



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima organizacional y desempeño laboral en el personal
del proyecto especial Madre de Dios, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Cappelletti Rodriguez, Giomar Hassan (orcid.org/000-0002-1025-7323)

ASESOR:

Dr. Mori Paredes, Manuel Alberto (orcid.org/0000-0002-9687-492X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi papá Mario, mi mamá Aydee, mi hija Mía que son mi fortaleza y motivación para seguir adelante día a día y así poder alcanzar mis metas y objetivos personales y profesional para así ser un mejor profesional y ser humano.

Agradecimiento

A mis padres por su constante apoyo,
en poder alcanzar mis metas y
objetivos, a mi asesor por su apoyo en
poder realizar el trabajo de investigación
de la mejor manera.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Índice de Tablas	v
Índice de Gráficos y Figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN:.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA:	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población y muestra	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS:.....	21
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII.RECOMENDACIONES.....	26

Índice de Tablas

Tabla 1: Desarrollo personal

Tabla 2: Oportunidades laborales

Tabla 3: Comprometido Laboralmente

Tabla 4: Identificado laboralmente

Tabla 5: Información Adecuada

Tabla 6: Comunicación clara

Tabla 7: Materiales Idóneos

Tabla 8: Ambiente adecuado

Tabla 9: Remuneración Racional

Tabla 10: Habilidades personales

Tabla 11: Capacitan conocimiento

Tabla 12: Conocimiento de sistemas

Tabla 13: Tareas institucionales

Tabla 14: Tareas cabal y puntual

Tabla 15: Propósitos definidos

Tabla 16: Competencia laboral

Tabla 17: Capacitación institucional

Tabla 18: Ideas novedosas

Índice de Gráficos y Figuras

- Gráfico 1: Histograma Desarrollo personal
- Gráfico 2: Histograma Oportunidades laborales
- Gráfico 3: Histograma Comprometido Laboralmente
- Gráfico 4: Histograma Identificado laboralmente
- Gráfico 5: Histograma Información Adecuada
- Gráfico 6: Histograma Comunicación clara
- Gráfico 7: Histograma Materiales Idóneos
- Gráfico 8: Histograma Ambiente adecuado
- Gráfico 9: Histograma Remuneración racional
- Gráfico 10: Histograma Habilidades personales
- Gráfico 11: Histograma Capacitan conocimiento
- Gráfico 12: Histograma Conocimiento de sistemas
- Gráfico 13: Histograma Tareas institucionales
- Gráfico 14: Histograma Tareas cabal y puntual
- Gráfico 15: Histograma Propósitos definidos
- Gráfico 16: Histograma Competencia laboral
- Gráfico 17: Histograma Capacitación institucional
- Gráfico 18: Histograma Ideas novedosas

RESUMEN

En la presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño en el personal del proyecto especial madre de dios 2020, como metodología se aplicó el modelo descriptivo, aplicativo y correlacional, su población fue de 150 colaboradores y se determinó bajo muestreo aleatorio simple una muestra de 61 trabajadores, para las recolecciones de datos se realizó por medio del cuestionario de 18 preguntas, aplicando la técnica encuesta, en el estudio de las pruebas de asociación dio como resultado una relación altamente significativa de 61,3% entre la variable clima organizacional y desempeño laboral, por lo que se puede concluir que dentro del proyecto especial es fundamental tener un buen clima para que así repercuta en los desempeños de sus trabajadores, por otro lado también se recomienda tener en consideración a todos los miembros de su institución para que ellos se sientan cada vez más motivados, comprometidos con el desarrollo de la organización.

Palabras Clave

Procesos Estratégicos, Cumplimiento de Objetivos, Formulación, Implementación, Evaluación.

ABSTRACT

In the present investigation, the main objective was to determine the relationship that exists between the organizational climate and the performance of the personnel of the Madre de Dios 2020 special project, as a methodology, the descriptive, applicative and correlational model was applied, its population was 150 collaborators and a sample of 61 workers was determined under simple random sampling, for the data collection it was carried out through the questionnaire of 18 questions, applying the survey technique, in the study of the association tests it resulted in a highly significant relationship of 61, 3% between the variable organizational climate and work performance, so it can be concluded that within the special project it is essential to have a good climate so that it affects the performance of its workers, on the other hand it is also recommended to take into consideration all members of your institution so that they feel more motivated, committed to the organization development.

KEY WORDS

Strategic Processes, Compliance with Objectives, Formulation, Implementation, Evaluation.

I. INTRODUCCIÓN:

El Clima Organizacional, desde el contexto a nivel mundial hasta la fecha ha tenido una gran importancia dentro de toda empresa u organización ya que para muchos es esencial e importante a R´ Diana (2012) en su monografía. Destaca la importancia de buen clima laboral dentro de toda organización ya ello ayuda mucho a las que los trabajadores estén con mayor satisfacción, motivación laboral y que los líderes tenga esa capacidad de poder gestionar y así pueda tener como resultado una buena productividad y existo dentro de cualquier organización.

En América, la revista Ciencia Latina (2021), como también reconoce existencias factores psicológicos, individuales, grupales y las organizaciones tienen un impacto directo en el ambiente organizacional.

El modelo clima organizacional del ciudadano peruano P´ Héctor (2017) puntualiza al clima organizacional el ambiente donde los miembros de la organización dan influencias en el comportamiento de los sus miembros es por ello que se pueden manifestar que el clima es el reflejo de la cultura más profunda de la organización.

En la actualidad, la importancia que las organizaciones se involucren más en su clima laboral es de mucha importancia ya que ello va repercutir en el desempeño de los colaboradores, motivación, predisposición, actitud, y así poder tener esas ganas de trabajar con entusiasmo para alcanzar las metas de la empresa pero ello también involucra a los líderes para trabajar coordinadamente en un buen ambiente que sea en beneficio de todos porque muchas veces se exige resultados pero no se brindan las consumiciones necesarias de trabajo, en tal sentido teniendo todo lo antes ya mencionado se puede terne éxitos en diferentes objetivos y metas que pueda tener una organización.

La presente investigación tendrá como problema general: Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto

Especial Madre de Dios 2020. Los problemas específicos son los siguientes: a) Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020. b) Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020. c) Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020. d) Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020. Como objetivos generales se formuló: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020. Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020. b) Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020. c) Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020. d) Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020.

Como hipótesis general se planteó: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre de Dios. b) Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020. c) Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020. d) Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Morales (2016) en su estudio “Habilidades Transformacionales en Inclusión e Implementación en el Trabajo para Egresados de la Universidad Tecnológica Equinocial, Sede Santo Domingo”. Su indagación tenía como finalidad dar a conocer la idoneidad que existe entre las dos variables de estudio, donde se llegó a la conclusión que los estudiantes eligen a su casa de estudio por ser innovadora, integral y donde se promueva la inclusión laboral desde a mediados de ciclo para que así el estudiante se pueda ir desarrollando mientras va adquiriendo conocimientos, también se puede ver que los graduados se fijan bastante por los prestigios que pueda tener la institución, los graduados también se fijan en los desempeños laborales que puedan tener los egresantes.

Otoya (2016), en el estudio “Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en el Ministerio de Asuntos Públicos, sede Tarapoto – 2016”. Realizo su estudio para que pueda ver qué relación existe entre sus dos variables en dicho ministerio, el estudio fue experimental y de forma correlacional. De su investigación se concluye que existe una reciprocidad entre las variables que se estudiaron, señalando que si existe componente para la gestión que están relacionados con el desempeño de los colaboradores del mencionado ministerio.

Osco (2015), “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Andahuaylas – Apurímac año 2014,

concluyo que se relacionan ambas variables de manera débil, demostrando que el talento humano no tiene ni favor ni relevancia para con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad, es por ello que como recomendación dio a conocer que es importante motivar a sus colaboradores para así obtener un mejor desempeño y sea en bien común

Valdivia (2014), para su estudio “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER — TRUJILLO Valdivia (2014), realizó un estudio sobre “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa DANPER — TRUJILLO, el objetivo principal del estudio fue indagar como el clima organizacional repercute con en el desempeño del trabajador, donde los trabajadores expresaron que existe un deficiente distribución del área de trabajo para así poder realizar su trabajos de manera eficiente, ya que no está correctamente distribuido y eso retrasa sus actividades y no poder llegar a tiempo a cumplir con sus metas, pero a todo ello se sugirió ordenar el entorno de trabajo para que los trabajadores tengan un mejor desenvolvimiento en sus actividades y funciones, también se llegó a concluir que el clima si influye de manera directa con el desempeño de los colaboradores, donde admite desarrollarse y sentirse complacido para logros alcanzados en la elaboración de sus distintas actividades laborales.

Núñez y Padilla (2019), estudio titulado “Administración en Desempeño Ocupacional, Estado de Quito” – Ecuador. La finalidad principal de esta investigación fue describir el efecto de los procedimientos administrativos en el desempeño profesional institucional, metodológicamente se consideró un estudio cuantitativo, exploratorio, descriptivo con 1712 servidores. Se concluyó que existen elementos de gestión que necesitan ser mejorados en el proceso de planear, organizar, liderar, que es lo mismo que la implementación de los resultados futuros de la organización.

Por otro lado, Apaza (2018) hace premisa que las empresas más eficientes y exitosas a nivel mundial dan mucha importancia al desempeño laboral, estas invierten recursos financieros y tiempo para así poder mantener un buen desempeño de sus colaboradores a través de buenas gestiones ya que todo ello será de mejora para toda la compañía y así puede ser más competitiva en el mercado laboral.

En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia ya que ayuda a encaminar una mejor gestión y así tener un ambiente de trabajo donde los colaboradores se puedan desarrollar, en donde se deberá realizarse con mayor empeño, con procesos de cambios, en donde el éxito en el desempeño estará determinado por la calidad del clima organizacional (Herrera, 2019).

Por su parte Bordas (2016), hace mención que el clima organizacional se refiere a la manera en los integrantes de una organización puntualizan su entorno o ámbito de trabajo, a partir de varias capacidades que tiene que ver con el individuo, el entorno general o la propia institución. Los que pueden ser ambiente, características, ambiente social y comportamiento organizacional. Para Hernández

(2011) da referencia que podría darse de la forma como los trabajadores observan la organización de la que son miembros y que repercute directamente en el desempeño dentro de la institución, nos dice también que los mismos colaboradores con los que crean su propio ambiente de trabajo ya sea bueno o malo y así poder tener un mayor desarrollo dentro de ella.

Según Toala et al. (2017), una de las cosas primordiales del desempeño laboral es el poder lograr los objetivos de la compañía, un buen desempeño es la fortaleza importante dentro de una organización ya que ello permite poder llegar a tener resultados para el crecimiento y la competencia de la empresa, pero ello también va de la mano de la motivación que le puedan dar la gerencia y los jefes de los diferentes puestos de trabajo.

Por su parte García y Leal (2019), inca que les resulta fundamental para las instituciones estimular contantemente la mejora del desempeño de forma individual y grupal, lo que puede obtenerse a través de diferentes maneras o mecanismos, donde podemos encontrar, la motivación, el reconocimiento del trabajo realizado, la alta responsabilidad asignada, el cuidado del trabajo del ambiente de trabajo.

Con todo lo antes mencionado el desempeño laboral es importante en toda organización considerando así el éxito que todo empres desea lograr, lo cual está sujeta a un eficiente desempeño principalmente de los empleados ya que son sus activos fundamentales, pero lo cual hay que mencionar que los empleados se desarrollaran dependiendo a las motivaciones que puedan tener a su alrededor.

Para Queipo y Useche (2015) indican que todo va a depender del puesto de trabajo y de cómo los colaboradores están capacitados y que tipo de técnicas puedan utilizar para resolver ciertos problemas que puedan tener dentro de sus funciones, mucho va a tener que ver las capacidades interpersonales, técnicas de trabajo y conocimiento del puesto de trabajo. Para Chiang, et al. (2015) es la satisfacción que se tiene en el trabajo, empieza más a relacionarse más en la calidad de vida que se pueda tener en el trabajo, sobre su salud mental, con su entorno laboral y familiar, con preocupación en el desarrollo del individuo.

