideran que existe oportunidad para crecer en la empresa, así mismo existe una buena comunicación, entre todo las cuales los incentiva para que rindan mucho mejor al realizar sus tareas.

Latorre, (2012), en su investigación titulada: *“la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral”*, concluye que: existen aportaciones en el transcurso del desarrollo de la investigación las cuales son: las prácticas de recursos humanos orientadas al compromiso y basadas en la aproximación “soft” está relacionada de manera positiva con el desempeño de los trabajadores tomando en cuenta las expectativas y percepciones de los empleados, las prácticas analizadas muestran una visión positiva en los objetivos estratégicos de la empresa, siempre y cuando estén fuertemente implantadas, de tal manera sean visibles para los empleados, siendo informados o no los directivos de recursos humanos de la empresa.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

Clima Organizacional

El clima laboral es considerado como el lugar donde se realizan las actividades laborales, es el trato que tiene un jefe con sus colaboradores, es la relación entre compañeros de trabajo, también se considera la relación con los usuarios, clientes o consumidores, para mantener un clima laboral adecuado es necesario que dichas funciones se desempeñen eficientemente. “Clima Organizacional, puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto; en suma, es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos que se forman de la organización a la que pertenecen, que incide directamente en el desempeño de la organización” (*Robbins, 2004, p. 120*).

El clima laboral se considera como un componente multidimensional, puesto que se divide en diferentes estructuras, los estilos de liderazgo, el tamaño de la organización, y tipos de comunicación. “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo” (*Caligiore, 2003, p. 645*).

El clima laboral se refiere a las percepciones que comparten los miembros de la organización en relación al trabajo, a las relaciones entre compañeros, el ambiente físico de la empresa, demás regulaciones formales que contribuyen o tienen consecuencias en dicho trabajo. (*Robbins, 2004*).

El clima laboral se denomina como la valoración que percibe el colaborador de la cultura que una empresa posee, así también la percepción que los colaboradores tengan de la empresa puede generar un cuadro de estrés en ellos, además el resultado y el desempeño de los colaboradores no tiene mucho que ver con las condiciones existentes sino de las percepciones que estos tengan sobre los factores que se relacionan con las características organizacionales y personales. *(Llaneza, 2009)*.

La cultura organizacional que se refleja en los supuestos de la naturaleza de la organización se manifiesta a través del clima organizacional, esto se ve en el comportamiento de la gerencia y de los colaboradores de manera individual o grupal en la institución. *(Ruiz, 2009)*.

Características del clima organizacional

El clima organizacional se constituye como el autorreflexión de la organización, así también la experiencia del miembro es observada por los mismos y son evaluados de manera colectiva, es decir es una auto vinculación de la relación que existe entre sí, y la organización. *(Concalves, 2002)*.

El clima organizacional tiene las siguientes características:

- ✓ Permanencia a pesar de experimentar cambios
- ✓ Impacto sobre el comportamiento y las conductas de los colaboradores de la empresa.
- ✓ Afecta el compromiso e identificación de los miembros con la empresa u organización.
- ✓ Se ve afectado por la conducta de los miembros de la empresa.
- ✓ Se ve afectado por las variables, estilos de dirección, políticas, planes de gestión, sistemas de despidos y contratación.
- ✓ El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicaciones de un mal clima laboral.

- ✓ Al existir ausentismos y la rotación excesiva existe una amplia posibilidad que exista un cambio en el clima organizacional.

Impacto del Clima Organizacional.

La percepción satisfactoria de los colaboradores sobre el clima organizacional, incrementa el porcentaje de comportamientos funcionales que manifiestan hacia la organización, es decir las acciones y el esfuerzo que ponga la organización para mejorar los atributos del clima organizacional debe ser retroalimentada por la percepción de los colaboradores, mientras estas sean percibidas adecuadamente o de manera favorable, el comportamiento de los trabajadores será positivo y se desempeñaran adecuándose a los objetivos establecidos. “El clima organizacional como herramienta estratégica podría no sólo impactar el comportamiento y eficiencia de la organización en sus procesos productivos, sino también en su buena relación con los trabajadores, interaccionando siempre mediada por la reputación de la organización y en la satisfacción propia” (Marchant, 2005, p.123).

La teoría de Likert determina que el clima participativo facilita la eficiencia organizacional y personal, de tal manera establece tipos de clima organizacional con el fin de determinar que las organizaciones que apliquen métodos que aseguran el cumplimiento de objetivos y metas de los miembros, logran incrementar su rendimiento. “la teoría de Likert, los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado mientras que los sistemas III y IV, corresponderían a un clima abierto”. (Brunet, 2011, p. 89).

Clima autoritario: Sistema I – Autoritarismo explotador y Sistema II – Autoritarismo paternalista

En el clima autoritario no existe una confianza por parte de los jefes en los colaboradores, las decisiones y los objetivos son tomados por los directivos, estas se distribuyen de forma descendente, por ende los colaboradores realizan sus actividades con temor a las amenazas o sanciones y pocas veces en base a su propia satisfacción, las raras veces en la que el jefe y sus colaboradores interactúan siempre es en base al miedo y la desconfianza, donde los jefes se creen a mos que deben tratar a los trabajadores como siervos, las decisiones se toman con frecuencia en la alta dirección, sin embargo pocas veces se dan en esacalas inferiores, para estos jefes las recompensas y los castigos son estrategias de motivación. “Este tipo de clima presenta un ambiente estable en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de sus instrucciones específicas” (Brunet, 2011, p. 125).

Clima de tipo participativo: Sistema III – Consultivo y Sistema IV – Participación en grupo

Este clima se refiere a la confianza que existe entre jefes y colaboradores las decisiones son tomadas en la dirección, sin embargo, los colaboradores tienen la posibilidad de tomar sus propias decisiones en el área que tienen cargo, la comunicación empleada en este clima es descendente las recompensas utilizadas son factores motivacionales existe una moderada interacción entre colaboradores y jefes. Schein, (1996) Por otro lado, en la participación en grupo los jefes tienen confianza en sus trabajadores, en este caso las decisiones se toman en toda la organización mediante la participación de todos, la comunicación es horizontal, es decir el equipo de trabajo se encuentra conformados por empleados y jefes, además los objetivos son establecidos bajo la planificación estratégica. (Brunet, 2011).

Dimensiones del Clima Organizacional.

El clima laboral es el ambiente generado por los sentimientos y emociones de los miembros de un grupo u organización, que se

relaciona con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional, es así que para evaluar la presente variable se establecieron las siguientes dimensiones e indicadores que permitirán determinar los factores que afectan o contribuyen a un mejor ambiente laboral. (Uribe, 2014).

Sistema individual

El sistema individual se basa en las capacidades personales de los colaboradores y las recompensas recibidas de manera individual. (Uribe, 2014)

- Satisfacción de los colaboradores
La satisfacción de los colaboradores es el nivel en que perciben que son valorados y reconocidos por el esfuerzo puesto en sus labores, así mismo si se sienten satisfechos con el logro alcanzado en relación a las metas y objetivos, lo cual es el resultado de un ambiente agradable en el trabajo. (Uribe, 2014)
- Autonomía en el trabajo
La autonomía es el grado de independencia que los colaboradores poseen sobre su trabajo, así también es la libertad para realizar sus actividades como mejor les parezca, y la capacidad para tomar sus propias decisiones. (Uribe, 2014)

Sistema interpersonal

El sistema interpersonal es la relación recíproca entre los colaboradores y los jefes, es un factor determinante que determina en cierto modo el clima laboral de una organización. (Uribe, 2014)

- Relaciones sociales entre los miembros de la organización.
Las relaciones interpersonales entre compañeros son importantes, ya que permite crear lazos de amistad y mantener una comunicación recíproca y buena en las actividades en equipo. (Uribe, 2014)

- Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.
Para el logro de una relación interpersonal adecuada, es necesario que entre los miembros de la institución exista un alto grado de integración, comunicación y compromiso, así también debe existir el apoyo mutuo en donde se genere un sentimiento favorable y amical. *(Uribe, 2014)*

Sistema organizacional

En relación al sistema organizacional se establece el modo de trabajar y liderar que posee los directivos o jefes de una institución, así como la relación que posee con sus colaboradores, si los motiva o alienta a conseguir los objetivos establecidos. *(Uribe, 2014)*

- Consideración de directivos
Para que el clima laboral de las organizaciones sea bueno, es necesario que los directivos se involucren en las actividades de sus colaboradores, brindándoles el apoyo necesario para el cumplimiento de metas, además debe existir una excelente comunicación en donde predomine el respeto y cordialidad, brindándole un trato agradable y generando confianza en cada uno de los trabajadores. *(Uribe, 2014)*
- Beneficios y recompensas
Toda persona que pone empeño y dedicación a su trabajo necesita ser reconocido y recompensado por su jefe, estos estímulos se denominan en económicas (incremento de salario, incentivos y bonos), no económicas (reconocimiento por la calidad de su trabajo, días de descanso, vacaciones, etc.) *(Uribe, 2014)*
- Motivación y esfuerzo
La motivación y el esfuerzo es el grado en que los colaboradores son alentados por la institución para que realicen sus labores con mayor compromiso y dedicación, el grado de motivación se refleja

en la responsabilidad y el compromiso que tiene el colaborador con su trabajo, además si se preocupa en la calidad de sus actividades. *(Uribe, 2014)*

