



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la
Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Calle Córdova, Gustavo Adolfo (Orcid.org/0000-0003-4250-3418)

ASESOR:

Mg. Dios Zárate, Luis Enrique (Orcid.org/0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, que sin él no hubiera sido posible culminar este proyecto y que me hizo mantener la fe y esperanza a pesar de las dificultades que se presentan muchas veces para lograr alcanzar grandes objetivos.

A mi madre que siempre está presente en mis proyectos a través de la oración que es el alimento espiritual que nos da la fuerza para concluir con nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por estar siempre presente en mis proyectos y guiarme para cumplirlos, dándome salud y ayudándome a ser perseverante y venciendo cada dificultad que se me pueda presentar en el camino.

A la Institución DIRESA PIURA por permitir realizar la investigación y poder concluir mi tesis, al igual que a los trabajadores que se encontraron dispuestos a colaborar en el presente estudio.

A mi asesor Luis Dios Zárate por los conocimientos brindados y paciencia a lo largo de la elaboración de mi tesis.

A una persona muy especial de mi entorno que tuvo la voluntad y la destreza de apoyarme incondicionalmente en todo momento a lo largo de este proyecto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	26
3.3. Población, muestra y muestreo.....	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29-30
3.5. Procedimientos.....	33
3.6. Método de análisis de datos.....	33
3.7. Aspectos éticos.....	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	44-45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Análisis Descriptivo Clima Organizacional	49
Análisis Descriptivo Desempeño Laboral	50
Estadísticas de Escala de Dimensiones C.O.	51-54
Estadísticas de Escala de Dimensiones D.L.	57-60
Matriz de Operacionalización de Variables	61
Frecuencias	65
Matriz de Consistencia	69

INDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Análisis Descriptivo Dimensiones C.O.	51-54
Análisis Inferencial C.O	55
Análisis Inferencial D.L.	56
Análisis Descriptivo Dimensiones C.O.	57-60

RESUMEN

La presente investigación se refiere al “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022”, cuenta con dos variables de estudio: Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Es importante el estudio porque permite visualizar el entorno en el que se desempeñan los trabajadores de la institución para buscar las estrategias a aplicar para lograr mejoras en beneficio de ambas partes. Para el desarrollo de la investigación se revisaron literaturas para poder identificar las teorías y definiciones que permiten fundamentar el estudio.

Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal y tipo de investigación aplicada con muestreo de 53 trabajadores; se aplicó dos cuestionarios para cada variable utilizando la escala Likert y para la prueba de hipótesis r Pearson con resultado de 0,543; nivel de significancia 0,00; los datos se analizaron de manera descriptiva e inferencial haciendo uso de estadísticos que han permitido realizar discusión entre los resultados y los antecedentes nacionales e internacionales, concluyéndose que existe correlación positiva moderada entre las variables.

Palabras claves:

Clima organizacional, desempeño laboral, motivación.

ABSTRACT

The present investigation refers to the "Organizational Climate and Labor Performance of the Workers of the Administrative Headquarters of DIRESA PIURA, 2022", it has two study variables: Organizational Climate and Labor Performance. The study is important because it allows us to visualize the environment in which the institution's workers work and find strategies to achieve improvements for the benefit of both parties. For the development of the research, literature has been reviewed in order to identify the theories and definitions that allow the study to be based.

A non-experimental cross-sectional design, type of applied research and sampling of 53 workers has been used; two questionnaires were applied for each variable using the Likert scale and for the Pearson r hypothesis test with a result of 0.543; significance level 0.00; The data was analyzed descriptively and inferentially using statistics that have allowed discussion between the results and the national and international background, concluding that there is a moderate positive correlation between the variables.

Keywords:

Organizational climate, job performance, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Para la mayoría de las empresas, actualmente el tema sobre clima organizacional resulta de vital importancia, debido a que continuamente están buscando mejoras dentro del ambiente de trabajo y de esta manera poder aumentar la productividad sin dejar de lado el recurso humano; también es conocido como el ambiente físico y social dentro del cual el trabajador realiza diariamente su trabajo, así como el liderazgo que el jefe aplica hacia sus subordinados estableciendo las relaciones con el personal a su cargo a través del estilo de comunicación utilizada. (Bustillos Campaña, 2016).

Así también tenemos al desempeño laboral que juega un rol muy importante, ya que depende de una correcta asociación del objetivo de los trabajadores con el de la organización para conseguir la integralidad para que la empresa tenga éxito. Según las diferentes investigaciones que se han realizado sobre el desempeño laboral de manera conjunta e individual y su impacto en las empresas, concluye que el capital humano es el elemento primordial dentro de cada empresa, ya que sin él no se podría dar marcha a las mismas y tampoco podrían surgir y mantenerse sin estos recursos. (Castro Piña, 2017).

Las Instituciones en general tienen el constante reto de otorgar las garantías necesarias en cada lugar de trabajo, como brindar el bienestar para la satisfacción de su personal, ya que esto influirá como factor de motivación. El velar por el bienestar de los trabajadores, implica contar con un ambiente idóneo de tal manera que durante su permanencia pueda realizar sus labores enfocadas en las metas de la organización, entonces podemos decir que, teniendo un clima positivo se logran los objetivos propuestos, sucediendo lo contrario con un mal clima ya que éste arruina cualquier ambiente de trabajo que repercute generando conflictos y un bajo rendimiento de sus colaboradores. Los estudios sobre clima laboral que se han centrado en identificar aquellos factores que afectan estas percepciones del clima, la exposición a los mismos aspectos y relaciones, no precisamente va a tener el mismo efecto en todas las personas, por esta razón se han desarrollado varias herramientas donde no en todas coinciden los mismos elementos que permiten medir el clima laboral, tomando como base los aspectos culturales y no el

estado de ánimo de los trabajadores para determinar cómo se sienten en su ambiente laboral. (Varnali, 2015).