Tenemos finalmente a nivel internacional a Toala, et al. (2017) quien afirma que el comportamiento de los empleados es fundamental para poder así alcanzar los objetivos de la compañía, un óptimo desempeño siempre va a hacer la fortaleza más esencial dentro de una organización. Para García y Leal (2008) resulta para las empresas ya sea priva o pública mejorar el desempeño de sus colaboradores ya sea de forma individual o grupal, con el cual se puede dar a través de diferentes técnicas en ellas se encuentra, el reconocimiento al trabajo que realiza, la motivación, el grado de responsabilidad que se le asigne y el cuidado del clima laboral en donde se desarrolle.

Las teorías que dan sustento al clima organizacional se tienen a la Teoría de Sistemas, donde Moslehpour, et. al (2019) que fundamentan que las relaciones humanas y el clima de un organización se sustentan en dependencia recíproca de 12 sus partes que lo componen, donde la adaptación y la innovación son pilares para su crecimiento, pues en un sistema la existencia de escenarios caóticos no supone una condición anormal, sino que se transforma en un atributo del sistema para potenciar los cambios y la evolución a forma organizacionales más complejas, siempre que sus integrantes estén dispuestos a ellos, caso contrario la entidad puede fracasar y dar paso a otra. Otra es la teoría de las relaciones condicionadas, donde Fletcher, et. al (2018) mencionan que el clima organizacional percibido por un individuo que forma parte de ella se condiciona a los factores que interactúan con él, que pueden ser factores que provienen de los directivos en su accionar conductual, de la forma como se imprimen los valores y principios de la organización, del cumplimiento de las normas sin excepciones ni privilegios, donde no necesariamente es un factor tangible, sino cómo esta es percibida por los trabajadores. Otra es la teoría del cambio organizacional, que indica que el clima organizacional está fundamentado en las oportunidades que tienen los trabajadores para adaptarse a las transformaciones que sufre el entorno, tanto interno como externo, donde el aprendizaje es la acción clave para incorporarlos a su labor, y estos serán más trascendentes en la medida que generen una nueva

conducta, esta será permanente. (Iglesias, et. al. 2019) Finalmente presentamos la teoría del refuerzo positivo, en la cual el clima laboral debe propender a mantener los elementos que funcionan y ha sido asimiladas y forman parte de la cultura organizacional de la entidad, donde sólo deber ir añadiéndose los aprendizajes y los mecanismos satisfactorios para lograr que las percepciones de satisfacción dentro de la organización son buenas (Ghanbari & Esnkandari, 2016).

Por su parte las teorías que dan sustento al desempeño tenemos a Hacker con su teoría de desempeño laboral y proceso de acción, que está relacionada directamente con la conducta se especializa en entornos laborales que las acciones se inician desde un plan para su ejecución y el feedback posterior, dando así énfasis en el desarrollo de las capacidades de los colaboradores para así obtener un mayor rendimiento y una posterior obtención de resultados. Por otro lado, tenemos a la teoría de la equidad citado por Psicología Online (2019), en donde el sujeto compara la razón de sus atribuciones con las que percibe en otras personas. Las consecuencias de la falta de equidad es una tensión inducida que impulsa a la persona a intentar reducir esa desigualdad. La teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow que explica las motivaciones de las personas lo que muchas veces no satisfacen en el ámbito laboral, que ya sugiere poder satisfacer las necesidades desde el nivel más bajo hasta el nivel más alto ya que es importante tener una igualdad y así poder motivar a los colaboradores y así te obtenga competitividad y mejores resultados.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al diseño que se aplicara en esta investigación es descriptiva y correlacional, porque antes de establecer relación, se tendrá que realizar un estudio y describir, la conducta de cada una de las variables, ello nos permitirá observar y estudiar la conexión de hechos, fenómenos de las variables.

Para Sabino (2016) es algo global que se integran de una manera coherente y correcta que es recogida de datos a utilizar (anexo 3)

3.2. Variables y operacionalización

Podemos decir que una variable se refiere a la relación entre ellas, que se puede medir y que cambia a lo largo del estudio comprobando los resultados.

Según Arias (2017) indica, que es una particularidad capaz de sufrir cambios si es objeto de medición, procesamiento o control de levantamientos, donde las variables se corrieron como se puede observar en las matrices de los Anexos 1 y 2 relacionadas con cada variable.

3.3. Población y muestra

Para la revista Alegría México 2016, señala que la población es toda aquella que se encuentra en un determinado momento, lugar o espacio y que se quiere realizar un estudio.

La población total es de 150 colaboradores del proyecto Especial Madre De Dios-Sede Central.

Para esta investigación la muestra estará compuesta por 61 trabajadores del Proyecto Especial Madre de Dios, que ha sido seleccionado por muestreo probabilístico aleatorio simple.

Según Bernal (2010) indica, que son los habitantes que se eligen de la cual efectivamente se consiguió los datos para el desarrollo de estudio y en el cual se analizara las variables de estudio.

Para este estudio la muestra estará compuesta por 61 trabajadores del Proyecto Especial Madre de Dios, que ha sido seleccionado por muestreo probabilístico aleatorio simple (anexo 4).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Angulo (2012), da a entender que estas técnicas se utilizan para recopilar datos o información de diferentes fuentes con el fin de examinar y reflejar los resultados. Por lo tanto, para dicha investigación, se utilizará la encuesta como técnica.

Como también Caisa (2014), una encuesta nos ayuda a medir la relación de variables, tasar los resultados y entender lo que la gente piensa sobre un tema.

En cuanto a la instrumentación, en este estudio se utilizó un cuestionario.

Según Ñaupas (2013), un cuestionario es una acumulación de preguntas que son consistentes con una hipótesis, por ello las variables e indicadores de un estudio. Tiene como juntar información y probar una hipótesis de estudio.

Así como en el cuestionario se elaboró mediante la tasación Likert, donde la variable 1 Clima organizacional está compuesto en 9 ítems y para la variable 2 Desempeño laboral cuanta con 9 preguntas.

Con relación a la validez del instrumento, Hernández (2014), que se refiere a la satisfacción de la herramienta obtenida por medición. Por lo tanto, para este estudio se utilizará el juicio de los expertos que confirmarán y calificarán la herramienta matriz.

Para este estudio va utilizarse el coeficiente confiabilidad alfa de cronbach debido a que utiliza una herramienta con respuesta multipartita.

3.5 Procedimientos

Los datos fueron recopilados de la muestra seleccionada con el propósito de estudio, mediante la realización de una encuesta entre los colaboradores, y se aplicaron 61 cuestionarios, y los datos fueron recolectados directamente, la técnica utilizada fue la aplicación es una encuesta, y la herramienta utilizada es el cuestionario de 18 cuestionarios y finalmente los datos obtenidos fueron procesados en SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Para Bernal (2010). Son resultados del análisis, lo que le permite sacar conclusiones y recomendaciones.

Los datos obtenidos se procesan mediante estadística de inferencia, se establece el grupo de investigación a analizar, se recolectan la información por medio de un cuestionario, y los datos recaudados se digitan dentro de un Excel 2016 ante el programa IBM SPSS Versión 25. Serán remitidos a. A continuación, determine la conclusión.

3.7 Aspectos éticos

Las investigaciones de procesos se realizan con total transparencia y responsabilidad, teniendo en cuenta el respeto, la lealtad, el valor de la confidencialidad y el consentimiento intencionado e informado de los colaboradores. En este caso, el personal directivo ya tiene conocimiento de la aplicación de las referidas medidas. Se garantiza que los estudios previos de otros autores cuentan con un respaldo honesto y protegen los derechos de investigación si se cumplen los criterios científicos.

IV. RESULTADOS:

La utilización de los datos de muestra para la prueba de asociación de variables que se muestra en el Apéndice 10 arrojó los siguientes resultados:

Donde existe una correlación muy alta entre el clima organizacional y desempeño laboral equivalente al 61,3% media moderada, siendo esta asociación altamente significativa al nivel del alfa = al 0,01.

Sobre la primigenia hipótesis específica, se encontró a nivel poblacional que existe una asociación altamente significativa entre relación personal del clima organizacional con el desempeño laboral. La correlación alcanzada es 34, 2% considerado baja moderada para la prueba estadística efectuada.

En la segunda hipótesis específica, se halló a nivel poblacional que existe una asociación altamente significativa con el involucramiento laboral del clima organizacional con el desempeño laboral. La correlación alcanzada es 53, 4% considerada media moderada para la prueba estadística efectuada.

Para la tercera hipótesis específica, pudo descubrirse que la comunicación frente al desempeño laboral tiene una asociación equivalente al 6,1% siendo una correlación baja y estadísticamente significativa.

También se pudo detectar una asociación equivalente al 2,19% frente al desempeño laboral siendo una correlación baja y estadísticamente significativa en la hipótesis específica cuatro.

V. DISCUSIÓN

Para dicha discusión de los resultados obtenidos del estudio realizado se llega a obtener resultados, conclusiones, de diferentes autores establecidos dentro de las referencias de la indagación.

Mientras tanto dicha investigación que realice para la tesis, se encontró una sociedad altamente significativa para el clima organizacional y el desempeño laboral, y dando como respuesta positiva a la hipótesis general planteada.

Por lo tanto a las formulaciones de las hipótesis específicas planteadas se pudo encontrar una asociación altamente significativa entre la relación personal del clima organizacional con la segunda variable desempeño laboral, de igual manera se pudo observar con el involucramiento de la primera variable clima organizacional con el desempeño laboral, en cuanto con la comunicación del clima organizacional frente al desempeño laboral se pudo hallar una correlación baja estadísticamente y como también con las condiciones laborales frente al desempeño laboral se encontró una asociación baja estadísticamente.

Núñez y Padilla (2019), Concluyó en su investigación que existen factores gerenciales que requieren mejorar los procesos de planificación, organización y gestión, de igual forma solicitó la implementación de los resultados futuros de la empresa.

Así mismo puede responder diferentes interrogantes de como el clima organizacional repercute en las acciones, comportamiento, actitudes y desempeños laborales para que así una organización puede tener un mejor planteamiento, organización, dirección y controles de los objetivos planteados por el directorio antes sus metas plasmadas y poder llegar a sus éxitos como organización.

En tanto Ossco (2015), Concluyo que la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en el condado de Andahuayles están positivamente pero pobremente correlacionados con el desempeño laboral en su organización.

En tanto Palomino (2018), nos dice clima organizacional es el ámbito donde se desarrollan profesionalmente todos los empleados de la organización, pues enfatiza la importancia de un buen ambiente para que los colaboradores trabajen en un ambiente de desempeño más eficiente y así lograr mejores resultados.

Por su lado Chiavenato (2017), afirma que el desempeño laboral es un desarrollo que tienen los colaboradores para lograr las metas deseadas, pero es muy importante que sus empleados estén motivados y así lograr mejores resultados.

Otoya (2016), da a conocer que tanto el clima organizacional como el desempeño laboral son temas esenciales ya que puede facilitar a resolver muchos cosas que se puedan presentar dentro de toda organización o empresa.

Valdivia (2014), en su investigación tuvo como objetivo precisar la solución al problema del efecto entorno regulatorio en los resultados del trabajo de los empleados en la instalación. Por resultado, los obreros relataron que debería haber un buen ordenamiento del área de trabajo no era la adecuada para realizar su trabajo porque no estaba adecuadamente asignada, por otro lado, relataron poca perturbación en la comprensión del supervisor hacia sus subordinados. Esto se debe al interés de los jefes en obtener una buena imagen de los presidentes de la empresa.

Morales (2016), Concluyo para la elección de universidades depende del crecimiento sustancial de la formación profesional y la inserción laboral. Los graduados y ex alumnos se sienten muy felices con su carrera y el hecho de que la universidad les brinde la oportunidad de desarrollar su lado personal y profesional.

La teoría gerencial clásica defendida por Henri Fayol en su observación primordial con su enfoque organizacional se basa en la forma que las entidades mediante todos

los puestos, agencias y tareas busca maximizar la eficiencia, ya que ella es el cimiento para la elaboración del modelo secuencial y procesos de una forma estratégicamente.

La teoría neoclásica defendida por Peter Drucker afirma que las unidades u organizaciones reúnen racionalmente unos fines, otorgándole una jerarquía de conceptos clásicos. También integran bases teóricas mediando juntas de grupos la comunicación interpersonal, las cosas informales del liderazgo. Considere también las metas organizacionales que están integradas con las metas individuales de los empleados.

VI. CONCLUSIONES

Después de visualizar los diferentes resultados podemos llegar a deducir las siguientes conclusiones:

1.- Dentro de la relación personal del clima organizacional podemos ver que no tiene incidencia sustancial en el desempeño laboral. Lo cual nos da a conocer que las relaciones personales no son óptimas, lo cual nos orienta a poder dar mayor énfasis en las relaciones personales de los colaboradores.