- Liderazgo de directivos
El liderazgo de los directivos se percibe a partir del manejo inteligente y responsable en la institución, si este es alentador con sus colaboradores y tiene la capacidad de tomar decisiones, además si posee el don de mando para influenciar en las actividades de los mismos. *(Uribe, 2014)*

Desempeño Laboral

El desempeño laboral, es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los resultados, lo cual constituye en lograr los objetivos, según la capacidad, habilidad y conocimiento de la persona al interactuar con la organización compartiendo resultados los resultados y cambios obtenidos. *(Chiavenato, 2000)*

Es la actuación que manifiesta el colaborador al ejecutar sus funciones y obligaciones principales que exige su puesto en el contexto laboral específico de acción, el cual permite demostrar su capacidad. *(Chávez, 2012)*

Como mejorar el desempeño laboral

Para mejorar y dar solución al desempeño laboral de los individuos o ante cualquier situación es importante señalar que todas las organizaciones están en la obligación de realizar una planeación en el área de recursos humanos, puesto que es el encargado de ver las consecuencias por las que pueda pasar la organización o sus colaboradores, ya que está al cargo de determinar las principales reglas que tendrá la misma, llevando a cabo una planeación clara y precisa, ya que se tendrá en claro las medidas que se tomará ante situaciones que se presenten en la organización. *(Arias, 2004)*.

Elementos de la evaluación del desempeño, se pretendió conocer analizar el desempeño de los colaboradores de la institución, es por ello que se tomará la teoría de *Chávez (2012)*, en la cual indica los elementos principales para evaluar el desempeño de los trabajadores, es por ello que pretende evaluar el Desempeño a través de dos aspectos fundamentales las cuales son los Aspectos Organizacionales y los Aspectos Personales, las que se conceptualizan a continuación:

Aspectos Organizacionales: En esta dimensión se determina el grado en la cual la organización influye en el desempeño de sus colaboradores, indica que los factores que influyen o intervienen en este desempeño laboral a través de aspectos organizacionales. “La motivación: con la Adecuación/ambiente de trabajo, establecimiento de objetivos, reconocimiento del trabajo, y la participación del empleado en la formación y desarrollo profesional”. (*Chávez, 2012, p. 50*)

Aspectos Personales: En esta dimensión se determina evaluar en qué medida los colaboradores están realizando sus labores, siendo esto el desempeño personal, las cuales son afectadas por las condiciones de los antecedentes y sus categorías, tales como: el conocimiento es cual está conceptualizado, con los datos de la persona de su vida, en el caso del desempeño laboral, lo primordial es el conocimiento que es adquirido en el transcurso de las experiencias adquiridas, debido a que todo ello influye en el desempeño laboral. Así mismo el autor menciona algunas:

Las habilidades que representan un conjunto de operaciones intelectuales y motoras, que explican en gran parte el grado de desarrollo que una persona ha logrado de sus actividades asociadas al desempeño laboral; así como la motivación en la cual se engloban factores y hechos que reciben la influencia de las condiciones (antecedentes sociales, culturales y demográficas) y pueden condicionar el desempeño laboral. (*Chávez, 2012, p.51*)

Los factores que influyen o intervienen en el desempeño laboral del personal, obstaculizando en el cumplimiento de las metas y objetivos, ya que es un compromiso que tienen colaborador con la empresa. “Cumplimiento de metas, cumplimiento de procedimientos, predisposición del colaborar, trabajo en equipo, satisfacción en el trabajo, compromiso en el trabajo y el compromiso organizacional”. (Chávez, 2012, p. 52).

1.4. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016?

1.5. Justificación del estudio

Aspecto Teórico:

La variable independiente clima organizacional estuvo sustentado por la teoría de *Uribe, (2014)* quien evalúa la variable a través de las dimensiones sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional. En cuanto a la variable dependiente desempeño laboral estará sustentada por la teoría de *Chávez, (2012)* quien mide la variable mediante los aspectos organizacionales y personales.

Aspecto Práctico:

El presente trabajo de investigación buscó de una manera práctica y a través del mejoramiento del clima organizacional, brindar a la gerencia opciones diversas que ayuden a las diferentes áreas de la Institución, como a mejorar el desempeño laboral y controlar de una manera eficiente sus recursos, de tal manera que se adopten adecuadas decisiones en pro del buen desempeño de sus colaboradores y del crecimiento de la Institución.

1.6. Hipótesis

H1: Existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016

Ho: No existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1 General

Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.

1.7.2 Específicos

- Evaluar el clima organizacional en la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.

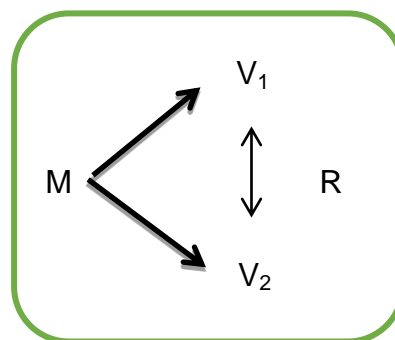
- Conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de Investigación

El presente diseño de estudio fue de tipo no – experimental, además Descriptivo – Correlacional, pues se describió cada una de las variables con el fin de determinar la relación existente entre ambas, este diseño estuvo representado por el siguiente esquema que lo resume perfectamente.

Dónde:



M: Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales

V₁: Clima Organizacional

V₂: Desempeño laboral

R: Relación

2.2. Variable, Operacionalización.

2.2.1. Variables

Variable Independiente: Clima Organizacional

Variable Dependiente: Desempeño laboral

2.2.2. Operacionalización

Cuadro N° 01: Operacionalización de la Gestión de control

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS DE MEDICION
CLIMA LABORAL	Es el ambiente generado por los sentimientos y emociones de los miembros de un grupo u organización, que se relaciona con la motivación de los empleados. <i>(Uribe, 2014).</i>	Para la presente variable clima laboral se utilizará como instrumentos de medición la encuesta (cuestionario), puesto que se pretende evaluar su percepción sobre el ambiente en el que realizan sus actividades.	Sistema individual	Satisfacción de los colaboradores	ORDINAL
				Autonomía en el trabajo	
			Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización.	
				Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.	
			Sistema organizacional	Consideración de directivos	
				Beneficios y recompensas	
				Esfuerzo	
				Liderazgo de directivos	

Fuente: Elaboración Propia.

Cuadro N^o 02: Operacionalización del Rendimiento Laboral.

VARIABLES	DEFINICION CONCPETUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALAS
DESEMPEÑO LABORAL	Es la actuación que manifiesta el colaborador al ejecutar sus funciones y obligaciones principales que exige su puesto en el contexto laboral específico de acción, el cual permite demostrar su capacidad. (Chávez, 2012)	Para el análisis adecuado de la presente variable se procederá a elaborar un instrumento de recolección de datos en base a cada indicador de dicha variable.	ASPECTOS ORGANIZACIONALES	La motivación	ORDINAL
				Adecuación / ambiente de trabajo	
				Establecimiento de objetivos	
				Reconocimiento del trabajo	
				La participación del empleado	
				La formación y desarrollo profesional	
			ASPECTOS PERSONALES	Cumplimiento de Metas	
				Cumplimiento de Procedimientos	
				Predisposición de Colaborar	
				Trabajo en Equipo	
				Satisfacción en el Trabajo	
				Compromiso en el Trabajo	
				Compromiso Organizacional	

Fuente: Elaboración Propia.

2.3. Población, muestra

2.3.1. Población

Estuvo compuesta por los integrantes o colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, según la siguiente estructura:

Área	CANTIDAD
Unidad operativa de gestión forestal	3
Unidad operativa de gestión y fauna silvestre.	2
Planeamiento de Recursos Naturales.	2
Nodo CIEF	2
Asistente administrativo	4
Secretaria	1
Total	14

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por el total de los colaboradores de la Institución, la cual será una muestra censal

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en el presente trabajo de investigación fueron:

- **Encuesta:**
Aplicadas a los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, para recoger información referida al clima organizacional y a los colaboradores para el desempeño; se hará lo mismo, pero después de haber utilizado dicha herramienta.
- **Análisis de documentos:**

Se utilizó como fuente los datos, libros, informes, páginas de Internet, etc., referentes a temas relacionados con la investigación.

A continuación, detallamos las técnicas e instrumentos a utilizar

Fu

en

te:

el

ab

or

aci

ón

pr

op

ia

Técnica	Instrumento	Alcances	Fuente / Informante
Encuesta	Cuestionario	El cuestionario estar dirigido a jefes y colaboradores de la Institución.	Jefes y colaboradores
Fichaje	Fichas de texto Fichas bibliográficas	Para elaborar el marco teórico y marco conceptual.	Libros, revistas, internet.

2.4.2. Validez y confiabilidad

La validación y confiabilidad del instrumento de la presente investigación fue la aplicación de una prueba piloto que abarcó a 14 personas de la muestra la cual ayudó a verificar su consistencia conceptual y de comprensión de los sujetos de estudio.