Valle (2020) en sus investigaciones realizadas han demostrado que para que una empresa sea productiva debe existir un favorable clima organizacional, como se puede apreciar en la industria atunera de Ecuador donde se evidencia que últimamente su productividad ha disminuido, por lo que realiza investigación para determinar las dimensiones involucradas en esta principal variable, por tener gran influencia en su productividad, lo que realizó a través de un cuestionario adaptado sobre la teoría de sus dimensiones del clima organizacional propuesto, las mismas que son: objetivos, estructura, relaciones interpersonales y mecanismos de apoyo como: planes, propósitos, metas, estructura, elementos de soporte y apoyo de la gestión. En efecto, los resultados demostraron que existen temas que necesitan mejora referente a quien lidera, objetivos, e incentivos, para lo cual se propusieron recomendaciones.

Según estudio realizado al Ministerio Público, se concluyó que no dieron la importancia necesaria al Clima Organizacional, ya que como consecuencia de ello se creó un ambiente de desconfianza y una serie de problemas que se vieron reflejados en los objetivos de la institución restringiendo los resultados propuestos, dado que no aplicaron estrategias correctas para lograr una productividad adecuada que cumpla con las expectativas planteadas. Por lo tanto, este estudio pretendió mostrar sus falencias para que se tome como muestra y dar a conocer los resultados sobre clima organizacional en el Ministerio Público y pueda servir para mejoras. (Gallegos, 2016).

Todo lo expuesto también tiene efecto en las instituciones privadas y públicas que se encuentran en la localidad de Piura, ya que en los dos últimos años estas se vieron afectadas por la Pandemia Covid-19, generando mucha incertidumbre en la población y sobre todo en el sector Salud que por ser el más involucrado en afrontar esta emergencia tuvo que tomar medidas para poder cubrir las necesidades requeridas por la población, viéndose afectada

también por la falta de los trabajadores que tuvieron que ausentarse por motivos de comorbilidad, prevención, etc. Esto motivó a que dicho personal se adapte a modalidades de trabajo remoto y semi presencial, que evitaban en parte lograr los objetivos de la institución, teniendo que recurrir a los recursos humanos temporales para cubrir las necesidades del servicio, en donde estos cambios y medidas tomadas por el sector salud influyeron en las variables del presente estudio.

La institución en la cual se basó el presente proyecto de investigación la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022, se vio afectada considerablemente por la pandemia, donde la mayoría de los trabajadores estuvieron obligados a laborar en modalidades remotas y semi presencial, generando dificultades para cumplir a cabalidad sus funciones, ya que muchos no contaban con un ambiente apropiado, una laptop, un pc y la mayoría tenían hijos que estudiaban y también sus clases eran virtuales. Debido a estas circunstancias cada uno tenía que buscar los recursos necesarios para cumplir con los trabajos encomendados, viéndose la mayoría en la necesidad de asistir presencialmente, generando un clima organizacional inadecuado para la realización de sus labores, debido a factores como las condiciones de trabajo del personal estable y temporal, equipos necesarios, el trabajo en equipo y la inadecuada comunicación entre otros.

Teniendo en cuenta lo indicado, se **formuló el problema**: ¿De qué forma se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022?, para ello fue necesario conocer cómo se sentían trabajando en la institución, si estaban de acuerdo con sus funciones en el ambiente donde las realizaban y si contaban con las condiciones necesarias, si se sentían identificados y buscaban los mismos objetivos de logros requeridos por la institución.

Así mismo permitió plantear los **problemas específicos**: ¿De qué forma se relaciona la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022?; ¿De qué forma se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022?; ¿De qué forma se relaciona la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa

de la DIRESA PIURA, 2022?; ¿De qué forma se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022?.

La **Justificación Teórica de la Investigación** fue para brindar un aporte acerca del tema clima organizacional y desempeño laboral (variables), pilares importantes de las problemáticas en las organizaciones actuales, buscando contribuir en mejorar estos aspectos respecto al desempeño que realizan los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; asimismo encontrar los factores que lo puedan afectar, para ello se analizó la situación de ambas variables, debido también a que la comunicación no era la idónea existiendo dificultades para trabajar en equipo, teniendo como fin lograr un buen clima organizacional, limar las falencias y proponiendo soluciones para aumentar el progreso de la institución y del personal, creando estrategias de compromiso respecto a las condiciones laborales donde se desenvuelven los servidores objeto del presente estudio.

La **Justificación Práctica** es trascendental y relevante, dado que responde a una carencia actual e importante, se realiza para determinar si el clima organizacional está relacionado al desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022. Además, se puede dar a conocer que es necesario la existencia de un buen flujo en las formas de comunicación para evitar las deficiencias que influyen en el desempeño.

La **Justificación Metodológica** responde a la utilización de medios para optimizar la estructura, comunicación, identidad, motivación y trabajo en equipo mediante instrumentos como cuestionarios organizados que se aplicarán mediante encuestas a los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

El Objetivo General fue determinar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

Entre los **Objetivos Específicos** se han priorizado: Determinar la relación entre estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; Determinar la relación entre comunicación y el

desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; Determinar la relación entre identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; Determinar la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; Esto nos llevó a plantear la **hipótesis general** de investigación: “Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022”.