2.- Del involucramiento laboral podemos apreciar que no tiene repercusión sustancial en el desempeño laboral. Lo cual nos permite dar mayor énfasis en el involucramiento de los trabajadores con la institución para que así se pueda alcanzar las productividades de la institución.

3.- La investigación permite concluir que la comunicación presente en el clima organizacional no tiene incidencia sustancial en el desempeño laboral. Lo cual permite dar mayor énfasis en la comunicación de la institución, que contribuya a un mejor desempeño laboral en la organización.

4.- La investigación permite concluir que las condiciones laborales dentro del clima organizacional no tienen repercusión sustancial en el desempeño laboral. Lo cual permite dar mayor atención en las condiciones laborales que tienen los trabajadores para desarrollar sus actividades y poder así mejorarlas.

VII. RECOMENDACIONES:

Después de obtener conclusiones de la presente investigación, se realizó las siguientes recomendaciones a los directivos de la institución:

- Que en cuanto a la relación personal del clima organizacional sería recomendable hacer actividades de integración que involucren a todos los colaboradores como actividades recreacionales, deportivas, de ayuda social y también constante reuniones entre todos los miembros para que hagan llegar sus incomodidades, malestar y sugerencias, para que así el desempeño dentro la organización se vea reflejado positivamente.
- Para el involucramiento laboral vimos que no había mucha incidencia en los trabajadores es por ello que se recomienda incluir a los colaboradores en las actividades de la institución para que ellos se sientan tomados en cuenta y así trabajar en coordinación y se pueda obtener mejores resultados.
- Por parte de la comunicación se recomienda tener desde la alta gerencia hacia la parte más baja del organigrama una fluidez de comunicación clara y concisa, para que todos los trabajadores estén involucrados y así se sientan motivados para poder alcanzar los objetivos y metas de la institución.
- En cuanto a las condiciones laborales del clima organizacional se recomienda mejorar dichas condiciones para que el colaborador pueda desarrollarse de la mejor manera y cumplir con sus actividades laborales de una mejor manera y porque no al 100% obteniendo mejores resultados para el crecimiento de su propio conocimiento y en mejora de la institución.

REFERENCIAS:

Anzola, Sérvulo; "Administración De Pequeñas Empresas", Segunda Edición, Editorial McGrawhill, México 2002.

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=7ICxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=clima+laboral+autores&ots=o_DyuZEz9Z&sig=ZojxsRXyQh77rEkd3hi79hGibtg#v=onepage&q&f=false

Mariño, T. (2018). Diseño de un sistema de capacitación por competencias para mejorar el desempeño laboral. Ecuador 2018. (Tesis para Magíster en Gestión de Talento Humano). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28316/1/40%20GTH.pdf>

Miranda Edquen, Noima. (2018) Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chota, 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29035>

Morales (2016) en su estudio titulado "Competencias transversales en la inserción y desempeño laboral de las y los graduados de la Universidad Tecnológica Equinoccial sede Santo Domingo".

Morales Aguilar, Paulina Liliana (2016) Competencias transversales en la inserción y desempeño laboral de las y los graduados de la Universidad Tecnológica Equinoccial sede Santo Domingo. DOI <http://hdl.handle.net/10045/69525>

Nolverto, M. (2017). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017 (Tesis de pregrado). Obtenido de UDH: repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/408

Núñez y Padilla (2019) desarrolla un estudio intitulado "La gestión administrativa en el desempeño profesional, Cantón Quito" - Ecuador. La finalidad primordial de este estudio consistía en la determinación de la incidencia de las gestiones administrativas en los desempeños profesionalesde la institución.

Núñez, R.P. y Padilla, A. P. (2018). La gestión administrativa en el desempeño profesional directivo de la unidad educativa fiscal “Arturo Borja”, Cantón Quito, provincia Pichincha en el año 2018. Elaboración de un Plan de Fortalecimiento del desempeño profesional directivo. (Tesis de licenciatura. Universidad de Guayaquil, Quito, Ecuador). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41071>

Oscoco, (2015) “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital Pacucha-Andahuaylas-Apurímac en el año 2014 en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas”

Pérez, A. (2018). Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Vinces. (Tesis de licenciatura en Ingeniería. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador). <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/4837>

Veintimilla, N. (2016). La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la secretaria que laboran en la Empresa Agrícola Prieto S.A. del Cantón Pasaje. (Tesis de Licenciatura. Universidad Técnico de Machala, El Oro, Ecuador). Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/4862>

Robbins, S., y Timothy, J. (2013) Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson. México.

Rubio, T. (2016). Recursos Humanos, dirección y gestión de personas en las organizaciones. España: Ediciones Octaedro.

Sergueyevna, N. y Mosher, E. (2013). Teorías motivacionales desde la perspectiva de

comportamiento del consumidor. *Negotium*, 9(26), 5-18. Disponible en:

<http://www.redalyc.org/pdf/782/78228464001.pdf>

Vargas (2010) “Gestión pedagógica del trabajo docente a través de grupos

cooperativos” Presentado en la Pontificia Universidad Católica Del Perú Escuela

de Post Grado –Lima.

Morales Aguilar, Paulina Liliana (2016) Competencias transversales en la inserción y

desempeño laboral de las y los graduados de la Universidad Tecnológica

Equinoccial sede Santo Domingo. DOI <http://hdl.handle.net/10045/69525>

Muñoz Morales, Natalie del Carmen y González González, Albino Enzon (2019)

Reflexión de la gestión administrativa para mejorar los resultados académicos

de la Comuna de Ovalle. DOI <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542->

[2987.2019.4.E.8.136-152](https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.8.136-152)

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill/Inter

American a Editores, S.A.

ANEXO

ANEXO 1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N° 01

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional Palomino (2018)	El clima organizacional es el ambiente donde todos los trabajadores de una organización de desarrollan de forma profesional.	El clima organizacional es muy importante dentro de toda organización ya que ello nos ayuda a tener un mejor rendimiento de todos los colaboradores	Relación personal	1. Desarrollo Personal 2. Desarrollo Profesional	Likert Nominal: Alto Regular Bajo
			Involucramiento Laboral	3. Compromiso con la institución 4. Identificación con la institución	
			Comunicación	5. Fluidez en la comunicación 6. Claridad en la comunicación	
			Condiciones Laborales	7. Elementos Materiales	
				8. Elementos Psicosociales	
				9. Elementos Económicos	

ANEXO 2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N° 02

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desempeño Laboral Chiavenato (2017)	Nos dice que el desempeño laboral es el desenvolvimiento que tiene el colaborador para así poder alcanzar los objetivos deseados.	El desempeño laboral es muy importante para una organización ya que es importante que sus trabajadores estén motivados para así obtener mejores resultados.	Capacidad Laboral.	1. Habilidades 2. Conocimientos 3. Destrezas	Likert Nominal: Eficiente Regular Deficiente
			Eficacia	4. Cumplimiento de tareas 5. Logro de objetivos	
			Innovación	6. Competitividad 7. Creatividad 8. Proactivo	

Anexo 3

Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S)	TEORÍAS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Primera Variable	Teoría 1	Enfoque o ruta de investigación
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre de Dios 2020?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020	Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020.	Clima Organizacional	Teoría del Comportamiento Maslow (1950)	Quantitativo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			Alcance de investigación
Problema Específico 1	Objetivo Específico 1	Hipótesis Específico 1			Correlacional
¿Qué relación existe entre la realización personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020?	Determinar la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020..	Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020.			Diseño de la investigación
					Quantitativo
			Segunda Variable	Teoría 2	No experimental transversal
Problema Específico 2	Objetivo Específico 2	Hipótesis Específico 2	Desempeño Laboral	Teoría Humanista Mayo (1932)	
¿Qué relación existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020?	Determinar la relación que existe entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020.	Existe relación entre el involucramiento laboral y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020.			Unidad (es) de análisis
					Trabajadores
Problema Específico 3	Objetivo Específico 3	Hipótesis Específico 3			Técnica (s)
¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020?	Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020	Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020.			Encuesta
			Instrumento (s)		
				Cuestionario	

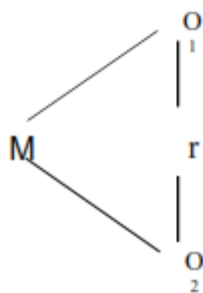
Problema Específico 4	Objetivo Específico 4	Hipótesis Específico 4			
¿Qué relación existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020?	Determinar la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en el personal del Proyecto Especial Madre de Dios año 2020.	Existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los colaboradores del Proyecto Especial Madre Dios año 2020			

Anexo 4

Diagrama de diseño de investigación

El diseño que se aplicara en esta investigación es descriptiva y correlacional, porque antes de establecer relación, se tendrá que realizar un estudio y describir, el comportamiento de cada una de las variables, ello nos permitirá analizar y estudiar la conexión de hechos, fenómenos de las variables.

Para Sabino (2016) es algo global que se integran de una manera coherente y correcta que es recogida de datos a utilizar.



Donde:

M: Muestra de los Trabajadores del Proyecto Especial Madre de Dios

O1 = Variable 1: Clima Organizacional

O2 = Variable 2: Desempeño laboral

r: Relación de las variables de estudio

Anexo 5

Calculo de la muestra

El tamaño de muestra de trabajadores se calculó de la siguiente forma:

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

Donde:

N: población total = 150

p: Proporción de una de las variables importantes del estudio = 0.5

e: Error de precisión = 0.0969

Z: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de 95% = 1.96

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 0.50(1 - 0.50)150}{0.0969^2(150 - 1) + (1.96)^2 0.50(1 - 0.50)}$$

$$n = \frac{144.06}{0.0969^2(149) + 0.96440}$$

$$n = 61$$

Para esta investigación la muestra estará compuesta por 61 trabajadores del Proyecto Especial Madre de Dios, que ha sido seleccionado por muestreo probabilístico aleatorio simple.

Anexo 6

Carta de solicitud de investigación en el Proyecto Especial Madre de Dios



Anexo 7

Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

Señores: Miembros de la

comisión revisora

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad CésarVallejo, Sección B6 en la sede Callao, promoción 2021, a cargo del Dr. Manuel Alberto Mori Paredes, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: **Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Personal del Proyecto Especial Madre de Dios, Año 2020**; y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación en Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

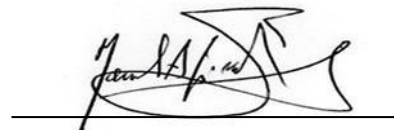
- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Lic. Giomar Hassan Cappelletti Rodriguez
DNI: 46295913



V°B° Firma Digita del Asesor
Dr. Manuel Alberto Mori Paredes

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Dimensión/Indicador		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Relación Personal/Desarrollo Personal								
1	¿Los directivos pertenecientes al proyecto especial madre de dios, promueven el desarrollo personal?	X		X		X		
Relación Personal/Desarrollo Profesional								
2	¿Existen oportunidades laborales de progresar profesionalmente en la organización del proyecto especial madre de dios?	X		X		X		
Involucramiento Laboral/Compromiso con la institución								
3	¿El trabajador del proyecto especial madre de dios, se siente comprometido laboralmente con el éxito en la organización?	X		X		X		
Involucramiento Laboral/Identificación con la institución								
4	¿El trabajador del proyecto especial madre de dios, está totalmente identificado laboralmente con la institución?	X		X		X		
Comunicación/Fluidez en la comunicación								
5	¿ En el área de trabajo del proyecto especial madre de dios, la información fluye adecuadamente?	X		X		X		
Comunicación/Claridad en la comunicación								
6	¿En los equipos de gestión del proyecto especial madre de dios, existe comunicación clara entre los Trabajadores?	X		X		X		
Condiciones Laborales/Elementos Materiales								
7	¿El trabajador del proyecto especial madre de dios, cuenta con los elementos materiales idoneos para realizar su trabajo?	X		X		X		

Condiciones Laborales/Elementos Psicosociales								
8	¿El colaborador del proyecto especial madre de dios, cuenta con un ambiente adecuado de	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Variable 2: Desempeño Laboral		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Dimensión/Indicador		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Capacidad Laboral/ Habilidades								
1	¿ En el proyecto especial madre de dios, permiten desarrollar las habilidades personales dentro de la organización?	X		X		X		
Capacidad Laboral/Conocimiento								
2	¿En el proyecto especial madre de dios, se capacitan constantemente para la mejora de sus conocimientos?	X		X		X		
3.	¿Los trabajadores de proyecto especial madre de dios, tienen conocimiento de los sistemas empleados en la institución?	X		X		X		
Eficacia/ Cumplimiento de tareas								
4.	¿ Los trabajadores del proyecto especial madre de dios, cumplen con las tareas en la institución permitiendo el desarrollo de la misma?	X		X		X		
5.	¿En el proyecto especial madre de dios, se cumplen las tareas de forma cabal y puntual?	X		X		X		
Eficacia/ Logro de objetivos								

6. ¿ Los miembros del proyecto especial madre de dios, cumplen con los propósitos definidos?	X			X		X	
Innovación/ Competitividad							
7. ¿En el proyecto especial madre de dios, existe una competencia laboral entre los colaboradores?	X			X		X	
8. ¿El personal del proyecto especial madre de dios, está capacitado por la institución?	X			X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia proba.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Beatríz Panche Rodríguez

DNI: 09586832

Especialidad del validador: Dra. En Gestión Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Callao 04 de julio del 2022



Firma del experto informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia proba.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Lupe Graus Cortéz

DNI: 07539368

Especialidad del validador: Metodóloga

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Callao, 04 de julio de 2022



Firma del experto informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Suficiencia proba.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz

DNI: 40081695

Especialidad del validador: Mg. en Ingeniería de Sistemas

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Callao, 04 de julio de 2022

Firma del experto informante

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Oswaldo Daniel Casazola Cruz', written over a horizontal line.