Confiabilidad Variable I: Clima Organizacional

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable independiente: diseño de la aplicación informática se ha recurrido a la prueba del Alfa de Cronbach cuyo resultado fue:

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	14	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	14	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,974	18

Interpretación:

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0.974 y según la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición de consistencia interna con tendencia a ser muy alta.

Estadísticas total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
CL1	37,50	194,885	,842	,972
CL2	37,21	193,258	,842	,972
CL3	37,57	196,725	,798	,973
CL4	37,43	200,725	,736	,973
CL5	37,43	191,187	,827	,972
CL6	37,29	201,143	,776	,973
CL7	37,43	201,033	,722	,974
CL8	37,43	193,648	,798	,973
CL9	37,43	188,879	,851	,972
CL10	37,64	197,016	,825	,972
CL11	37,64	202,093	,804	,973
CL12	37,29	180,835	,943	,971
CL13	37,36	199,170	,783	,973
CL14	37,71	193,451	,852	,972
CL15	37,57	192,879	,809	,973
CL16	37,50	197,500	,817	,973
CL17	37,14	197,978	,806	,973
CL18	37,36	184,555	,928	,971

Confiabilidad Variable II: Desempeño Laboral

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición de la variable dependiente: diseño de la aplicación informática se ha recurrido a la prueba del Alfa de Cronbach cuyo resultado fue:

Resumen del procesamiento de los casos			
		N°	%
Casos	Válidos	14	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	14	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,990	36

Interpretación

De acuerdo a los resultados del análisis de fiabilidad que es 0.990 y según la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición de consistencia interna con tendencia a ser muy alta.

Estadísticas total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
DL1	77,57	1055,033	,840	,990
DL2	77,79	1055,258	,834	,990
DL3	77,64	1049,016	,826	,990
DL4	77,86	1057,209	,835	,990
DL5	77,71	1049,143	,841	,990
DL6	77,64	1082,863	,711	,990

DL7	77,43	1034,879	,893	,989
DL8	77,57	1057,341	,877	,990
DL9	77,79	1047,258	,892	,989
DL10	77,57	1034,725	,908	,989
DL11	77,93	1035,610	,943	,989
DL12	77,57	1043,033	,846	,990
DL13	77,36	1029,786	,955	,989
DL14	77,71	1047,912	,859	,990
DL15	77,36	1031,170	,938	,989
DL16	77,50	1036,423	,925	,989
DL17	77,36	1049,940	,898	,989
DL18	77,86	1069,670	,780	,990
DL19	77,57	1025,956	,930	,989
DL20	77,79	1052,027	,885	,989
DL21	77,79	1075,104	,724	,990
DL22	77,71	1049,758	,833	,990
DL23	77,79	1058,643	,780	,990
DL24	77,64	1039,632	,904	,989
DL25	77,50	1033,038	,921	,989
DL26	77,64	1068,555	,784	,990
DL27	77,71	1049,297	,839	,990
DL28	77,43	1055,956	,877	,989
DL29	77,43	1028,879	,924	,989
DL30	77,64	1053,940	,810	,990
DL31	77,57	1076,571	,696	,990
DL32	77,50	1048,885	,860	,990
DL33	77,71	1055,758	,801	,990
DL34	77,93	1052,995	,870	,989
DL35	77,79	1041,258	,868	,990
DL36	77,64	1059,016	,869	,990

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis procedió de la siguiente manera basándonos en los métodos estadísticos: en primera instancia se aplicó el instrumento de recolección de información a la totalidad de los colaboradores de la Institución, posteriormente se procedió a la tabulación por cada objetivo planteado en la

investigación para finalmente analizar a cada uno de estos gráficos en base de cada dimensión e indicador que lo compongan.

El análisis fue descriptivo por que se detalló ambas variables tal cual es su realidad, así mismo los resultados fueron discutidos mediante la constatación de hipótesis.

- Además, la base de datos se elaboró en el programa de computación “Excel”.
- Estadística descriptiva.
- Tabla y gráficos de frecuencia.
- Relaciones porcentuales.
- Método inductivo, es inductivo pues se alcanzan las conclusiones a partir una hipótesis o antecedentes, pues mediante este método se observa el comportamiento de los fenómenos y se evalúa a través de teorías existentes.

2.6. Aspectos Éticos

Para la presente investigación se cumplirá con las normas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo, protegiendo la integridad de los trabajadores de la empresa, demostrando la lealtad y equidad de los datos adquiridos, ya que es la recolección de información que sirvió para nuestra investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Nivel de clima organizacional de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.

Tabla n° 01:

Clima organizacional de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto.

CLIMA LABORAL	fi	%
Inadecuado	7	50%
Regular	5	36%
Adecuado	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia.

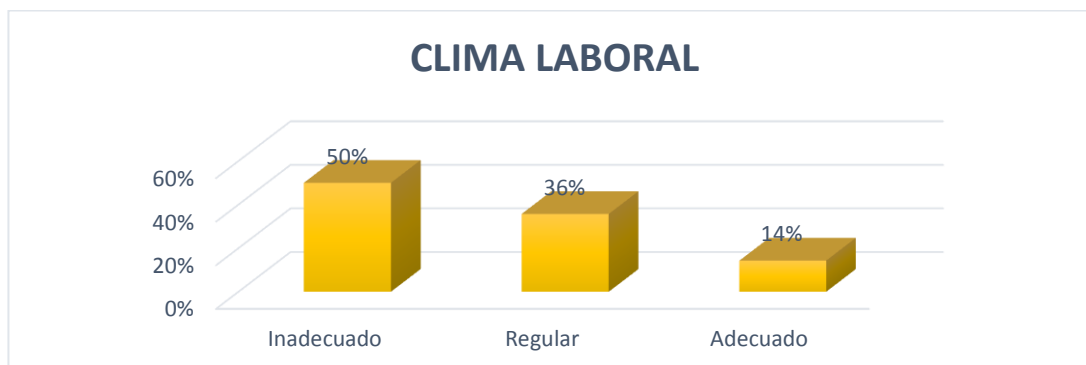


Figura n° 01: *Clima organizacional la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto.*

Una vez tabulada los datos obtenidos en las encuestas, se logrado establecer que el clima laboral viene desarrollándose de manera inadecuada (50%), puesto que el personal ha demostrado no estar satisfecho con los aspectos organizacionales de la institución, de tal manera que a nivel interpersonal e individual de los trabajadores se ve afectada, además el personal ha demostrado estar desmotivado y con un bajo rendimiento en las actividades que realiza.

Sistema individual

Tabla n° 02:

Clima organizacional con relación al sistema Individual.

Sistema Individual	fi	%
Inadecuado	7	50%
Regular	7	50%
Adecuado	0	0%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia.

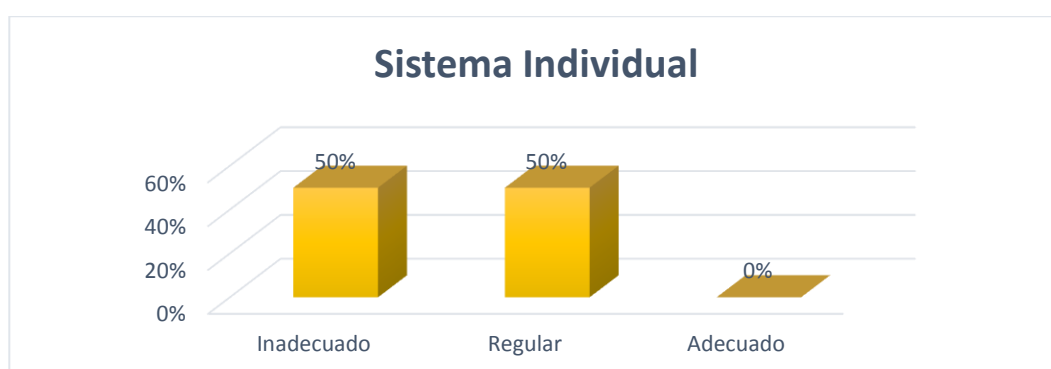


Figura n° 02: *Clima organizacional con relación al sistema Individual.*

Con relación al sistema individual se ha logrado determinar que viene desarrollándose de manera inadecuada (50%), siendo está a la vez regular (50%), ya que el personal ha demostrado una baja satisfacción, pues su jefe no valora y reconoce su esfuerzo en cada una de sus actividades, además que el personal muchas veces no recibe felicitaciones o reconocimiento por parte de su jefe; con relación a la autonomía también se ha presenciado falencias, pues el personal considera que su jefe no le brinda la posibilidad para tomar sus propias decisiones en su área, por lo que tampoco le ofrece la autonomía para ejecutar sus actividades libremente o como mejor le parezca.

Sistema interpersonal

Tabla n° 03:

Clima organizacional con relación al sistema Interpersonal.

Sistema Interpersonal	fi	%
Inadecuado	7	50%
Regular	6	43%
Adecuado	1	7%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia.