También nos llevó a plantear las siguientes **hipótesis específicas**:

- Existe relación entre estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022”.
- Existe relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022”;
- Existe relación entre identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022”;
- Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022”;

II. MARCO TEÓRICO.

Antecedentes Internacionales: Santamaría (2020) planteó el objetivo de establecer si hubo incidencia de la variable desempeño laboral respecto a sus dimensiones estudiadas de clima organizacional de la empresa Datapro S.A.- Ecuador. Realizó un diseño correlacional, donde encuestó a 106 colaboradores, aplicó el cuestionario de Likert de 32 preguntas. Validó la fiabilidad del instrumento para lo cual utilizó el coeficiente conocido como Alfa de Cronbach obteniendo resultado excelente de 0,919. Aplicó el estadístico Chi Cuadrado de 0,000 como resultado de significancia. Sus resultados demostraron que las variables si están relacionadas en la empresa Datapro S.A. Ecuador.

Meza (2018) Su estudio lo realizó para saber cómo influye el clima organizacional sobre el desempeño laboral, reflejándose en el nivel de responsabilidad de los servidores, utilizando el diseño empírico cuantitativo, tomó a 100 trabajadores de la Universidad Linda Vista, aplicando el

cuestionario de Likert obtuvo a través del instrumento un resultado muy alto de confiabilidad según Cronbach de 0,885, utilizó también los métodos descriptivos y medios estadísticos tipo inferencial como r de Pearson, encontrando en clima organizacional y el desempeño laboral una correlación positiva ($r=0.569$, $p = 0,000$), llegando a concluir que cuando hay un excelente clima organizacional, los colaboradores tendrán un desempeño laboral mucho mejor.

Palomino y Peña (2016) trazó el objetivo de investigar la relación de clima organizacional y desempeño laboral, aplicó el diseño correlacional tomando a 97 empleados para la muestra de estudio, y su instrumento fue la encuesta de Likert, teniendo el nivel de confiabilidad de Cronbach alto de 0,89 de consistencia y validez apta de 45 preguntas que aplicó. Usó la correlación estadística Chi cuadrado, nivel de significancia $p < 0,05$, demostrando como conclusión mejoras en el clima organizacional; el desempeño personal igualmente tiene un importante 68.7%. Se detectó relación directa entre las variables estudiadas, concluyendo que se encuentran en un ambiente de trabajo grato, y el trabajador ofrecerá superiores logros en sus funciones.

Antecedentes Nacionales:

Benavides, L (2019) su objetivo fue determinar la existencia de relación de comunicación interna y rendimiento laboral del personal administrativo contratado en la UGEL–Chepén, Aplicó el enfoque cuantitativo, y el tipo descriptivo correlacional, su diseño fue no experimental y de corte transaccional, prospectivo, utilizó en su muestra de 48 empleados el cuestionario, así como la entrevista. Concluyendo que, existió una significativa relación moderada entre ambas variables estudiadas; asimismo, encontró relación significativa positiva baja entre rendimiento y las barreras personales. Encontrando que hay comunicación positiva, sin embargo, las barreras personales influyen en la comunicación y perjudica el desempeño de sus funciones.

Alcalde Martos (2018) Planteó el objetivo de saber la relación entre las variables de motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa de Transportes Turismo Días S.A. - Cajamarca. Utilizó un diseño no experimental, transversal, cuantitativo, descriptivo y correlacional, en la

metodología consideró a 51 trabajadores, aplicó encuesta tipo Likert. La relación se estableció a través del Coeficiente Correlación de Spearman, se obtuvo relación positiva ($r = 0.365$). Asimismo, los resultados reflejan que gran parte del personal se consideran motivados a medida que van logrando cubrir sus necesidades de seguridad y fisiológicas; así como la capacitación y la remuneración que son básicas para que realicen su trabajo con eficiencia y logren alcanzar los objetivos institucionales.

Valenzuela (2017) Tuvo el objetivo de hacer un análisis relacional entre identidad institucional y la cultura corporativa en colaboradores del Cuadro de Designación de Personal CAP III Metropolitano de Huamanga-Ayacucho; su investigación tuvo enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional y transversal; su muestra fue de 45 profesionales (enfermeras y administrativos del CAP III); El resultado demostró que el 57,8% del personal creen que la identidad institucional y la cultura corporativa son regulares; y se llegó a concluir la relación directa muy alta de ambas variables.

Bobadilla (2017) el objetivo fue reconocer que hubo relación entre clima organizacional y desempeño laboral en los Institutos Superiores de Huancayo, escogió el diseño correlacional, y trabajó con una muestra de 104 profesores de cuatro instituciones locales. Aplicó la encuesta tipo Likert para las variables. A través de Chi cuadrada demostró la diferencia de los resultados, la Chi calculada fue 0,8199 mayor que la "t" teórica de 0,711; asimismo obtuvo nivel de significancia de $gl. = 4$. Demostró la relación entre ambas variables.

Quispe (2015), Realizó su estudio con enfoque cuantitativo, correlacional no experimental cuyo objetivo fue establecer la relación del clima organizacional con desempeño laboral. Aplicó encuesta a 64 empleados en la Municipalidad Distrital de Pacucha, realizó el cuestionario tipo escala Likert para cada variable. Validó su instrumento según coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo 0.864 en clima organizacional y 0,873 en desempeño laboral. Aplicó el coeficiente r de Spearman, determinando una correlación de 0.743. y significancia alta. Se concluyó que algunas veces realizan un regular desempeño y se halló relación significativa entre las variables.