Anexo 8

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

LEYENDA		
Totalmente en desacuerdo	TD	5
En Desacuerdo	ED	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NAND	3
De Acuerdo	DA	2
Totalmente de acuerdo	TDA	1

CLIMA ORGANIZACIONAL						
N°	DIMENSION 1: Relación Personal	TD	ED	NAND	DA	TDA
1	¿Los directivos pertenecientes al proyecto especial madre de dios, promueven el desarrollo personal?					
2	¿Existen oportunidades laborales de progresar profesionalmente en la organización del proyecto especial madre de dios?					
	DIMENSION 2: Involucramiento Personal	TD	ED	NAND	DA	TDA
3	¿El trabajador del proyecto especial madre de dios, se siente comprometido laboralmente con el Éxito en la organización?					
4	¿El trabajador del proyecto especial madre de dios, está totalmente identificado Laboralmente con la institución?					
	DIMENSION 3: Comunicación	TD	ED	NAND	DA	TDA
5	¿ En el área de trabajo del proyecto especial madre de dios, la Información fluye adecuadamente?					
6	¿En los equipos de gestión del proyecto especial madre de dios, existe comunicación clara entre los Trabajadores?					
	DIMENSION 4: Condiciones Laborales	TD	ED	NAND	DA	TDA
7	¿El trabajador del proyecto especial madre de dios, cuenta con los elementos materiales idóneos para realizar su trabajo?					
8	¿El colaborador del proyecto especial madre de dios, cuenta con un ambiente adecuado de comunicación para evitar el estrés laboral?					
9	¿La remuneración en el proyecto especial madre de dios, es racional con respecto a otras instituciones?					

DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSION 1: Capacidad Laboral		TD	ED	NAND	DA	TDA
1	¿En el proyecto especial madre de dios, permiten desarrollar las Habilidades personales dentro de la organización?					
2	¿En el proyecto especial madre de dios, se capacitan constantemente para la mejora de sus conocimientos?					
3	¿Los trabajadores de proyecto especial madre de dios, tienen conocimiento de los sistemas empleados en la institución?					
DIMENSION 2: Eficacia		TD	ED	NAND	DA	TDA
4	¿Los trabajadores del proyecto especial madre de dios, cumplen con las tareas en la institución permitiendo el desarrollo de la misma?					
5	¿En el proyecto especial madre de dios, se cumplen las tareas de forma cabal y puntual?					
6	¿Los miembros del proyecto especial madre de dios, cumplen con los propósitos definidos?					
DIMENSION 3: Innovación		TD	ED	NAND	DA	TDA
7	¿En el proyecto especial madre de dios, existe una competencia laboral entre los colaboradores?					
8	¿El personal del proyecto especial madre de dios, está capacitado por la institución?					
9	¿Los trabajadores del proyecto especial madre de dios, proponen ideas novedosas para la mejora de los procesos Administrativos?					

Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

1. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	61	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	61	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

2. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	18

3. Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
DESARROLLO PERSONAL	3,87	,386	61
OPORTUNIDADES LABORALES	3,89	,412	61
COMPROMETIDO LABORALMENTE	3,28	,609	61
IDENTIFICADO LABORALMENTE	3,20	,572	61
INFORMACIÓN ADECUADA	3,95	,284	61
COMUNICACIÓN CLARA	3,93	,250	61
MATERIALES IDONEOS	3,31	,620	61
AMBIENTE ADECUADO	3,80	,477	61
REMUNERACIÓN RACIONAL	3,31	,593	61
HABILIDADES PERSONALES	3,90	,351	61
CAPACITAN CONOCIMIENTOS	3,87	,427	61
CONOCIMIENTO DE SISTEMAS	3,25	,567	61
TAREAS INSTITUCIONALES	3,30	,615	61

TAREAS CABAL Y PUNTUAL	3,21	,551	61
PROPOSITOS DEFINIDOS	3,90	,351	61
COMPETENCIA LABORAL	3,92	,331	61
CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	3,28	,581	61
VARIABLE 1	31,62	1,551	61

4. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DESARROLLO PERSONAL	88,92	27,410	,390	,820
OPORTUNIDADES LABORALES	88,90	27,090	,437	,818
COMPROMETIDO LABORALMENTE	89,51	24,554	,698	,801
IDENTIFICADO LABORALMENTE	89,59	24,479	,765	,798
INFORMACIÓN ADECUADA	88,84	28,573	,159	,827
COMUNICACIÓN CLARA	88,85	28,695	,142	,827
MATERIALES IDONEOS	89,48	23,787	,821	,793
AMBIENTE ADECUADO	88,98	28,150	,150	,829
REMUNERACIÓN RACIONAL	89,48	24,787	,678	,803
HABILIDADES PERSONALES	88,89	27,670	,363	,821
CAPACITAN CONOCIMIENTOS	88,92	27,410	,345	,821
CONOCIMIENTO DE SISTEMAS	89,54	25,252	,625	,806
TAREAS INSTITUCIONALES	89,49	25,021	,608	,806
TAREAS CABAL Y PUNTUAL	89,57	24,482	,798	,797
PROPOSITOS DEFINIDOS	88,89	28,103	,244	,825
COMPETENCIA LABORAL	88,87	28,116	,259	,824

CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	89,51	24,821	,687	,803
VARIABLE 1	61,16	24,206	,165	,887

5. Estadísticas de escala de la presente investigación

Estadísticas de escala

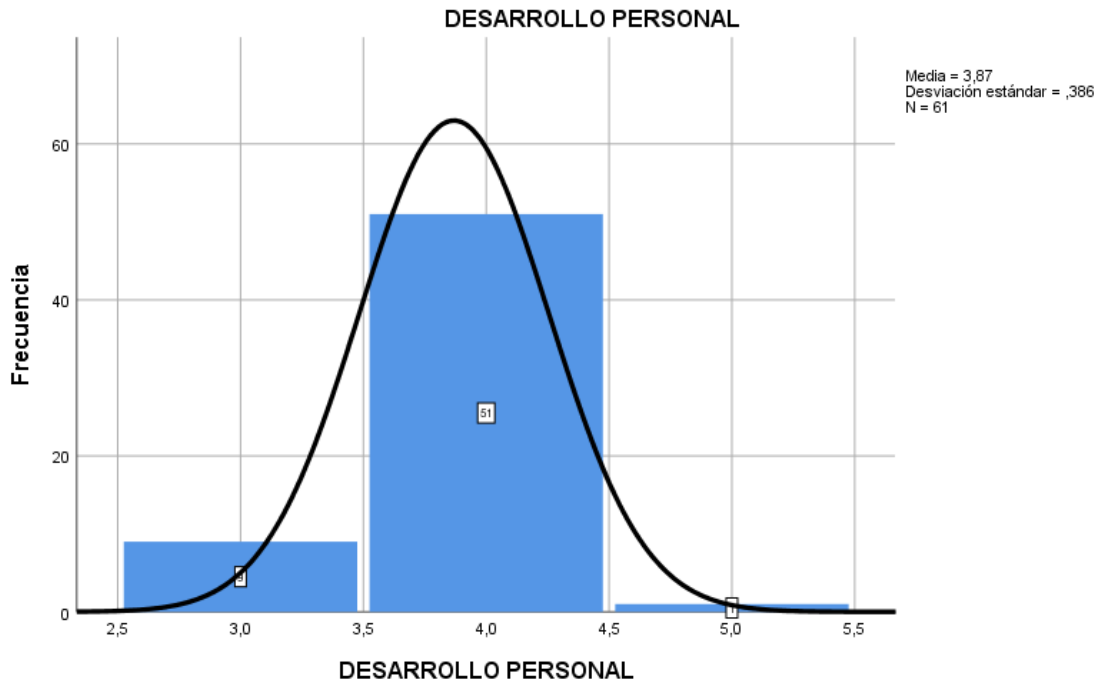
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
92,79	29,137	5,398	18

6. Tablas de frecuencia e Histogramas del análisis de datos

Tabla 1: Desarrollo Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	9	14,8	14,8	14,8
	DE ACUERDO	51	83,6	83,6	98,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 1: Histograma Desarrollo Personal



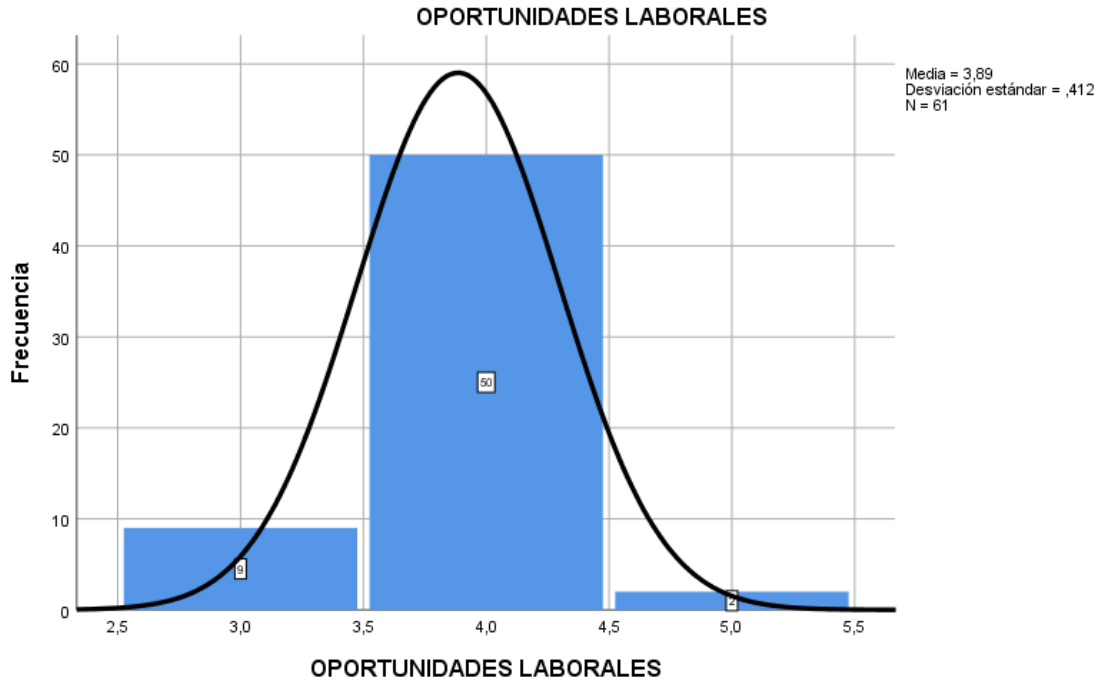
Interpretación:

Se indagó sobre el desarrollo personal y se pudo apreciar que los colaboradores estuvieron de acuerdo en 83,6% y un 1,6% totalmente de acuerdo; pero un 14,8% se manifestó ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 2: Oportunidades Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	9	14,8	14,8	14,8
	DE ACUERDO	50	82,0	82,0	96,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	3,3	3,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 2: Histograma Oportunidades Laborales