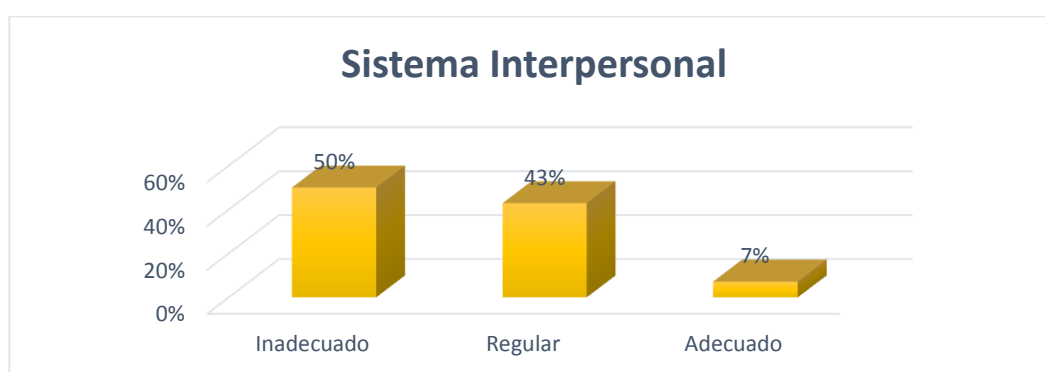


Figura n° 03: *Clima organizacional con relación al sistema Interpersonal.*

En la figura n° 03 se puede apreciar que el sistema interpersonal muestra un comportamiento inadecuado (50%), puesto que las relaciones sociales entre los miembros de la organización no se da de la mejor manera, esto debido a que no existe una buena comunicación, por lo que tampoco se observa la participación activa de los trabajadores en las actividades de la institución; por otro lado se ha logrado identificar que no se percibe el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo, por lo que no existe la unión y el compañerismo que debería haber en todo grupo para hacer efectivos trabajos.

Sistema organizacional

Tabla n° 04:

Clima organizacional con relación al sistema Organizacional.

Sistema Organizacional	fi	%
Inadecuado	7	50%
Regular	6	43%
Adecuado	1	7%
TOTAL	14	100%

Fuente: Elaboración propia.

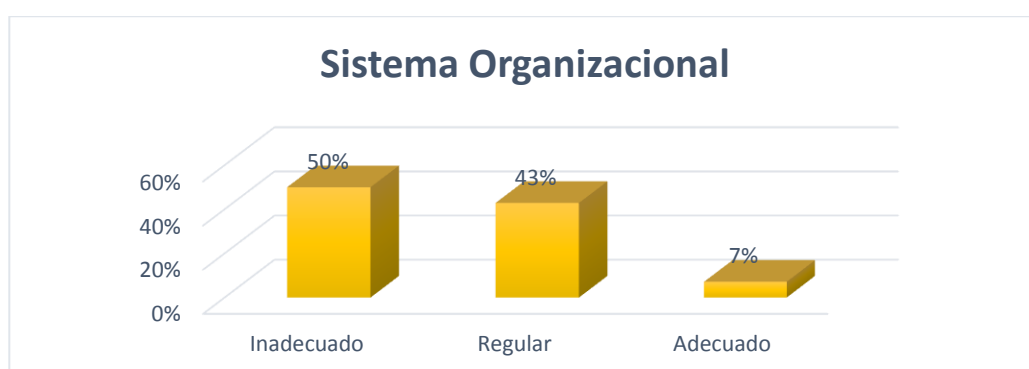


Figura n° 04: *Clima organizacional con relación al sistema Organizacional.*

En la figura n° 04 se puede apreciar que el sistema organizacional viene desarrollándose de manera inadecuada (50%), pues el personal considera que su jefe muchas veces no se involucra en el desarrollo de las actividades, además que no existe una comunicación horizontal adecuada, así mismo con relación a beneficios y recompensas, estas no son aplicadas de manera adecuada, pues el personal no se siente satisfecho, ya que no brinda incentivos por la calidad de trabajo que realiza, por otro lado se ha identificado también que el personal no es alentado por su jefe para realizar un buen trabajo, de tal manera que se ha demostrado también que su jefe demuestra no tener la capacidad para resolver problemas, ni brinda incentivos por la calidad de trabajo que realiza.

3.2. Nivel de desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.

Tabla n° 05:

Desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto.

DESEMPEÑO LABORAL	fi	%
Deficiente	7	50%
Regular	5	36%
Eficiente	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: elaboración propia

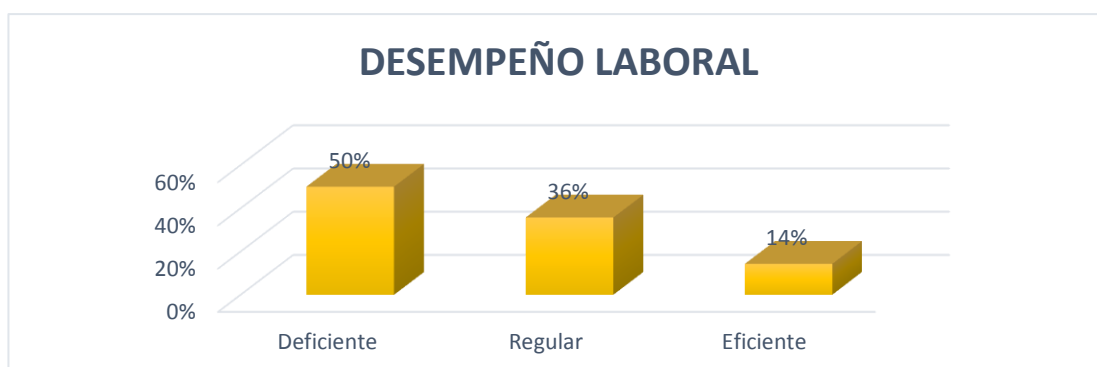


Figura n° 05: *Desempeño laboral de los colaboradores en la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto.*

En la figura n° 05 se puede apreciar que el desempeño laboral en la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales, se desarrolla de manera deficiente 50%, de tal manera que se ha detectado grandes falencias con relación a los aspectos organizacionales, como en los aspectos personales.

Aspectos Organizacionales

Tabla n° 06:

Desempeño laboral con relación a los aspectos organizacionales.

Aspectos Organizacionales	fi	%
Deficiente	8	57%
Regular	4	29%
Eficiente	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: elaboración propia

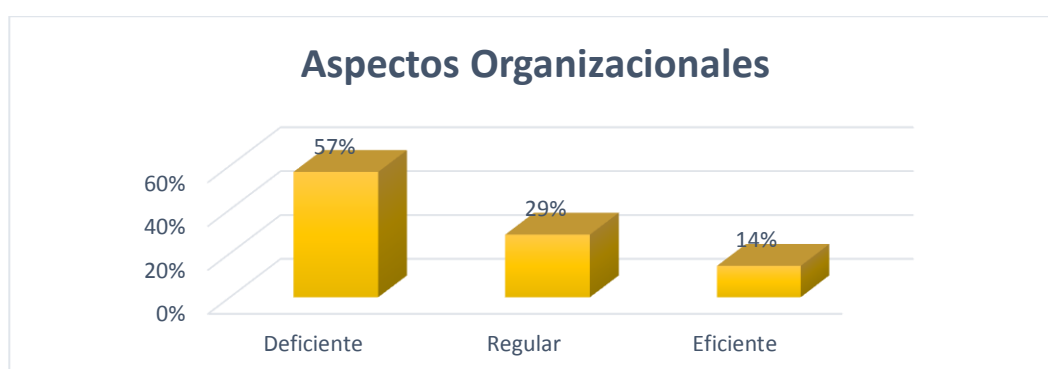


Figura n° 06: *Desempeño laboral con relación a los aspectos organizacionales.*

En la figura n° 06, se puede apreciar que los aspectos organizacionales del desempeño vienen desarrollándose de manera deficiente (57%), puesto que el personal ha demostrado no estar motivado, dado que no recibe incentivos, además que no se encuentra establecida adecuados objetivos, así mismo se ha identificado que el dinero no es un factor motivador; por otro lado, se ha determinado que el personal, no se adecúa a los cambios organizacionales de la institución, por lo que tampoco crea un ambiente adecuado para trabajar, así mismo el personal no viene cumpliendo a cabalidad los objetivos propuestos en la institución, además el personal no demuestra mejorar su desempeño a pesar de lo poco en reconocimiento que la institución le ofrece, ocasionando que el personal no sea participativo en las actividades, así mismo el personal ha

demostrado no poner interés en los procesos de formación y desarrollo que ofrece la institución.

Aspectos Personales

Tabla n° 07:

Desempeño laboral con relación a los aspectos personales.