Bisetti (2015) el objetivo fue comprobar la relación entre motivación y desempeño laboral del personal subalterno de la Armada del Perú-Lima 2015.

La investigación la ejecutó desde el enfoque cuantitativo, utilizó el tipo descriptivo correlacional y diseño transversal. Tomó a 151 efectivos, los cuales representaron su muestra. El cuestionario fue su instrumento empleado para su estudio, y su resultado demostró la relación entre motivación y desempeño laboral de $r=0,025$ siendo baja, y significancia 0.761.

Previo a mencionar las teorías relacionadas a la presente investigación, mencionaremos los orígenes de las variables en mención:

ORIGEN DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL (D.O)

El D.O. tiene aportes de numerosos autores quienes ubican su origen en el año 1924, como un complicado grupo de ideas referentes al ser humano, a la organización y a su entorno laboral dentro de un contexto de propiciar el desarrollo y crecimiento de acuerdo a sus potencialidades. A través de los estudios que se iniciaron se pudo descubrir que el comportamiento influye para la obtención de los resultados en un trabajo organizado. Se puede decir que es desfragmentación práctica y operacional sobre el comportamiento hacia una perspectiva sistemática.

Los principales pioneros de la tecnología integrada y pre programada del D.O. como Blake y Mouton, iniciaron del supuesto que el cambio organizacional se inicia de forma independiente y la aplicación de planes y estrategias que se deben aplicar para un cambio organizacional a través de los métodos en los aspectos interpersonales, grupales e intergrupales del lugar interno en la organización. (Garzón, 2005)

Blake y Mouton (Faria Mallo, 2004) se enfocaron en las premisas sobre las organizaciones y los individuos en un proceso que inicia el cambio desde una manera sistemática para lograr un ideal de excelencia corporativa; además de que cada problema presentado debe ser inmediatamente atacado, inicia con un modelo intelectual sobre lo ideal identificando los factores relevantes que influyen, planeando acciones y mecanismos para corregir lo presentado y lograr lo que debería ser.

Entre los principales autores del D.O. citaremos a los siguientes:

Herbert Shepard (Garzón, 2005), obtuvo un marcado e importante aporte en los inicios del D.O; se integró en los trabajos de desarrollo de la sociedad y

realizó diferentes experimentos sobre el D.O., capacitando a la vez a especialistas interesados en el D.O. a través de un programa que él mismo constituiría.

Richard Beckhard (Garzón, 2004), También se encuentra entre los autores importantes que participaron en el surgimiento del D.O, creó uno de los principales esquemas de preparación sobre desarrollo organizacional dedicado especialmente para expertos que realizan capacitaciones en D.O., facilitando un esquema para un cambio radical llamado en la actualidad como "la calidad de vida en el trabajo" o D.O.

Eva Schindler-Raiman (Garzón, 2005), considerada como una de los integrantes que se iniciaron en el NTL, se dedicó a realizar todo lo referente al D.O. ya que exclusivamente se había preparado para realizar las actividades en el área social.

Teoría Administrativa

Las teorías administrativas surgieron en respuesta a los conflictos más relevantes que afrontaban algunas organizaciones por aquellos tiempos, manteniéndose las que lograron tener éxito en las soluciones concretas para cada problema presentado. A continuación, Mencionaremos algunas teorías de las cuales algunos de sus autores la definen como ciencia y técnica, teoría, doctrina o una mezcla de arte y ciencia (Torres, 2011).

Teoría científica: Uno de los principales autores de esta teoría fue Frederick Winslow Taylor, quien aplicó su principal idea en el desarrollo de las actividades realizadas, con el concepto que existen mejores maneras de desempeñar cualquier tarea. Frederick Taylor, Henry Gantt y Frank y William Gilbreth; debido a la escasa existencia de mano de obra y buscando la forma de hacer crecer la producción a través de la eficiencia de los colaboradores; crearon una serie de principios conocidos como la teoría de la administración científica. Taylor sustentó su filosofía en estos cuatro principios básicos: Planeación, Preparación, Control y Ejecución.

Al finalizar los años 1950, James March y Herbert Simón llevaron a cabo su obra en la cual propusieron gran cantidad de alcances respecto a esquemas de comportamiento con énfasis en comunicación de las organizaciones. Tuvo un relevante dominio en el progreso de la teoría administrativa, siendo de gran

importancia y continua para la búsqueda de manera científica.

Aquí la teoría científica se originó con la ideología de que el elemento humano solo era incentivado por el dinero, lo que llevó plantear premios, normas y castigos para conseguir mayor productividad, el rendimiento óptimo bajo órdenes que impedían realizar sus tareas con iniciativa, midiendo la eficiencia solo por la rapidez en el desempeño de sus actividades (Torres, 2011).