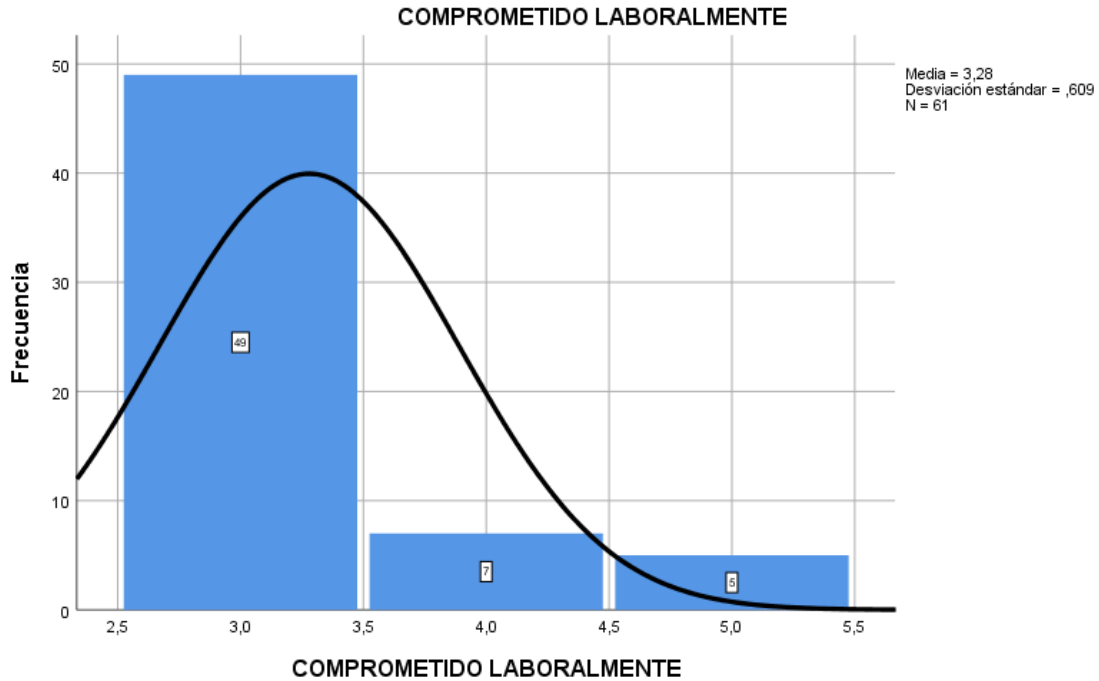
Interpretación:

Se puede apreciar que sobre las oportunidades laborales los colaboradores estuvieron de acuerdo en un 82,0% y un 3,3% totalmente de acuerdo; pero un 14,8% se manifestó ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 3: Comprometido Laboralmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	49	80,3	80,3	80,3
	DE ACUERDO	7	11,5	11,5	91,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	8,2	8,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 3: Histograma Comprometido Laboralmente



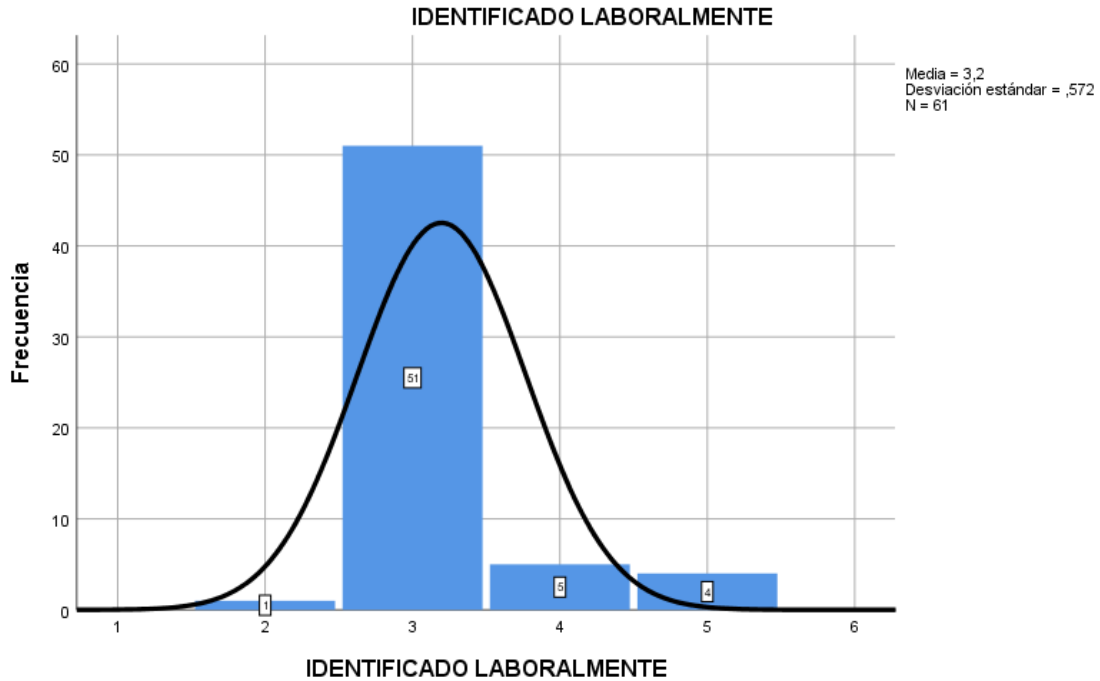
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a estar comprometido laboralmente existe un 80,3% que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 11,5% de acuerdo, como también un 8,2% se manifestó totalmente de acuerdo.

Tabla 4: Identificado Laboralmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	1,6	1,6	1,6
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	51	83,6	83,6	85,2
	DE ACUERDO	5	8,2	8,2	93,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	6,6	6,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 4: Histograma Identificado Laboralmente



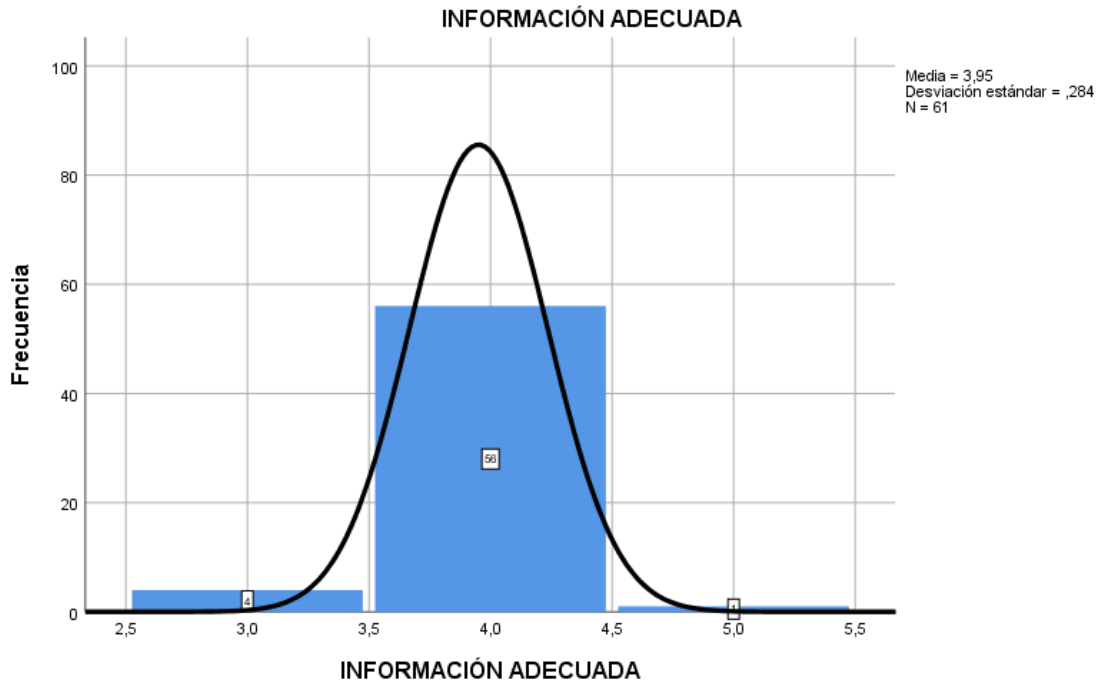
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a estar identificado laboralmente existe un 83,6% que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 8,2% de acuerdo, un 6,6% totalmente de acuerdo, como también un 1,6% en desacuerdo.

Tabla 5: Información Adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	6,6	6,6	6,6
	DE ACUERDO	56	91,8	91,8	98,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 5: Histograma Información Adecuada



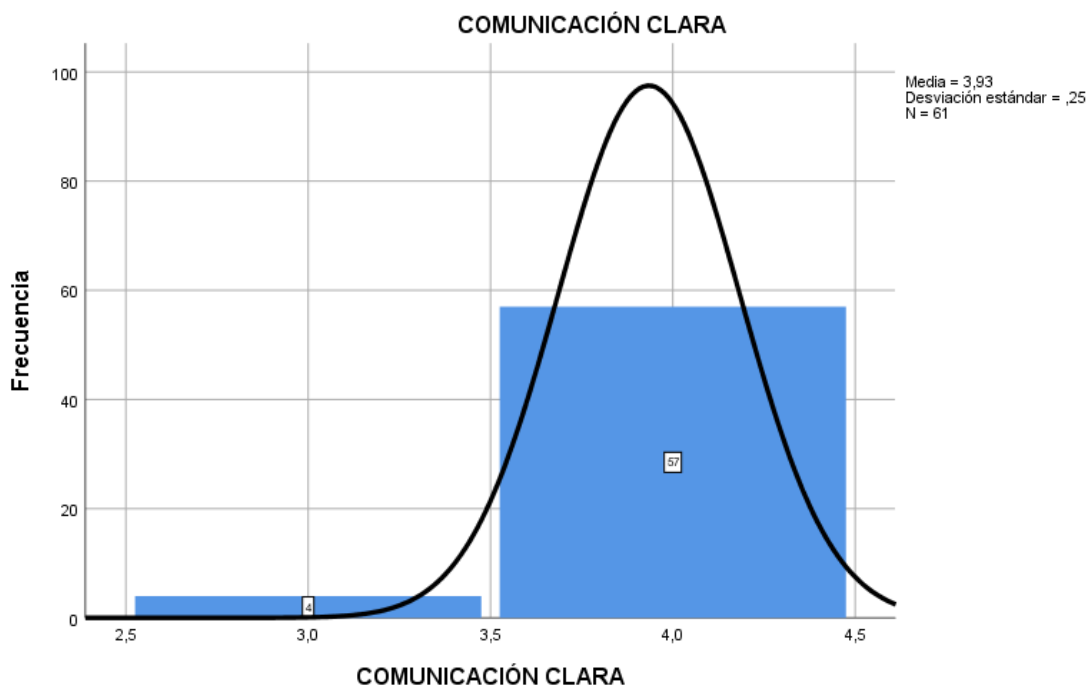
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a la información adecuada existe un 91,8% que esta de acuerdo, y un 6,6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, como también un 1,6% totalmente de acuerdo.