Aspectos Personales	fi	%
Deficiente	7	50%
Regular	5	36%
Eficiente	2	14%
TOTAL	14	100%

Fuente: elaboración propia

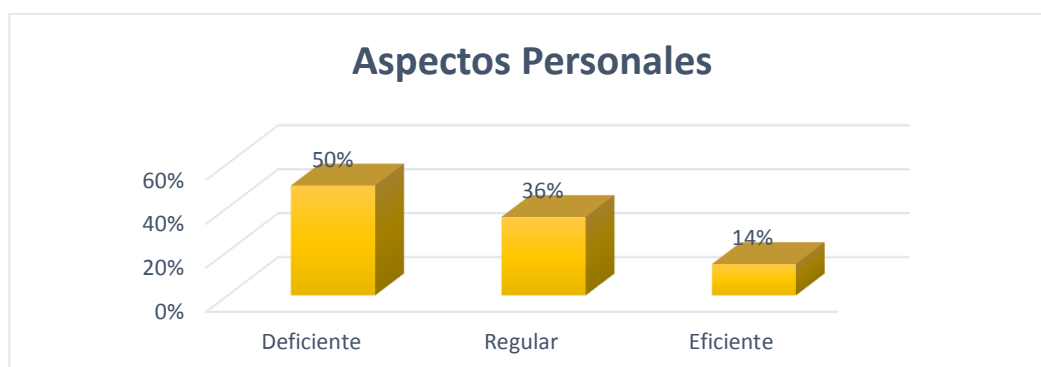


Figura n° 07: *Desempeño laboral con relación a los aspectos personales.*

Con relación a los aspectos personales, el personal ha demostrado un bajo desempeño, dado que la dimensión viene desarrollándose de manera deficiente (50%), debido que el personal no viene cumpliendo a cabalidad con las metas trazadas en la institución, perjudicando en gran medida su desarrollo, así mismo este ha sido ocasionado muchas veces, por no seguir los procedimientos establecidos, por lo que el personal no demuestra responsabilidad y dedicación a las actividades, además de no tener la predisposición para colaborar, así mismo el trabajo en equipo se ve afectado por estas deficiencias, y así como ya lo había mencionado el personal no demuestra estar satisfecho, por lo que no le pone compromiso a su trabajo ni a la institución.

3.3. Determinar *la* correlación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.

Tabla n° 08:

Correlaciones

		Clima Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Laboral		
	Coeficiente de correlación	1,000	,908**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	14	14
	Desempeño Laboral		
	Coeficiente de correlación	,908**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	14	14

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

Fuente: Estadístico SPSS

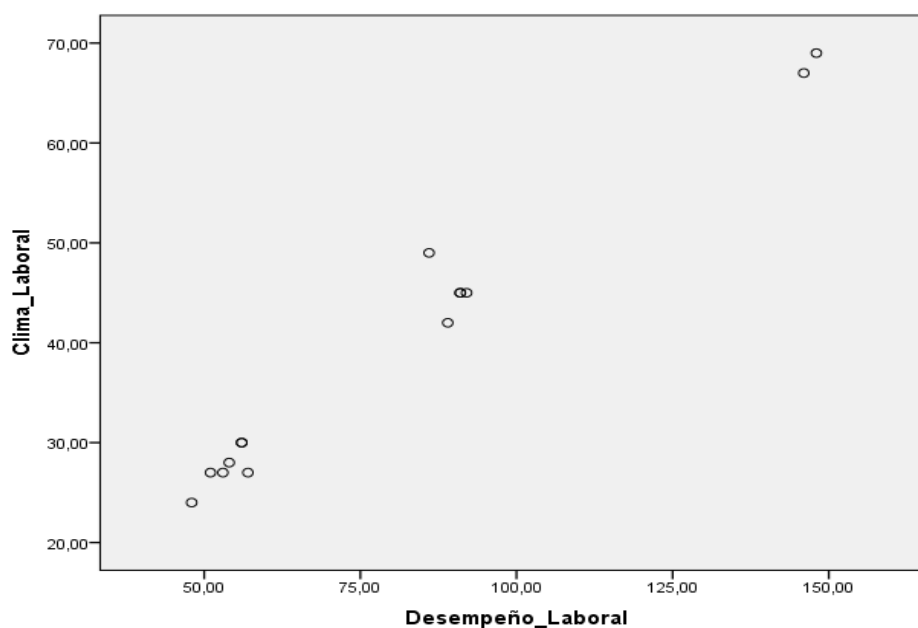


Figura n° 08: *Correlaciones*

En la tabla n° 08 y gráfico 8 se observó que existe una alta correlación entre la variable clima laboral y el desempeño laboral, ello debido a que se obtuvo un resultado mayor a 0,7, es decir obtuvo un coeficiente de correlación de

Rho de Spearman de ,908**, a un nivel de significancia de 0,01 (bilateral), siendo esta la adecuada para rechazar la hipótesis nula donde establece que no existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016. De ese modo se deduce que un mal clima organizacional afecta significativamente el desempeño laboral del personal.

IV. DISCUSIÓN

Niño (2006) en su investigación concluye que uno de los principales factores que influyen en que en dicha institución impere un clima laboral deficiente es la falta de motivación laboral, ya que según se menciona el nivel de apoyo entre compañeros y las relaciones laborales no son muy buenas, según menciona el autor esto ha ocasionado un derrumbamiento del desempeño laboral dentro de la institución y como efecto la baja en las finanzas; similar situación podemos en la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales en la que la desmotivación de sus colaboradores le viene costando a la organización una baja en la productividad institucional a causa de las bajas en el desempeño individual de cada colaborador, esto demuestra fehacientemente que la motivación de los colaboradores es un factor muy importante a tener en cuenta dentro de cualquier organización, ya sea esta pública o privada como se evidencia en el presente ejemplo.

Por otro lado, en el estudio realizado por **Velastegui (2011)** se reafirma lo mencionado en el anterior párrafo ya que se demuestra que en condiciones diferentes el desempeño laboral se incrementa, pues el autor menciona que en la empresa Serviposible S.A tras haberse implementado una estrategia de mejora del ambiente, ascensos y comunicación organizacional, los colaboradores demostraron un mejor desempeño como respuesta inmediata a dicho cambios debido principalmente a la satisfacción experimentado por estos, sin embargo en la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales como otra cara de la moneda se logró encontrar que el personal al presentar una baja satisfacción (pues su jefe no valora y reconoce su esfuerzo, el bajo nivel de autonomía, y las deficientes relaciones sociales entre los miembros de la organización) lo que afecta directamente el desempeño laboral y el cumplimiento de las metas de dicha institución, lo que a su vez incide en una mala atención a los usuario y posteriormente en una mala imagen institucional ante la sociedad.

Así también el clima laboral presenta un alto nivel de deficiencias debido a que el jefe no valora y reconoce su esfuerzo en cada una de sus actividades, además que el personal muchas veces no recibe felicitaciones o reconocimiento por parte de su jefe; con relación a la autonomía también se ha presenciado falencias, pues el personal considera que su jefe no le brinda la posibilidad para tomar sus propias decisiones en su área, por lo que tampoco le ofrece la autonomía para ejecutar sus actividades libremente o como mejor le parezca, además las relaciones sociales entre los miembros de la organización no se da de la mejor manera, esto debido a que no existe una buena comunicación, por lo que tampoco se observa la participación activa de los trabajadores en las actividades de la institución; por otro lado se ha logrado identificar que no se percibe el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo, por lo que no existe la unión y el compañerismo que debería haber en todo grupo para hacer efectivos trabajos. De tal modo el personal considera que su jefe muchas veces no se involucra en el desarrollo de las actividades, además que no existe una comunicación horizontal adecuada, así mismo con relación a beneficios y recompensas, estas no son aplicadas de manera adecuada, pues el personal no se siente satisfecho, ya que no brinda incentivos por la calidad de trabajo que realiza, por otro lado se ha identificado también que el personal no es alentado por su jefe para realizar un buen trabajo, de tal manera que se ha demostrado también que su jefe demuestra no tener la capacidad para resolver problemas, ni brinda incentivos por la calidad de trabajo que realiza.

Finalmente, Robbins (2004), en su libro comportamiento organizacional al brindar una definición conceptual acerca del clima laboral este la conceptualiza como “la percepción de los colaboradores en relación al trabajo, a las relaciones entre compañeros y el ambiente físico de la empresa”, y como complemento hace énfasis en que estas deben estar en buenas condiciones para poder así lograr un buen desempeño laboral, lo que se logró comprobar en el presente estudio, ya que en la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales al no poder mantener en buenas condiciones a algunos de los factores que

inciden en el clima laboral de la institución, estas se han mal direccionado en contra del bienestar de dicha institución ocasionado así una baja en los niveles de desempeño individual y finalmente en los niveles de productividad organizacional.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. Después de evaluar el clima organizacional, se determinó que el personal no se siente satisfecho con los aspectos organizacionales de la institución, pues no valoran ni reconocen el esfuerzo que realizan en cada una de las actividades, así mismo no les brindan la libertad para poder tomar decisiones en su área, no hay una buena comunicación entre compañeros de trabajo, finalmente el personal se siente insatisfecho por que no reciben el apoyo y aliento necesario para cumplir con sus objetivos.
- 5.2. Al conocer el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales, se determinó que el rendimiento del personal es inadecuado, pues no cumplen a cabalidad con os objetivos, no pone interés en los procesos de formación y desarrollo, además no tiene disposición para colaborar, todo se debe a los factores ya mencionados que generan insatisfacción en el personal.
- 5.3. Finalmente se determinó la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, pues el resultado de los datos tabulados es mayor a 0,7 coeficientes de rho de spearman, cantidad aceptable para establecer la relación, es así que el clima organizacional afecta al desempeño del personal significativamente. Pues se determinó que la falta de reconocimiento, la falta de apoyo, de valoración al esfuerzo y dedicación, generan descontento y desmotivación en el personal, por ende, un bajo desempeño laboral.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** La Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales, debería tener en cuenta reconocer y recompensar el trabajo del personal, mediante actividades de confraternidad en donde todos se involucren, así mismo permitir la participación de los trabajadores en actividades de la institución.