Teoría clásica de la administración: Tiene como importante exponente a Fayol, su teoría se fundamenta en las funciones de una organización que son técnicas, financieras, contables, administrativas y comerciales, además del rol que desempeña una gerencia para el cumplimiento de objetivos. En su estudio al comprobar que no aplicaban la organización, previsión, coordinación, control y dirección da origen al conocido proceso administrativo, se propuso crear una ciencia de la administración como universal y definir los principales principios de la administración que fueron 14, especificando que se pueden adaptar, medir y ser universales ante la situación que sea tales como, disciplina, de mando, división del trabajo, unidad de dirección, jerarquía, equidad, orden, espíritu de grupo e Iniciativa autoridad y responsabilidad, entre otros. Afirmó que las universidades consideraran como enseñanza la administración como prioridad, por ser importante la estructura lineal de la empresa, definiendo además el perfil de un administrador. Fayol aseguraba que las funciones administrativas están por encima de las funciones de la empresa, y que los trabajadores deberían de acuerdo a su nivel jerárquico ejecutar mayores funciones, sin dejar de utilizar los métodos administrativos como función medular del administrador (Torres, 2011).

Teoría humanista: Elton Mayo y colaboradores fueron los creadores de esta teoría que se originó en Estados Unidos como resultado obtenido en el ensayo de Hawthorne, fundamentalmente su ideología reaccionó y se opuso a Fayol en su teoría.

Esta idea se originó por mayo en 1932 a razón de compensar la falta de humanidad que se venía aplicando en el trabajo sometiendo forzosamente al trabajador a métodos rigurosos, teniendo en cuenta el comportamiento del elemento humano enfocado en las relaciones humanas (Torres, 2011).

Teoría del comportamiento: Abraham Maslow es quien representa esta

teoría, en el año 1950 la desarrolló con un enfoque conductista. Investiga desde un enfoque psicológico organizacional basado en las relaciones interpersonales en la organización formal e informal, aplica el concepto del hombre como un ser particular y social. Las aportaciones de Maslow sobre las necesidades humanas las aplica a través de una pirámide de necesidades enfocada en los incentivos y buscando al empleado satisfecho a medida que va cumpliendo sus metas (Torres, 2011).

Teoría X / Y: Tiene como exponente a Douglas Mac Gregor, que dio origen a esta teoría desde un punto de vista mecanicista, con enfoque de creación e innovación de la empresa bajo un concepto de positivos Y y negativos X; y la del individuo como un ser social. La teoría X conduce al hombre a obedecer las exigencias de la empresa; mientras que la teoría Y aplica una forma de administración muy democrática. Autócrata = X vs Autocontrol= Y (Torres, 2011).

Teoría estructuralista: Se originó en 1947 con James Burnham como su representante, la enfocó en las personas, el ambiente y la estructura organizacional, considera a la organización como un elemento social, grande y complejo, basado en un sistema abierto utilizando un esquema natural. Teniendo en cuenta el estructuralismo, el hombre es un ser social que realiza roles en diversas organizaciones, bajo niveles jerárquicos con objetivos equilibrados de la organización e individuos a través de incentivos sociales y materiales. (pág. Gestipolis)

Teoría de la Variable Clima Organizacional:

Rensis Likert (R-Lik) fue un estadounidense, educador y psicólogo organizacional, famoso por sus estudios acerca de los estilos de gestión y desarrolló su teoría sobre el clima en las empresas en 1968. Mediante el planteamiento del clima hizo hincapié que estos factores cambian de acuerdo a la cultura bajo la cual se conceptúa cada empresa dado que el ambiente crea algunas influencias, así como los comportamientos de sus empleados y el enfoque que tiene la compañía. Creador de la herramienta escala de Likert que consta de cinco puntos en los cuestionarios que se utiliza para comprobar el nivel de las aptitudes del ser humano por medio de encuestas o cuestionarios de personalidad y el modelo de vinculación, lo fundamentó en el proceso de

mando y comunicación, influencia, toma de decisiones, características de las fuerzas motivacionales, planificación y control para definir el objetivo de rendimiento y perfeccionamiento. En su teoría también evalúa al trabajador a través de sus actitudes, ya que los resultados dependerán de su comportamiento, teniendo en cuenta las apreciaciones de la importancia del clima. (Rodríguez, 2016).

Teniendo en cuenta estos antecedentes, se puede decir que el **clima de una organización** se refiere al desenvolvimiento de equipos en un determinado ambiente buscando mejoras continuas con la finalidad de aumentar la producción para ser considerablemente competitivos, siendo muy importante considerar siempre el ambiente con el que se cuenta porque va a depender de ello unos buenos resultados. (Serrano 2001 citado en Morales 2017).

Rivera et al. (2018) también menciona lo importante que resulta tener en cuenta en una empresa el clima organizacional, dado que considera que es un factor determinante para la estabilidad del trabajador y mantener los recursos competitivos, sin dejar de lado la unión que debe prevalecer entre la salud emocional, el clima y las relaciones personales, además de lograr satisfacer la parte económica es importante aportar en el campo profesional del personal.

Chirinos (2018) coincide en parte con Rodríguez, 2016 considerando que las características del líder y organización influirán trascendentalmente en el clima organizacional, creándole una imagen interna ante los trabajadores que determinará al personal que dirija al equipo.

Dimensiones del Clima Organizacional:

Estructura: Münch (2010, como se citó en Sotelo y Arrieta, 2018) nos menciona que esta dimensión hace referencia a que la distribución del trabajo radica en la localización de funciones con la finalidad de que realicen sus actividades con más exactitud, eficiencia y técnica para abreviar procesos y el trabajo.

Comunicación: habla de la relación con la confianza y las interacciones en el trabajo a través del individuo en forma corporal, escrita y verbal de acuerdo al ambiente en donde desempeña sus funciones (Uribe 2015, como se citó en Castillo 2019).