Tabla 6: Comunicación Clara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	4	6,6	6,6	6,6
	DE ACUERDO	57	93,4	93,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 6: Histograma Comunicación Clara



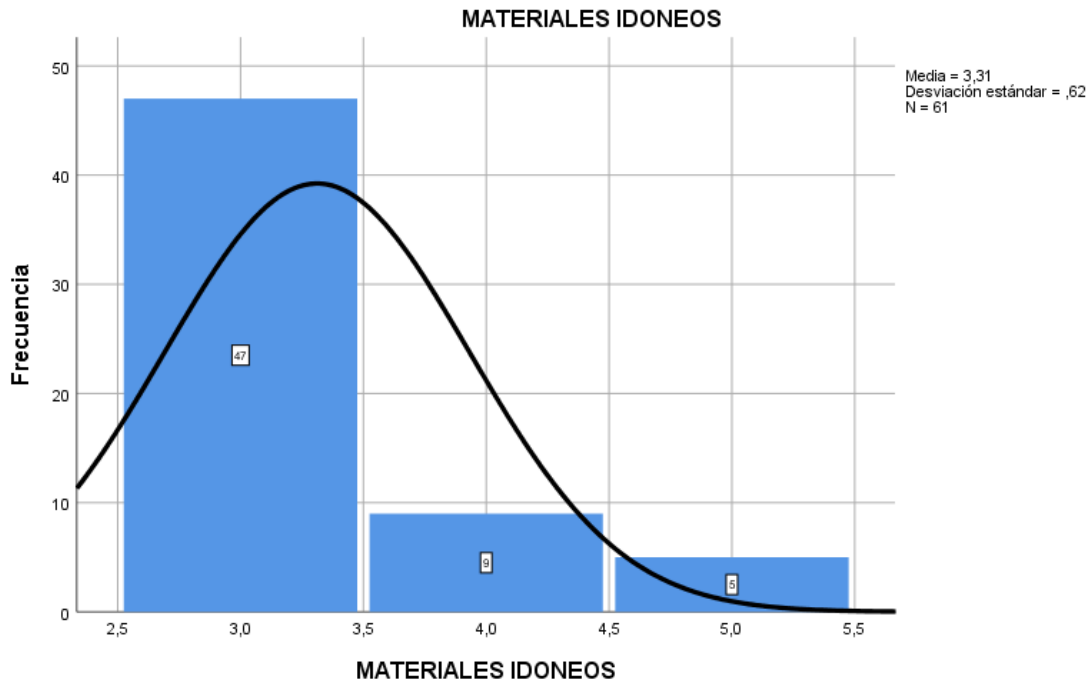
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a la comunicación clara un 93,4% está de acuerdo, y un 6,6% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 7: Materiales Idóneos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	47	77,0	77,0	77,0
	DE ACUERDO	9	14,8	14,8	91,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	8,2	8,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 7: Histograma Materiales Idóneos



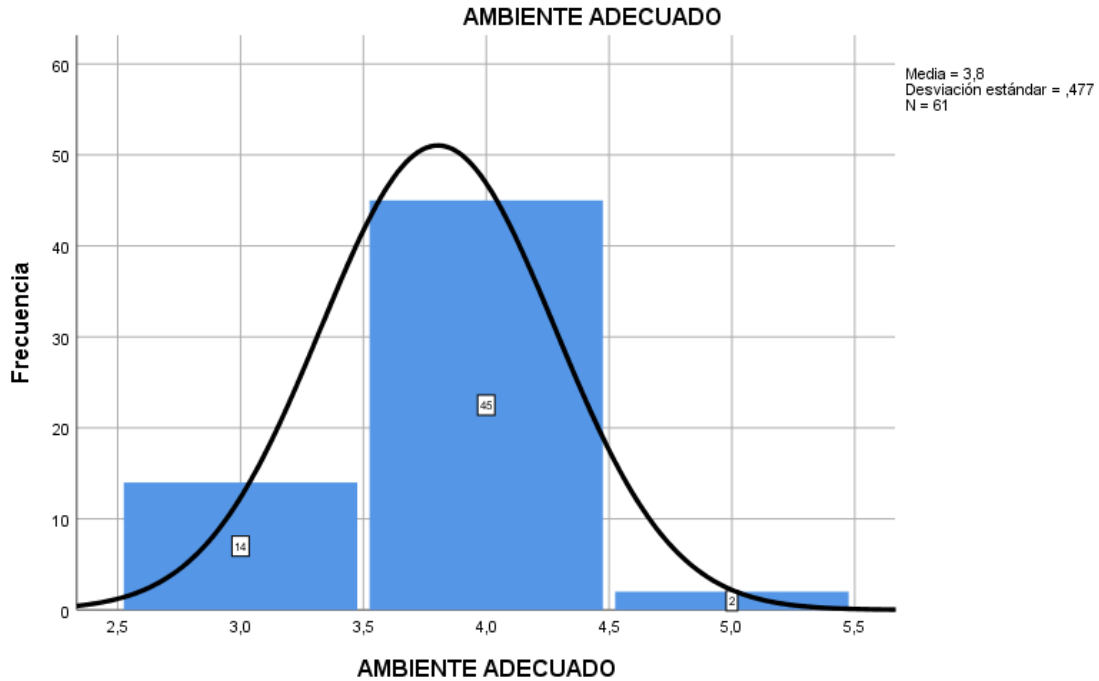
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a la información adecuada existe un 91,8% que está de acuerdo, y un 6,6% ni de acuerdo ni en desacuerdo, como también un 1,6% totalmente de acuerdo.

Tabla 8: Ambiente Adecuado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	14	23,0	23,0	23,0
	DE ACUERDO	45	73,8	73,8	96,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	3,3	3,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 8: Histograma Ambiente Adecuado



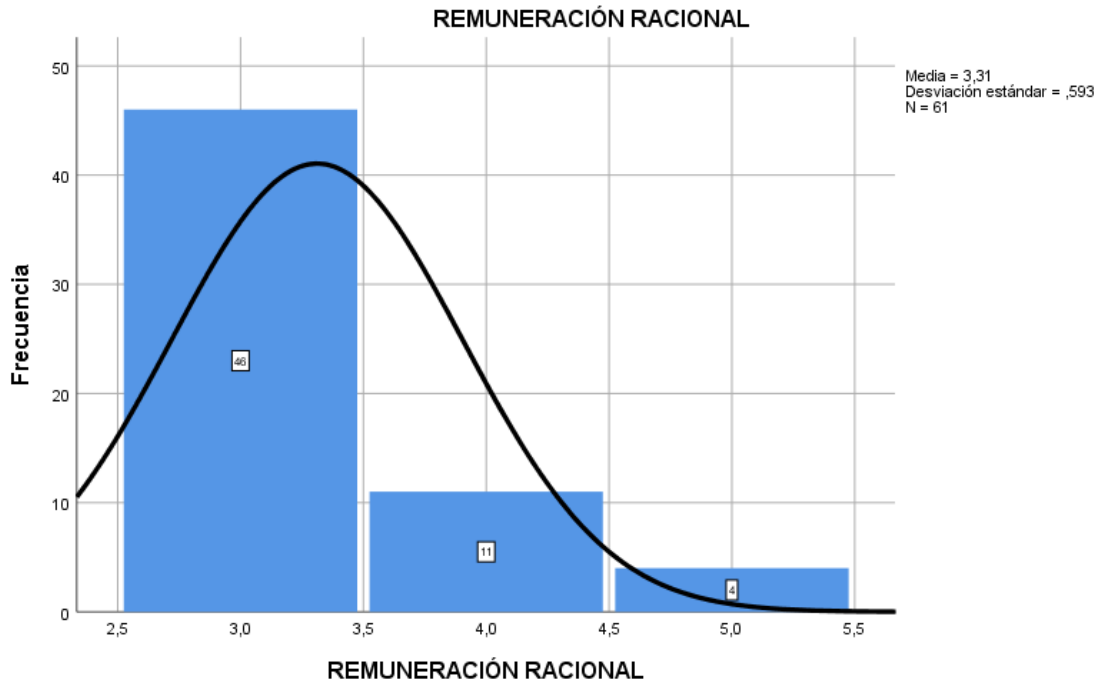
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto al ambiente adecuado existe un 73,8% que está de acuerdo, y un 23,0% ni de acuerdo ni en desacuerdo, como también un 3,3% totalmente de acuerdo.

Tabla 9: Remuneración Racional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	46	75,4	75,4	75,4
	DE ACUERDO	11	18,0	18,0	93,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	6,6	6,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 9: Histograma Remuneración Racional



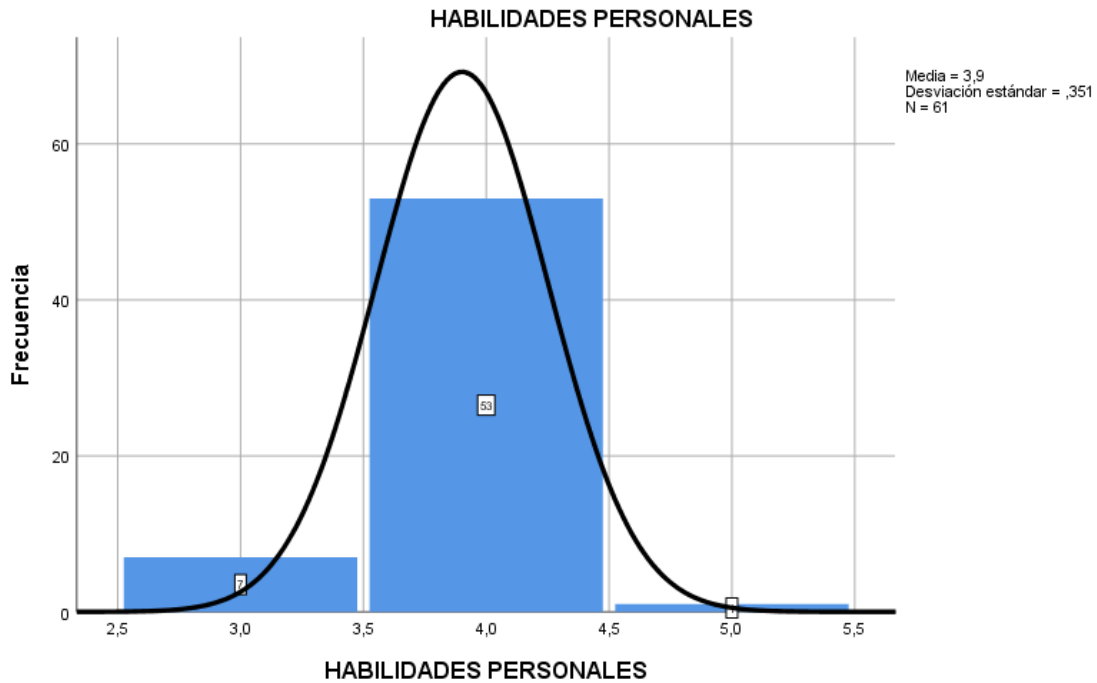
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a la remuneración racional existe un 75,4% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 18,0% de acuerdo, y un 6,6% totalmente de acuerdo.

Tabla 10: Habilidades Personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	11,5	11,5	11,5
	DE ACUERDO	53	86,9	86,9	98,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 10: Histograma Habilidades Personales



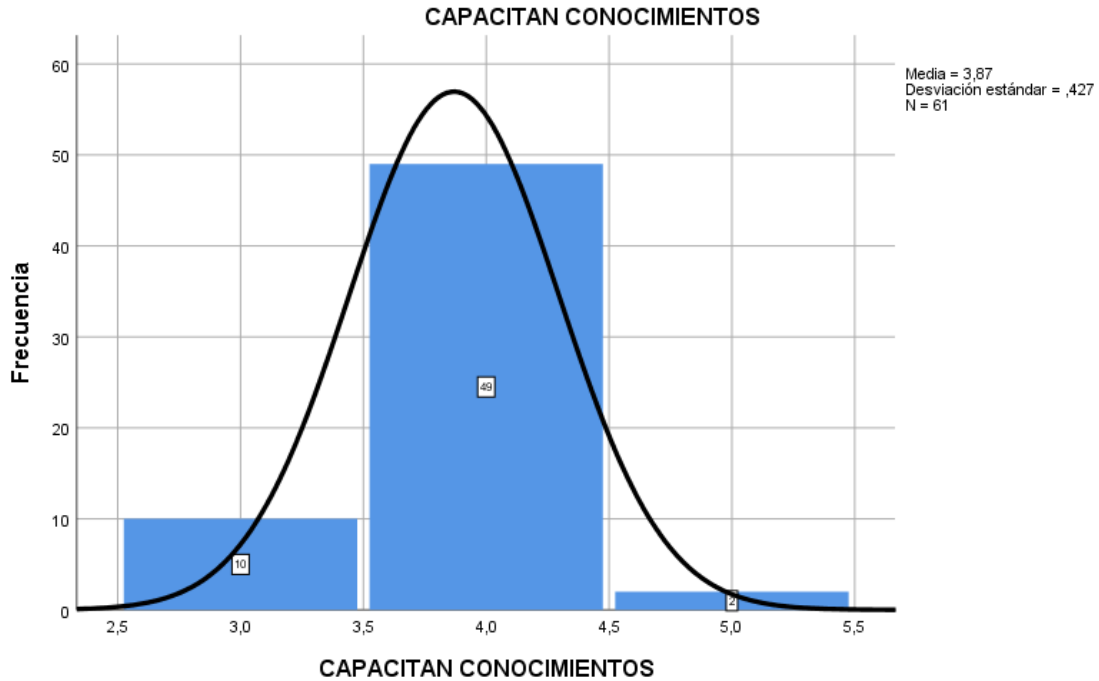
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a las habilidades personales existe un 86,9% que está de acuerdo, un 11,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 1,6% totalmente de acuerdo.