- 6.2.** La Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales, debería tener en cuenta evaluar de manera constante el rendimiento de las personas, mediante fichas y encuestas, preguntado sus incomodidades y aspectos que consideran debería mejorar la institución.

- 6.3.** La Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales, debe brindar al colaborador autonomía para realizar sus actividades, así mismo crear un entorno de comunicación y confianza, de ese modo el trabajador sentirá que su trabajo es fundamental en la institución, generando de ese modo que ponga entusiasmo a cada tarea.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Arias, G. (2004). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño (3ª ed.)*. México: editorial Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: editorial Trillas.
- Caligiore, C. (2003). *Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso*. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año 8 N° 24 Universidad del Zulia (LUZ). Maracaibo, Venezuela.
- Chávez, C. (2012). *Análisis del clima laboral en empresas guatemaltecas de la industria manufacturera que utilizan el cuadro de Mando Integral*. Guatemala. editorial: URL.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos (5ª ed.)*. Colombia: editorial McGraw. Hill.
- Concalves, A (2002). *Dimensiones del clima organizacional*. España: Miembro Honorario de la Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC) y Vice Presidente para Latinoamérica.
- Litwin, G. y Stinger, H. (1978). *Organizational climate*. New York: editorial Simon & Schuster.
- Marchant, L. (2005). *Actualizaciones para el desarrollo organizacional*. Chile. Editorial Primer seminario Viña del Mar
- Niño, L. (2006). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal administrativo de la vicepresidencia de Administración y finanzas en la empresa tropicalum. C.A* (Tesis de pregrado). Universidad Central de Venezuela, Venezuela.
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista (12ª ed.)*. España: editorial Lex Nova.
- Pérez, A y Chupayo, J. (2009). *Análisis de las relaciones entre el clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Huancayo* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Centro de Huancayo, Perú.
- Ruiz, J. (2009) *Análisis sociológico del discurso: métodos y lógicas Forum: Qualitative Social Research/Forum Qualitative Sozialforschung* 10 Art.

- Schein, H. (1996) *Psicología de la organización*. México: editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Stephen, P. (2004) *Comportamiento organizacional* (7°ed). México: editorial Pearson educación.
- Uribe, J. (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*. México, editorial: Manual Moderno.
- Velastegui, A. (2011). *El clima organizacional en el desempeño laboral de la empresa Serviposible S.A. Baños* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambatos, Ecuador.

ANEXOS

Anexo n° 01: Instrumento de recolección de datos.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN PARA EL CLIMA LABORAL

Instrucciones: Responder a las siguientes preguntas marcando con (x) de acuerdo a su criterio, con relación a la escala que aquí se presenta:

SISTEMA INDIVIDUAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Satisfacción de los colaboradores						
1	¿Considera que su jefe valora y reconoce su esfuerzo en cada una de sus actividades?	1	2	3	4	5
2	¿En algún momento ha recibido felicitaciones por parte de su jefe por alguna labor que hizo?	1	2	3	4	5
3	¿Ud. ha sido reconocido por haber alcanzado sus objetivos?	1	2	3	4	5
Autonomía en el trabajo						
4	¿Considera que su jefe le brinda la posibilidad para tomar sus propias decisiones en su área cuando se presenta algún problema?	1	2	3	4	5
5	¿Considera que su jefe le brinda autonomía para ejecutar sus actividades?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que su jefe le brinda la libertad para realizar sus tareas como mejor le parezca?	1	2	3	4	5
SISTEMA INTERPERSONAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Relaciones sociales entre los miembros de la organización.						
7	¿Considera que entre los compañeros existe una comunicación recíproca?	1	2	3	4	5
8	¿Considera que sus compañeros participan activamente en los trabajos realizados en equipo?	1	2	3	4	5
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.						
9	¿Ud. recibe el apoyo de sus compañeros en las actividades diarias?	1	2	3	4	5
10	¿Considera que entre sus compañeros existe unión y compañerismo en el cumplimiento de objetivos establecidos?	1	2	3	4	5
SISTEMA ORGANIZACIONAL		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Consideración de directivos						
11	¿Ud. considera que su jefe se involucra con sus actividades?	1	2	3	4	5
12	¿Cree Ud., que entre si jefe y los colaboradores existe una comunicación horizontal?	1	2	3	4	5
Beneficios y recompensas						
13	¿Ud. se siente satisfecho con el salario que percibe?	1	2	3	4	5
14	¿Cree Ud. que la institución brinda incentivos por la calidad de trabajo que realiza?	1	2	3	4	5

Esfuerzo						
15	¿Ud. es alentado por su jefe cuando tiene dificultades para realizar una labor?	1	2	3	4	5
16	¿Su jefe muestra preocupación por la calidad de su trabajo?	1	2	3	4	5
Liderazgo de directivos						
17	¿Considera que su jefe soluciona los problemas de manera oportuna?	1	2	3	4	5
18	¿Considera que su jefe tiene la capacidad para brindar incentivos por la calidad de trabajo que realiza?	1	2	3	4	5

FICHA DE EVALUACIÓN PARA EL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones: Responder a las siguientes preguntas marcando con (x) de acuerdo a su criterio, con relación a la escala que aquí se presenta:

ASPECTOS ORGANIZACIONALES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
La motivación						
1	¿Los incentivos que se le otorga al personal le son motivadores para ellos, por lo que mejora su rendimiento?	1	2	3	4	5
2	¿Para mejorar el trabajo y rendimiento del personal en la institución se trabaja en base a objetivos?	1	2	3	4	5
3	¿El dinero percibido por el personal es un factor motivador para ellos?	1	2	3	4	5
Adecuación / ambiente de trabajo						
4	¿El personal se encuentra en el puesto que le compete de acuerdo a sus capacidades y conocimientos?	1	2	3	4	5
5	¿El personal demuestra interés y compromiso en sus labores que desempeño en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿El personal crea un ambiente adecuada para trabajar y contribuir al buen desempeño de los colaboradores?	1	2	3	4	5
Establecimiento de objetivos						
7	¿El personal cumple al 100% con los objetivos y metas planteado por la institución?	1	2	3	4	5
8	¿El personal demuestra satisfacción al cumplir con los objetivos y retos que se ha propuesto?	1	2	3	4	5
9	¿Los objetivos propuestos se desarrollar en el tiempo determinado por la institución?	1	2	3	4	5
Reconocimiento del trabajo						
10	¿El personal se siente útil y valorado al reconocer su buen trabajo realizado?	1	2	3	4	5
11	¿Los reconocimientos otorgados al personal son motivadores para ellos, que conllevan a mejorar su rendimiento de trabajo?	1	2	3	4	5
12	¿Los reconocimientos se otorgan de acuerdo al esfuerzo y resultados de su trabajo demostrado?	1	2	3	4	5
La participación del empleado						
13	¿El empleado participa en el control y planificación de sus tareas a ser desarrolladas por él?	1	2	3	4	5
14	¿El personal presenta buenas opiniones para mejorar los procesos administrativos y operativos de la dirección ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales?	1	2	3	4	5
15	¿El personal participa en las actividades que implican el buen desempeño de sus actividades?	1	2	3	4	5

La formación y desarrollo profesional						
16	¿Las capacitaciones y entrenamientos mejoran el rendimiento de los colaboradores?	1	2	3	4	5
17	¿La formación que se brinda a los colaboradores, proporcionan resultados positivos al su rendimiento?	1	2	3	4	5
18	¿El personal demuestra dominio de las actividades que desempeña en su puesto de trabajo, así como el buen manejo de riesgos?	1	2	3	4	5
ASPECTOS PERSONALES						
Cumplimiento de Metas		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	¿El personal cumple a cabalidad las metas que se ha propuesto en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
20	¿El objetivo planificado a cada uno de los colaboradores es desarrollado efectivamente por ellos?	1	2	3	4	5
21	¿Las metas son desarrolladas de acuerdo como lo ha planteado la institución?	1	2	3	4	5
Cumplimiento de Procedimientos						
22	¿Las tareas asignadas al personal son desarrolladas con dedicación por estos?	1	2	3	4	5
23	¿El personal es responsable de cada tarea que le asigna la institución?	1	2	3	4	5
24	¿El personal cumple con los procedimientos establecidos en la institución?	1	2	3	4	5
Predisposición de Colaborar						
25	¿El colaborador demuestra iniciativa para generar propuestas de mejora para la institución?	1	2	3	4	5
26	¿El colaborador es emprendedor, creando nuevos proyectos que contribuyen con el desarrollo de la institución?	1	2	3	4	5
27	¿El colaborador demuestra proactividad en el desarrollo de sus actividades encargadas por la institución?	1	2	3	4	5
Trabajo en Equipo						
28	¿El colaborador demuestra liderazgo en los trabajos y actividades que se desarrollan en equipo?	1	2	3	4	5
29	¿El colaborador desarrollo efectivamente sus laborar cuando trabaja con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
30	¿El colaborador es colaborador y por lo general se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
Satisfacción en el Trabajo						
31	¿El personal demuestra satisfacción cuando cumple con sus metas trazadas?	1	2	3	4	5
32	¿Considera que la satisfacción de los colaboradores contribuye en el buen desempeño de los mismos?	1	2	3	4	5
Compromiso en el Trabajo						
33	¿El personal demuestra pleno compromiso en el desarrollo de sus actividades?	1	2	3	4	5
34	¿El personal demuestra entusiasmo para realizar las labores encomendadas por el jefe inmediato?	1	2	3	4	5