Identidad: Menciona la identidad como el inicio de las vivencias e interacciones con las personas, se refiere a lo que se origina en el transcurso de nuestra existencia (Larraín 2003, como se citó en Castillo 2019).

Motivación: En la actualidad en el plano laboral se le define como el procedimiento que orienta, impulsa, dinamiza y conserva el comportamiento de las personas dirigido a cumplir con las metas propuestas. Es de vital importancia saber el impulso que motiva al individuo, entre otros, ya que se pondrá mayor énfasis en ello para que la empresa sea exitosa y sus integrantes se encuentren satisfechos. (García Correa, et al., 2016)

Factores que afectan el clima: Rubio (2016) menciona que es necesario considerar los niveles de la Pirámide según Maslow, considerando que los factores principales influyentes se refieren a la seguridad en el trabajo y la retribución económica necesario para atender sus necesidades esenciales.

Meza (2018) mencionó la importancia de evaluar cómo se siente el personal, ya que de esta forma se puede conocer las condiciones en que se desempeñan dentro de la organización en relación a los objetivos a cumplir, lo que permitirá dar el primer paso para encontrar las oportunidades y fortalezas necesarias para aplicar las medidas y mejorar las condiciones de los empleadores que realicen sus funciones con agrado y en un ambiente óptimo, redundando en un desempeño excelente generando una productividad requerida.

Frederick Herzberg fundamentó la conocida teoría de la existencia de dos factores que se orientan a conocer más correctamente la conducta de las personas en diferentes contextos laborales, siendo la motivación el principal resultado de uno de ellos. Los factores en mención contribuyen al aumento de la satisfacción de la persona teniendo escaso impacto en la insatisfacción que es el principal resultado del factor de higiene.

Origen de la Motivación

Teoría de Maslow: Consiste en la pirámide de Maslow, llamada así por el nombre de su autor y como la teoría de motivación más conocida, explica el impulso de la conducta o comportamiento humano según nuestras necesidades que se constituye en cinco niveles ordenados jerárquicamente de acuerdo a las necesidades humanas que pasan todos los individuos: Necesidades de

afiliación, básicas o fisiológicas, de seguridad y afecto, aprecio o reconocimiento y auto realización. El más alto nivel corresponde al quinto que se puede satisfacer después de alcanzadas las otras necesidades mencionadas, viene a ser como la satisfacción de lograr el éxito personal.

La Teoría de Motivación-Higiene de Herzberg: (El-Sahili, 2019) Propuso esta conocida teoría llamada también la “Teoría de los dos factores”, indica que los individuos se ven afectados por la satisfacción e insatisfacción, esta teoría es una de las principales que en la actualidad se aplican.

Para **Herzberg** es de suma importancia reducir los factores desmotivadores como las relaciones interpersonales negativas, es por ello que considera que los factores higiénicos deben ser óptimos para mantener la satisfacción de los colaboradores ocasionando todo lo contrario cuando son malos.

Teoría de McClelland: Fundamentó su teoría en el pensamiento de que a través del entorno se puede obtener la motivación, como imitando a los padres, maestros, etc. La teoría de David McClelland se convierte en un modelo encaminado a la motivación dentro de la empresa, haciendo énfasis en tres aspectos principales como son la motivación, afiliación, logro y poder.

Teoría de la Variable de Desempeño Laboral:

Reichers y Schneider (1983, como se citaron en Prado 2015) Describen a esta variable como el conjunto de habilidades, destrezas y conocimientos aplicados con un objetivo productivo, partiendo de las necesidades de contar con una calidad requerida para una producción esperada.

Araujo (2007, citado por Bohórquez 2015) Determina que es la realización obtenida por el empleador para lograr los objetivos propuestos en un tiempo determinado por la organización, el mismo que está conformado por tareas observables, medibles y tangibles. De esta manera pueden desarrollar sus actividades en forma eficiente logrando las metas propuestas bajo las normas indicadas. Es decir, está formado por las labores observables, medibles, y otras que se puedan derivar.

Chiavenato (2004, citado por Atiquipa y Jaimes 2017) Enfatiza que se define teniendo en cuenta las actitudes y disposición del empleador con relación al cumplimiento de metas establecidas por la organización, es decir, es necesario la eficacia del trabajador para la empresa. Además, menciona que el

rendimiento laboral está asociado al desempeño, en relación a las habilidades del trabajador para realizar su trabajo en el tiempo oportuno con calidad y esfuerzo mínimo, y lograr un desempeño con óptimos resultados al momento de su evaluación.

Dimensiones de Desempeño Laboral

Trabajo en Equipo: Carrera y Pernía (2014) Mencionan que es la capacidad de un determinado grupo de trabajadores que trabajan aunando esfuerzos por un bien en común, tomando acuerdos de forma democrática de las ideas expuestas por cada uno que concluirán en la toma de decisiones para llegar a cumplir con los objetivos organizacionales.

Eficacia: Chiavenato (2017, citado, 2019) Detalla que se encuentra ligada al cumplimiento de metas, la eficacia se encuentra ligada al logro de metas, es decir cuando se alcanza cumplir con la misión de la empresa y se superan las perspectivas, se puede hablar que es eficaz.

Iniciativa: Montoya (2016, citado en Castillo, 2019) Indica que con este factor se consigue la mejora de los procesos, debido a que se aplican las ideas innovadoras de los empleados dispuestos a un cambio y que cuentan con la confianza de difundir sus opiniones en prevención de posibles problemas y/o solución oportuna de ellos.