Tabla 11: Capacitan Conocimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	10	16,4	16,4	16,4
	DE ACUERDO	49	80,3	80,3	96,7
	TOTALMENTE DE ACUERDO	2	3,3	3,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 11: Histograma Capacitan Conocimientos



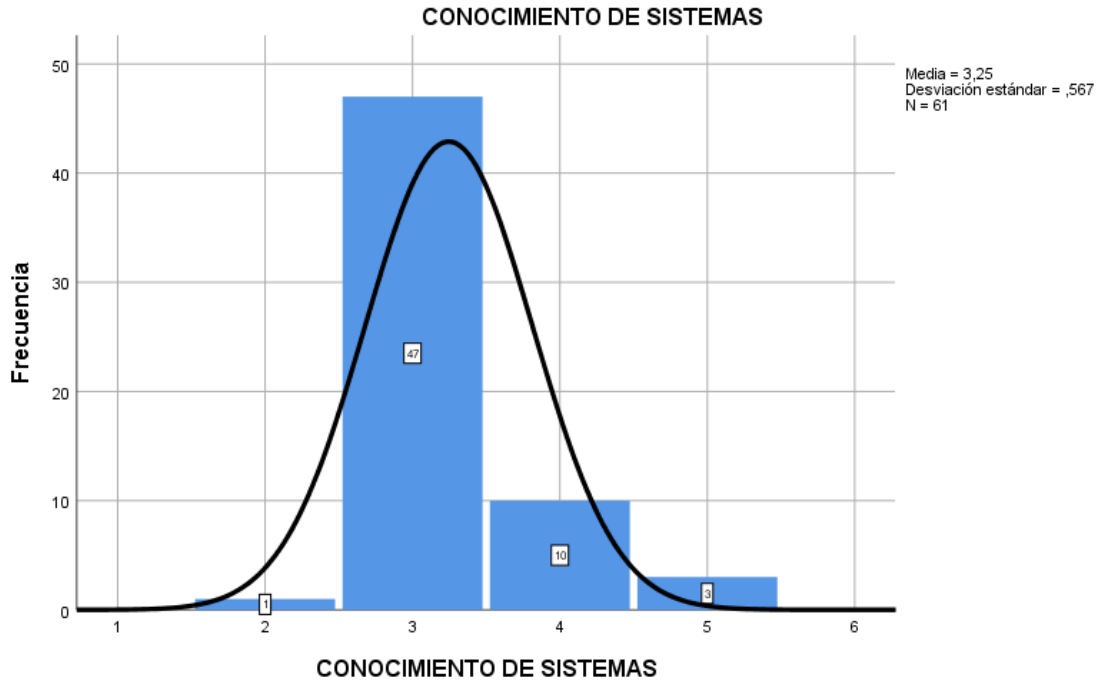
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a que capacitan conocimiento existe un 80,3% que está de acuerdo, un 16,4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 3,3% totalmente de acuerdo.

Tabla 12: Conocimiento de Sistemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	EN DESACUERDO	1	1,6	1,6	1,6
	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	47	77,0	77,0	78,7
	DE ACUERDO	10	16,4	16,4	95,1
	TOTALMENTE DE ACUERDO	3	4,9	4,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 12: Histograma Conocimiento de Sistemas



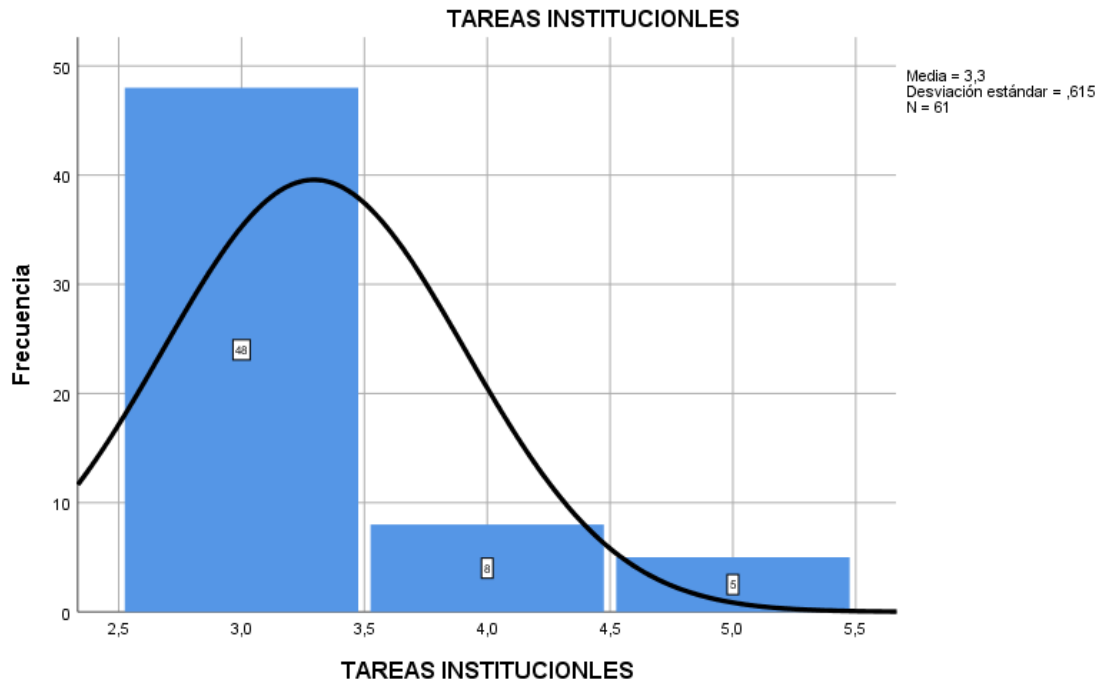
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a los conocimientos de sistemas existe un 77,0% que esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, pero sí un 16,4% está de acuerdo, un 4,9% totalmente de acuerdo y un 1,6 % en desacuerdo.

Tabla 13: Tareas Institucionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	48	78,7	78,7	78,7
	DE ACUERDO	8	13,1	13,1	91,8
	TOTALMENTE DE ACUERDO	5	8,2	8,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 13: Histograma Tareas Institucionales



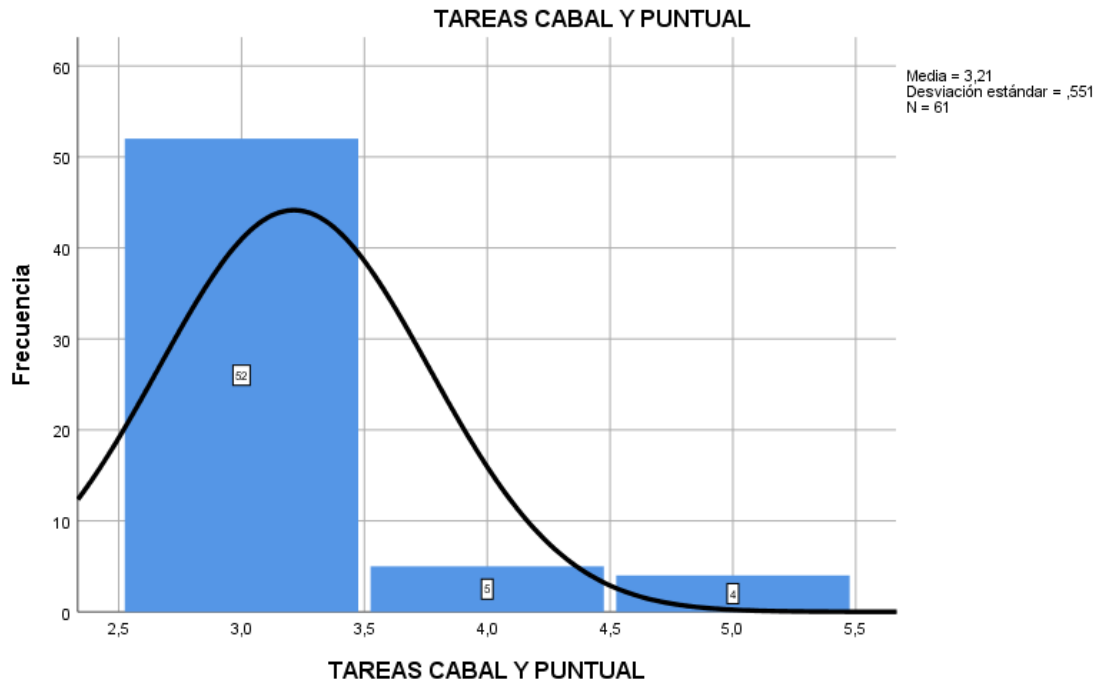
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a las tareas institucionales existe un 78,7% que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 13,1% de acuerdo, y un 8,2% totalmente de acuerdo.

Tabla 14: Tareas Cabal y Puntual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	52	85,2	85,2	85,2
	DE ACUERDO	5	8,2	8,2	93,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	6,6	6,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 14: Histograma Tareas Cabal y Puntual



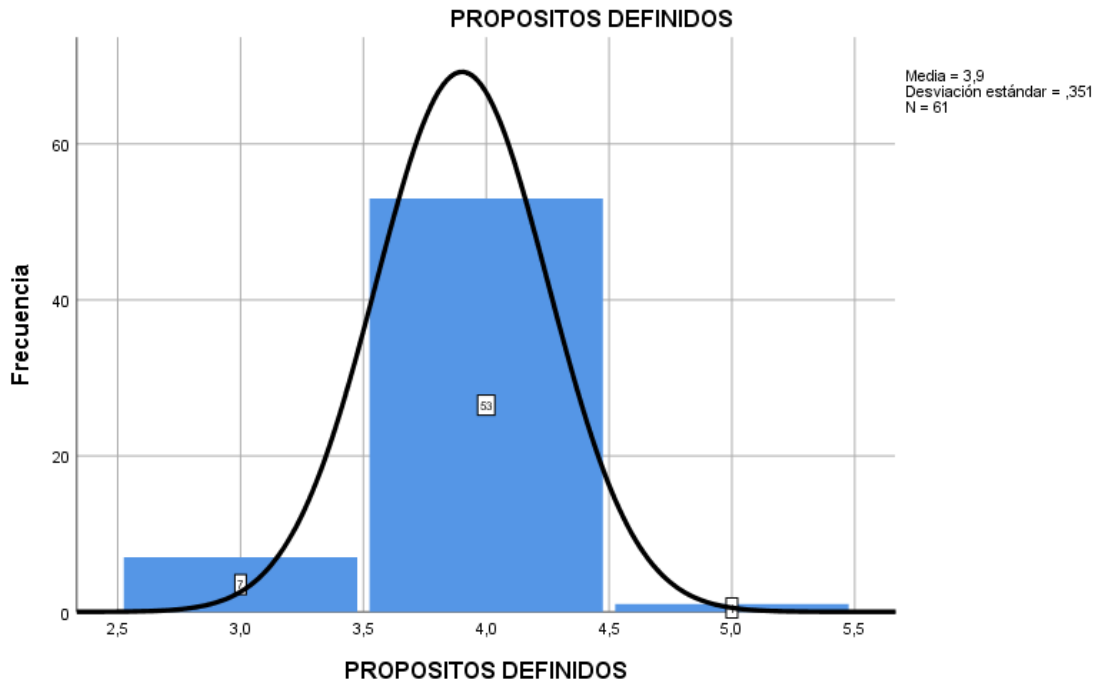
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a las tareas de forma cabal y puntual existe un 85,2% que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 8,2% de acuerdo, y un 6,6% totalmente de acuerdo.