Compromiso Organizacional						
35	¿El colaborador se identifica plenamente con la institución?	1	2	3	4	5
36	¿El personal realiza sus actividades en beneficio de la institución, demostrando compromiso ante ella?	1	2	3	4	5

Anexo n° 02: Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TESIS: Evaluación del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de la Dirección Ejecutiva de la Administración y Conservación de los Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES	
				Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Con frecuencia	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
DESEMPEÑO LABORAL	ASPECTOS ORGANIZACIONALES	Motivación	¿Los incentivos que se le otorga al personal le son motivadores para ellos, que mejora su rendimiento?						X		X		X		X			
			¿Para mejorar el trabajo y rendimiento del personal en la institución se trabaja en base a objetivos?						X		X		X		X			
			¿El dinero percibido por el personal es un factor motivador para ellos?						X		X		X		X			
		Adecuación / ambiente de trabajo	¿El personal se encuentra en el puesto que le compete de acuerdo a sus capacidades y conocimientos?						X		X		X		X			
			¿El personal demuestra interés y compromiso en sus labores que desempeño en su puesto de trabajo?						X		X		X		X			
			¿El personal crea un ambiente adecuada para trabajar y contribuir al buen desempeño de los colaboradores?						X		X		X		X			
		Establecimiento de objetivos	¿El personal cumple al 100% con los objetivos y metas planteado por la institución?						X		X		X		X			

ASPECTOS PERSONALES	Cumplimiento de Metas	¿El personal cumple a cabalidad las metas que se ha propuesto en su puesto de trabajo?						X	X	X	X			
		¿El objetivo planificado a cada uno de los colaboradores es desarrollado efectivamente por ellos?							X	X	X	X		
		¿Las metas son desarrolladas de acuerdo como lo ha planteado la institución?							X	X	X	X		
	Cumplimiento de Procedimientos	¿Las tareas asignadas al personal son desarrolladas con dedicación por estos?							X	X	X	X		
		¿El personal es responsable de cada tarea que le asigna la institución?							X	X	X	X		
		¿El personal cumple con los procedimientos establecidos en la institución?							X	X	X	X		
	Predisposición de Colaborar	¿El colaborador demuestra iniciativa para generar propuestas de mejora para la institución?							X	X	X	X		
		¿El colaborador es emprendedor, creando nuevos proyectos que contribuyen con el desarrollo de la institución?							X	X	X	X		
		¿El colaborador demuestra proactividad en el desarrollo de sus actividades encargadas por la institución?							X	X	X	X		
	Trabajo en Equipo	¿El colaborador demuestra liderazgo en los trabajos y actividades que se desarrollan en equipo?							X	X	X	X		
		¿El colaborador desarrolla efectivamente sus labores cuando trabaja con sus compañeros de trabajo?							X	X	X	X		
		¿El colaborador es colaborador y por lo general se lleva bien con sus compañeros de trabajo?							X	X	X	X		

	Satisfacción en el Trabajo	¿El personal demuestra satisfacción cuando cumple con sus metas trazadas?							X		X		X		X		
		¿Considera que la satisfacción de los colaboradores contribuye en el buen desempeño de los mismos?							X		X		X		X		
	Compromiso en el Trabajo	¿El personal demuestra pleno compromiso en el desarrollo de sus actividades?							X		X		X		X		
		¿El personal demuestra entusiasmo para realizar las labores encomendadas por el jefe inmediato?							X		X		X		X		
	Compromiso Organizacional	¿El colaborador se identifica plenamente con la institución?							X		X		X		X		
		¿El personal realiza sus actividades en beneficio de la institución, demostrando compromiso ante ella?							X		X		X		X		

Gobierno Regional de San Martín
 Dirección Regional de Agricultura
 Oficina de Planeamiento y Estadística Agraria

.....
 Lic. Adm. César A. Alejandría Castro
 DIRECTOR

 FIRMA DEL EVALUADOR

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Mg. Lic. Elmer Escudero Pinchi.
 Nombre del Instrumento : Encuesta para medir el "CLIMA ORGANIZACIONAL"
 Finalidad del Instrumento : Permitir recolectar información para analizarlo y cuantificarlo.
 Título de Investigación :

"EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA ADMINISTRACIÓN Y CONSERVACIÓN DE LOS RECURSOS NATURALES – OFICINA TARAPOTO, AÑO 2016 "

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Excelente (4)

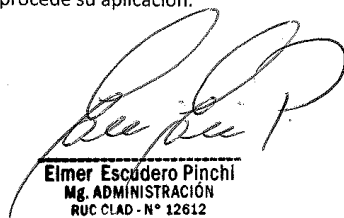
III. OBSERVACIONES

N°	INDICADORES	1	2	3	4
1	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X
2	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X
3	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, tecnológico y legal inherente al clima organizacional.				X
4	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas las dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X
5	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X
6	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes al clima organizacional a la cual están expuestos los sujetos muestrales.				X
7	La información que se obtendrá, mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X
8	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X

IV. CONCLUSION:

(X) Si, el Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() No, procede su aplicación.


Elmer Escudero Pinchi
 Mg. ADMINISTRACIÓN
 RUC CLAD - N° 12612

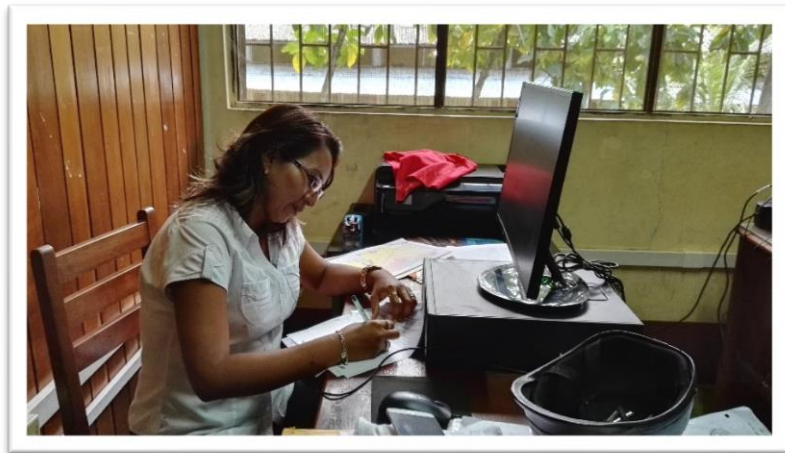
Tarapoto, de Diciembre del 2016.

Anexo n° 03: Matriz de consistencia:

TITULO	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	DIMENCIONES	INDICADORES		
Evaluación del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.	¿Cómo es el clima organizacional y cuál es su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, ¿año 2016?	El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016	objetivo General	Sistema Individual	Satisfacción de los colaboradores		
			Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.		Autonomía en el trabajo		
				Sistema Interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización.		
					Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.		
					Sistema Organizacional	Consideración de directivos	
		Beneficios y recompensas					
		Esfuerzo					
		El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.	Liderazgo de directivos	Objetivos Específicos	Evaluar el clima organizacional la Dirección Ejecutiva de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.	Aspectos Organizacionales	La motivación
							Adecuación / ambiente de trabajo
							Establecimiento de objetivos
Reconocimiento del trabajo							
La participación del empleado							
La formación y desarrollo profesional							
				Aspectos Personales	Cumplimiento de Metas		

			<p>Conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de Administración y Conservación de Recursos Naturales – Oficina Tarapoto, año 2016.</p>	<p>Cumplimiento de Procedimientos</p>
				<p>Predisposición de Colaborar</p>
				<p>Trabajo en Equipo</p>
				<p>Satisfacción en el Trabajo</p>
				<p>Compromiso en el Trabajo</p>
				<p>Compromiso Organizacional</p>

Anexo n° 04: Evidencias Fotográficas



Anexo n° 05: Tabulaciones

CLIMA LABORAL

	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14	CL15	CL16	CL17	CL18
Persona 1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1
Persona 2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1
Persona 3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3
Persona 4	3	5	3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	4	3	3	3	5



Persona 5	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2
Persona 6	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
Persona 7	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1
Persona 8	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1
Persona 9	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
Persona 10	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
Persona 11	4	4	3	3	5	3	3	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4
Persona 12	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3
Persona 13	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2
Persona 14	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2