Eficiencia: Chiavenato (2007, citado en Castillo, 2019) detalla que son los medios necesarios utilizados a través de todos los recursos dispuestos para conseguir las metas propuestas, es decir la forma más correcta de emplear los recursos para el logro planteado.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Trabajo en Equipo: Pernía y Carrera (2014 como se citó en Castillo, 2019) Indican el hecho de que un grupo trabaje en conjunto cuyo objetivo es conseguir alcanzar las metas, con ideas propuestas respetando las opiniones que influyen en el desempeño, ya que dependerá de ello el resultado esperado.

Comunicación: Chiavenato (2007, citado en Zans, 2017) menciona que existen algunas barreras que pueden impedir una correcta y buena comunicación, evitando que el mensaje sea transmitido tal como se desea, existiendo limitaciones que son necesarias identificar y se pueda realizar un correcto desempeño, ya que de ello dependerá interpretar el mensaje como es

debido para realizar la labor encomendada.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación: Se consideró la aplicada (CONCYTEC 2018). Que se encuentra diseñada dentro de unos parámetros que representan las variables de estudio, por lo que se buscará resolver problemas e interrogantes elementales, así como buscar desarrollar las construcciones científicas, enfatizando en recopilar toda la información necesaria que permita el enriquecimiento del conocimiento científico y teórico, encausado al descubrimiento de leyes y principios. También se busca estudiar, analizar y evaluar el clima organizacional y desempeño laboral como pura, teórica o fundamental. (Carrasco, 2014, p.43)

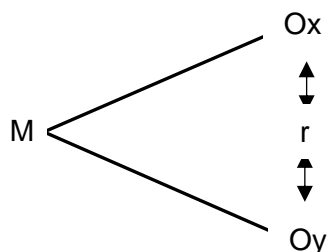
Enfoque de Investigación: Se tomó el cuantitativo, teniendo en cuenta que todo conocimiento debe ser objetivo, y que inicia desde un método deductivo a través de medios numéricos, análisis estadísticos inferencial donde se comprueban las hipótesis formuladas. Es importante realizar un estudio con este enfoque, ya que con él se pretende sintetizar cierta información por medio de datos recopilados buscando una solución al problema. (Bryman, 2004:19).

Nivel de Investigación: Corresponde al correlacional dado que se desea encontrar la relación de las variables consideradas. Cancela y otros (2010) mencionan que las investigaciones con este nivel describen o aclaran las relaciones que puedan tener las principales variables, por medio de la aplicación del coeficiente de correlación que vienen a ser indicadores matemáticos que brindan datos acerca del comportamiento de las variables, son de gran utilidad ya que su objetivo primordial es conocer el desenvolvimiento de las variables tomadas.

Diseño: Se aplicó el no experimental de corte transversal correlacional, el que se define como aquel que se efectúa sin manipular las variables objeto de estudio, dado que los sucesos se presentaron previos al estudio. También toma en cuenta hechos de la realidad de una población muestral, donde el propósito principal es analizar los problemas en su ambiente real

para detallar sus niveles de correlación, y explicar los motivos y consecuencias de una probable situación que podría presentarse más adelante. (Valderrama, 2015, p.178)

Esquema de Diseño:



M: Muestra de colaboradores

r: Relación entre las dos variables

Ox: Clima Organizacional

Oy: Desempeño Laboral

Variables y Operacionalización: Se consideraron los siguientes:

Variable de Clima Organizacional (Independiente - Cuantitativa)

Definición Conceptual: Es el conjunto de recursos que se desempeñan en un determinado ambiente buscando mejoras con la finalidad de hacer crecer la productividad y formar un equipo muy competitivo, revisando constantemente el ambiente que es de donde se parte y monitoreando de cerca los resultados para que mantengan el índice alto. (Serrano, 2001, citado en Morales, 2017).

También lo podemos definir como la evaluación del comportamiento de los individuos, sus cualidades y desenvolvimiento en su entorno laboral, además de conocer las aptitudes de los trabajadores y su bienestar en el ambiente donde realizan sus actividades. Ivancevich (2006, como se citó en Victorio, 2018).

Definición Operacional: Se define, operativamente mediante el reconocimiento de las siguientes dimensiones e indicadores:

Dimensión 1: Estructura

Se refiere al concepto que tienen los representantes de una empresa sobre las normas, procedimientos y limitaciones que se presentan durante la realización de sus actividades laborales. La manera en que la empresa enfatiza la burocracia frente al ambiente laboral informal y libre. (R.M. N° 468-2011-MINSA).

Indicadores: Estructura, tamaño de la organización, forma de la organización y condiciones de trabajo.

Dimensión 2: Comunicación

Se fundamenta en los medios de comunicación que se manejan en una organización, y la facultad que se brinda a los trabajadores para que puedan expresar sus diversas opiniones a su representante máximo. (R.M. N° 468-2011-MINSA)

Indicadores: Comunicación, Comunicación interna y Comunicación Interpersonal.

Dimensión 3: Identidad

Se refiere al afecto de identificación con la empresa, siendo un factor muy importante y de gran valor en el equipo de trabajo, es el sentimiento de participar activamente en las metas de la organización y de los personales (R.M. N° 468-2011-MINSA)

Indicadores: Identidad con la organización e Identidad con sus compañeros.