Tabla 15: Propósitos Definidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	7	11,5	11,5	11,5
	DE ACUERDO	53	86,9	86,9	98,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 15: Histograma Propósitos Definidos



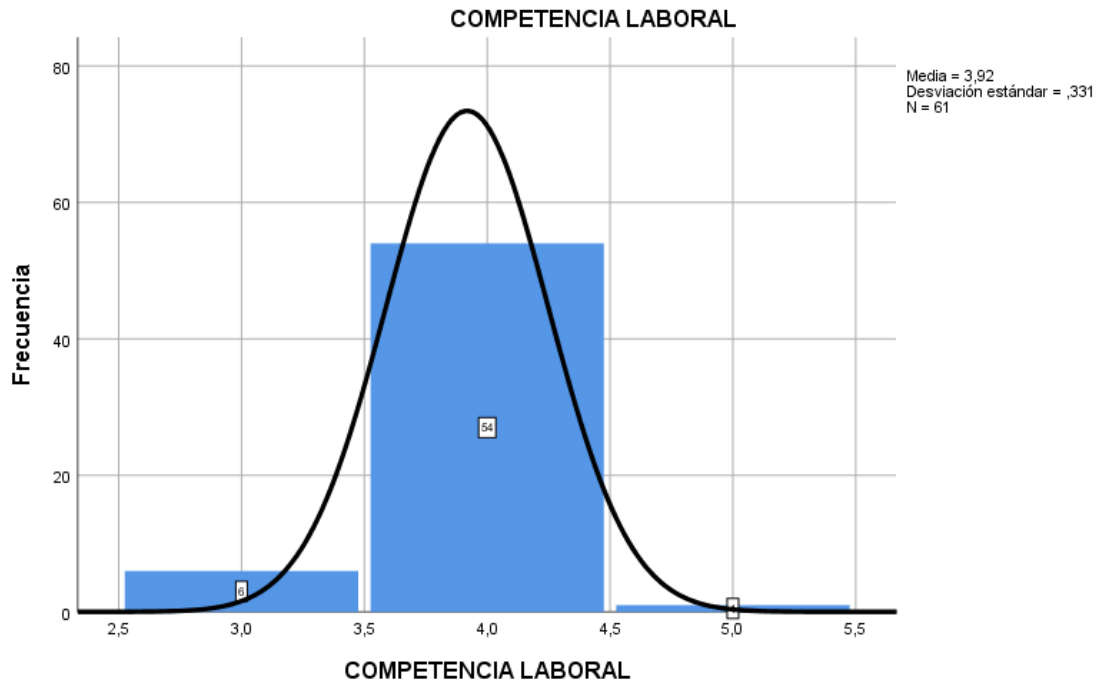
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a los propósitos definidos existe un 86,9% que está de acuerdo, un 11,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 1,6% totalmente de acuerdo.

Tabla 16: Competencia Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	9,8	9,8	9,8
	DE ACUERDO	54	88,5	88,5	98,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 16: Histograma Competencia Laboral



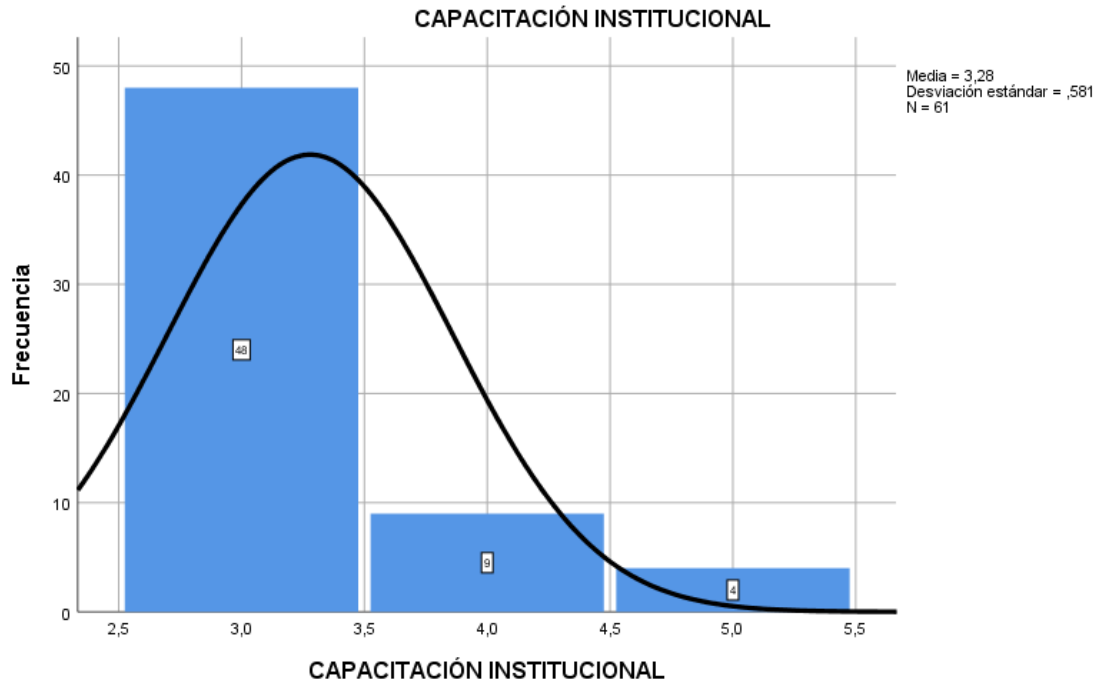
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a la competencia laboral existe un 88,5% que está de acuerdo, un 9,8% ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 1,6% totalmente de acuerdo.

Tabla 17: Capacitación Institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	48	78,7	78,7	78,7
	DE ACUERDO	9	14,8	14,8	93,4
	TOTALMENTE DE ACUERDO	4	6,6	6,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 17: Histograma Capacitación Institucional



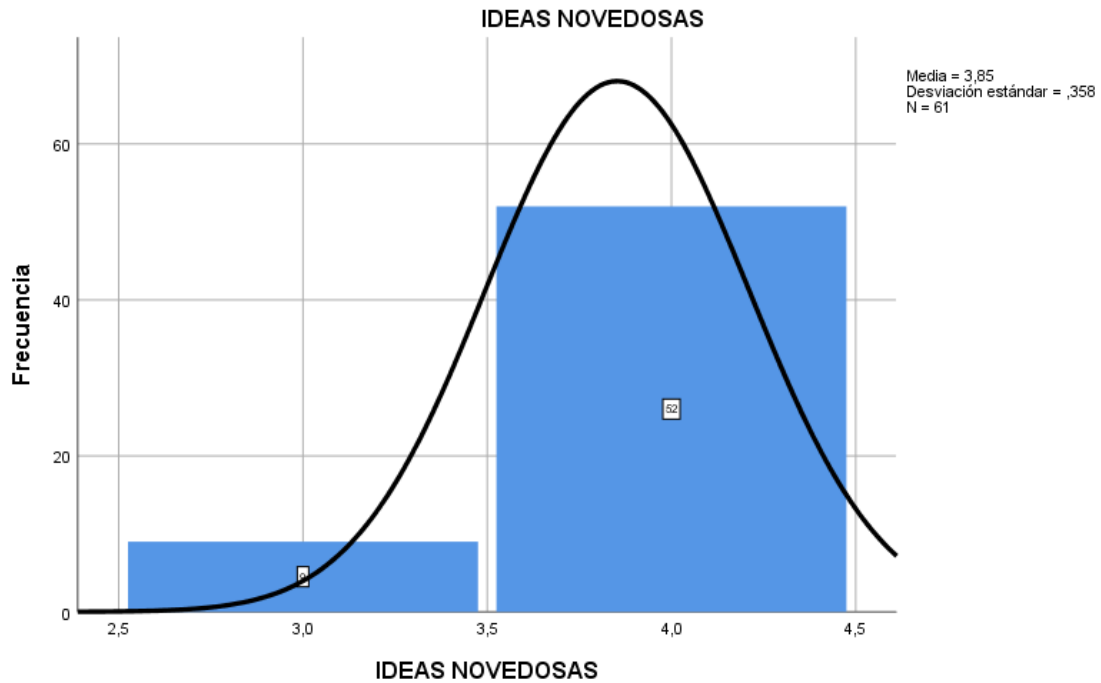
Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a la capacitación institucional existe un 78,7% que está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 14,8% de acuerdo, y un 6,6% totalmente de acuerdo.

Tabla 18: Ideas Novedosas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	9	14,8	14,8	14,8
	DE ACUERDO	52	85,2	85,2	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Gráfico 17: Histograma Ideas Novedosas



Interpretación:

Se puede apreciar que respecto a las ideas novedosas existe un 85,2% que está de acuerdo y un 14,8% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Anexo 10

Resultados de la Investigación y Análisis Inferencial

Tabla 19: Correlación Clima Organizacional y Desempeño Laboral

Prueba de Hipótesis General

Ho: No existe relación entre las variables: clima organizacional y desempeño laboral.

H1: Existe relación entre las variables: clima organizacional y desempeño laboral.

Inferencia Estadística:

Del modelo de la prueba de hipótesis general a nivel poblacional se infiere que existe una correlación muy alta entre el clima organizacional y desempeño laboral equivalente al 61,3% media moderada, siendo esta asociación altamente significativa al nivel del alfa = al 0,01

Correlaciones

		VARIABLE 1	VARIABLE 2
VARIABLE 1	Correlación de Pearson	1	,613**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	,613**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Tabla 19: Correlación prueba de Hipótesis Especifica 1: clima organizacional en la dimensión relación personal y la variable 2: desempeño laboral.

H0: no existe relación entre la dimensión relación personal del clima organizacional con el desempeño laboral

H1: existe relación entre la dimensión relación personal del clima organizacional con el desempeño laboral.

Inferencia Estadística:

Se infiere a nivel poblacional que existe una asociación altamente significativa entre la relación personal del clima organizacional con el desempeño laboral. La correlación alcanzada es de 34,2% considerado baja moderada para la prueba estadística efectuada.

Correlaciones

		VARIABLE 1 DIMENSION 1	VARIABLE 2
VARIABLE 1 DIMENSION 1	Correlación de Pearson	1	,342**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	61	61
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	,342**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	61	61

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

Tabla 20: Prueba de Hipótesis Especifica 2: clima organizacional en la dimensión involucramiento laboral y la variable 2: desempeño laboral.

H0: No existe relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional con el desempeño laboral.

H1: Existe relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima organizacional con el desempeño laboral.

Inferencia Estadística:

Se infiere a nivel poblacional que existe una asociación altamente significativa entre el involucramiento laboral del clima organizacional con el desempeño laboral. La correlación alcanzada es de 53,4% considerado media moderada para la prueba estadística efectuada.

Correlaciones

		VARIABLE 2	VARIABLE 1 DIMENSION 2
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	1	,534**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
VARIABLE 1 DIMENSION 2	Correlación de Pearson	,534**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

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

Tabla 21: Prueba de Hipótesis Especifica 3: clima organizacional en la dimensión comunicación y la variable 2: desempeño laboral.

H0: No existe relación entre la dimensión comunicación del clima organizacional con el desempeño laboral.

H1: existe relación entre la comunicación laboral del clima organizacional con el desempeño laboral.

Inferencia Estadística:

De la prueba de correlación aplicada a la dimensión 3 comunicaciones frente al desempeño laboral se encontró una asociación equivalente al 6,1% siendo una correlación baja y estadísticamente significativa.

Correlaciones

		VARIABLE 2	VARIABLE 1 DIMENSION 3
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	1	,061
	Sig. (bilateral)		,640
	N	61	61
VARIABLE 1 DIMENSION 3	Correlación de Pearson	,061	1
	Sig. (bilateral)	,640	
	N	61	61

Tabla 21: Prueba de Hipótesis Especifica 4: clima organizacional en la dimensión condiciones laborales y la variable 2: desempeño laboral.

H0: No existe relación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional con el desempeño laboral.

H1: Existe relación entre la dimensión condiciones laborales del clima organizacional con el desempeño laboral.

Inferencia Estadística:

De la prueba de correlación aplicada a la dimensión 4 condiciones laborales frente al desempeño laboral se encontraron una asociación equivalente al 2,19% siendo una correlación baja y estadísticamente significativa.

		VARIABLE 2	VARIABLE 1 DIMENSION 4
VARIABLE 2	Correlación de Pearson	1	,219
	Sig. (bilateral)		,090
	N	61	61
VARIABLE 1 DIMENSION 4	Correlación de Pearson	,219	1
	Sig. (bilateral)	,090	
	N	61	61



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORI PAREDES MANUEL ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y evaluación del Desempeño Laboral en el Personal del Proyecto Especial Madre de Dios, 2020", cuyo autor es CAPPELLETTI RODRIGUEZ GIOMAR HASSAN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

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

LIMA, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORI PAREDES MANUEL ALBERTO DNI: 07856089 ORCID 0000-0002-9687-492X	Firmado digitalmente por: MMORIP el 14-08-2022 18:22:11

Código documento Trilce: TRI - 0397416