Sistema Individual

PUNTAJE MINIMO	6
PUNTAJE MAXIMO	30
ESCALAS	3
DIF. MIN. - MAX.	24
VARIANZA	8

Bajo	5	13
Medio	14	22
Alto	23	31

9
8
16
22
14
9
11
9
16

Sistema Interpersonal

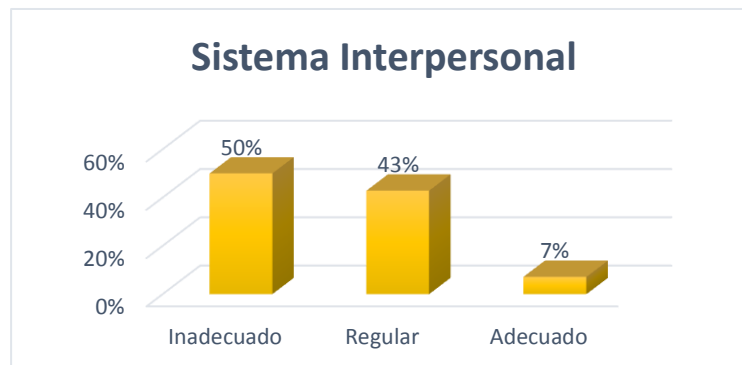
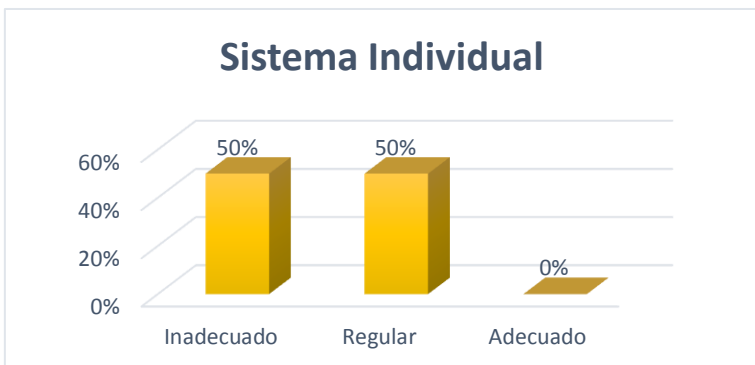
PUNTAJE MINIMO	4
PUNTAJE MAXIMO	20
ESCALAS	3
DIF. MIN. - MAX.	16
VARIANZA	5

Bajo	3	8
Medio	9	15
Alto	16	21

8
6
9
16
10
5
5
7
10

Sistema Individual	fi	%	
Inadecuado	7	50%	22
Regular	7	50%	14
Adecuado	0	0%	10
TOTAL	14	100%	11

Sistema Interpersonal	fi	%	
Inadecuado	7	50%	14
Regular	6	43%	10
Adecuado	1	7%	5
TOTAL	14	100%	6



Sistema Organizacional

PUNTAJE MINIMO	8	
PUNTAJE MAXIMO	40	13
ESCALAS	3	13
DIF. MIN. - MAX.	32	20
VARIANZA	11	29

Bajo	7	18	10
Medio	19	29	12
Alto	30	41	11

19

CLIMA LABORAL

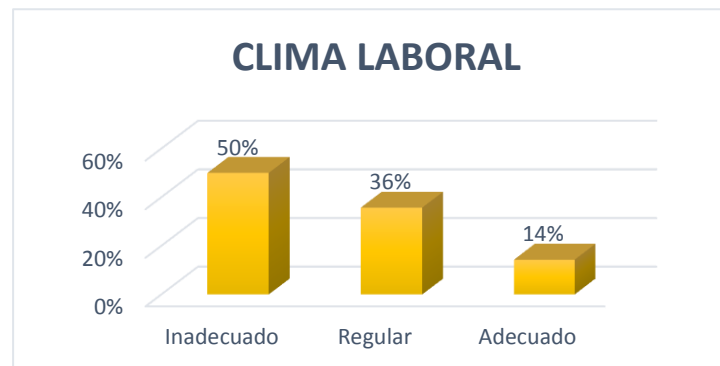
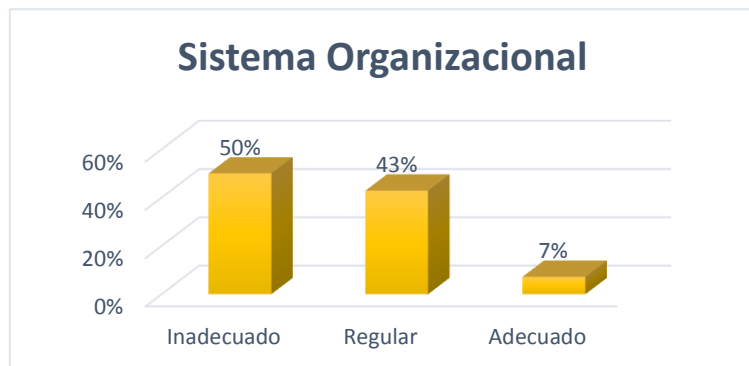
PUNTAJE MINIMO	18	
PUNTAJE MAXIMO	90	30
ESCALAS	3	27
DIF. MIN. - MAX.	72	45
VARIANZA	24	67

Bajo	17	41	24
Medio	42	66	28
Alto	67	91	27

45

Sistema Organizacional	fi	%	
Inadecuado	7	50%	22
Regular	6	43%	33
Adecuado	1	7%	21
TOTAL	14	100%	12
			13

CLIMA LABORAL	fi	%	
Inadecuado	7	50%	49
Regular	5	36%	69
Adecuado	2	14%	45
TOTAL	14	100%	27
			30



DESEMPEÑO LABORAL

	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16	DL17	DL18	DL19	DL20	DL21	DL22	DL23	DL24	DL25	DL26	DL27	DL28	DL29	DL30	DL31	DL32	DL33	DL34	DL35	DL36
Persona 1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2
Persona 2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1
Persona 3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2
Persona 4	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	3	5	5	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4
Persona 5	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2
Persona 6	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1
Persona 7	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2
Persona 8	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2
Persona 9	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
Persona 10	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2
Persona 11	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	5	4
Persona 12	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
Persona 13	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2
Persona 14	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2

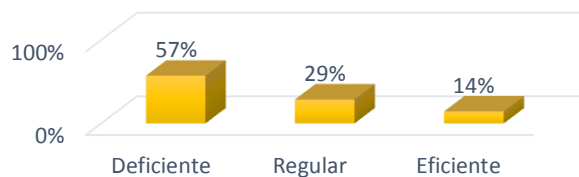
Aspectos Organizacionales

PUNTAJE MINIMO	18
PUNTAJE MAXIMO	90
ESCALAS	3
DIF. MIN. - MAX.	72
VARIANZA	24

Bajo	17	41
Medio	42	66
Alto	67	91

Aspectos Organizacionales	fi	%
Deficiente	8	57%
Regular	4	29%
Eficiente	2	14%
TOTAL	14	100%

Aspectos Organizacionales



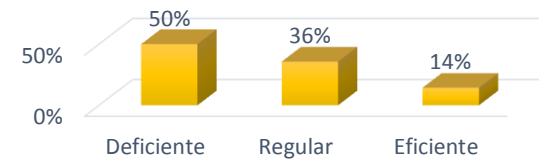
Aspectos Personales

PUNTAJE MINIMO	18
PUNTAJE MAXIMO	90
ESCALAS	3
DIF. MIN. - MAX.	72
VARIANZA	24

Bajo	17	41
Medio	42	66
Alto	67	91

Aspectos Personales	fi	%
Deficiente	7	50%
Regular	5	36%
Eficiente	2	14%
TOTAL	14	100%

Aspectos Personales

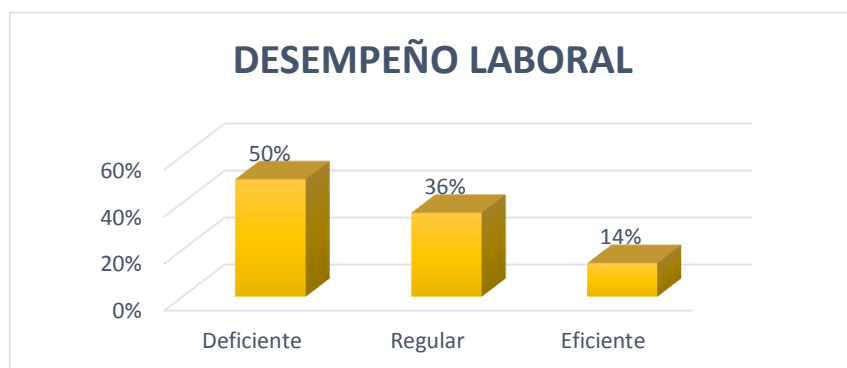


DESEMPEÑO LABORAL

PUNTAJE MINIMO	36	
PUNTAJE MAXIMO	180	56
ESCALAS	3	53
DIF. MIN. - MAX.	144	92
VARIANZA	48	146

Bajo	35	83	48
Medio	84	132	54
Alto	133	181	57

DESEMPEÑO LABORAL	fi	%	
Deficiente	7	50%	148
Regular	5	36%	91
Eficiente	2	14%	51
TOTAL	14	100%	56



Correlaciones

			Clima_Laboral	Desempeño_Laboral
Rho de Spearman	Clima_Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,908**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	14	14
	Desempeño_Laboral	Coeficiente de correlación	,908**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	14	14

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