Dimensión 4: Motivación

Chiavenato, I. (2007) Menciona que motivación es la preocupación permanente que conduce a que el ser humano tenga un comportamiento específico para poder cumplir con sus necesidades, buscando el equilibrio una vez que consiga el objetivo, estando en constante tensión cuando ve una por cumplir. Por ello dice que “Toda satisfacción es una liberación de tensión.”

Indicadores: Logro, Poder, Afiliación.

Escala de medición: Ordinal.

Variable de Desempeño Laboral (Dependiente - Cuantitativa)

Definición conceptual: Desempeño Laboral es el trabajo voluntario de cada colaborador proponiéndose lograr las metas propuestas por la organización, y para alcanzarlas colaborará con sus ideas para cumplir con los objetivos trazados. (Varela y Salgado :2010, como se citó en Alegre, 2017).

Sanín (2014, como se citó en Gil 2018) lo conceptúa como labores que ejecutan los trabajadores cuyo objetivo es conseguir los logros requeridos, conocido también como las acciones que agregan valor al cargo sin que sean su obligación, conocido como extra rol o la disposición de desempeñar lo requerido por la empresa dentro de sus normas.

Definición Operacional: El desempeño laboral se define de manera operativa mediante el reconocimiento de las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores:

Dimensión 1: Trabajo en Equipo

Robbins (2017) sostuvo que, para lograr las metas planteadas por la empresa, es indispensable que se trabaje en conjunto, es primordial agrupar las aptitudes y capacidades de todas las personas del equipo para acelerar y optimizar el trabajo con la finalidad de conseguir la mayor eficiencia. La mezcla de este esfuerzo duplica la eficacia y gradúa el tiempo empleado en cada actividad, logrando aumentar la eficacia al momento de producir el resultado deseado, además de ayudar a algún miembro para que logre incluirse con facilidad y agregue sus conocimientos y habilidades al equipo. Libro (Comportamiento Organizacional).

Indicadores: Integración al Equipo e Identificación.

Dimensión 2: Eficacia

Chiavenato (2017, como se citó en Castillo, 2019) asevera que se encuentra ligada al resultado de los objetivos, es decir, a medida que se consiga cumplir con las metas de la empresa, la misma será eficaz al lograr efectuar su misión.

Indicadores: Resultados óptimos y Resultados esperados.

Dimensión 3: Eficiencia

Chiavenato (2007, como se citó en Castillo, 2019) indica que se investiga hallar los métodos idóneos para el correcto uso de los recursos puestos a disposición para el logro de las metas propuestas, dando la mejor utilización para cumplir los objetivos.

Indicadores: Destrezas y Recursos o Materiales.

Dimensión 4: Iniciativa

Montoya (2016, como se citó en Castillo, 2019) menciona que a través de

la iniciativa se consigue mejorar los procesos, dado que los empleados aportan con sus ideas innovadoras, los mismos que están dispuestos y adaptables a cualquier situación de cambio y que además cuentan con la confianza de expresar sus ideas para evitar posibles problemas o caso contrario una solución oportuna y eficaz para resolverlos.

Indicadores: Iniciativa, Anticipación, Capacidad.

Escala de medición: Es Ordinal.

3.2. Población, Muestra y Muestreo

Población: Constituida por los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 de género masculino y femenino.

Criterios de Inclusión: Trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 que cuenten con formación académica técnica y/o profesional que estén incluidos entre los 24 a 60 años.

Criterios de Exclusión: Trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 que no cuenten con formación académica técnica y/o profesional, que brinden servicios temporales o por tiempo determinado.

Muestreo: Se utilizó el no probabilístico por conveniencia, en este muestreo la elección de factores no obedece a la probabilidad, más bien dependen de los tipos del estudio y proyectos del investigador, quiere decir que depende del método para la toma de decisiones. (Johnson 2014, Hernández-Sampieri et al., 2013 y Battaglia, 2008b).

Unidad de Investigación: Trabajador de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnica: Se usó la encuesta realizada mediante el instrumento del cuestionario que sirvió para medir las variables. Fernández y Baptista (2014), define este procedimiento en donde la recolección de datos cuantitativos implica realizar un plan específico sobre el uso de herramientas para agrupar datos con un objetivo en particular. En el estudio cuantitativo se puede contar con diferentes instrumentos como los cuestionarios, registros del contenido y observación, escalas de actitudes,

recolección de información actual e indicadores, etc., incluido las técnicas.

Instrumento: Se consideró el cuestionario como instrumento para medir o recolectar los datos, el mismo que desempeña un rol muy importante debiendo ser los correctos, o que muestren lo que se necesita medir con eficiencia y facilidad. Sobre lo expresado Namakforoosh (2005:227), refiere que dicho instrumento debe considerar las características principales como: Validez que es el grado en que se está midiendo la prueba; Confiabilidad que es la precisión y claridad de los procesos a medir; y Factibilidad que vienen a ser los elementos que establecen la posibilidad de ejecución, que pueden ser conveniencia, factores económicos, y el grado en que se interpreten. El instrumento y su validez se consideran en anexos.

Fiabilidad: Se utilizó la prueba estadística del Alfa de Cronbach:

Estadísticas de Escala					Estadísticas de fiabilidad		
Variable	Media	Varianza	Desviación	N° elementos	Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Clima Organizacional	50,64	59,655	7,724	13	Clima Organizacional	,860	13
Desempeño Laboral	63,00	26,200	5,119	14	Desempeño Laboral	,831	14

Validez: El instrumento de medición se encuentra validado en la Tesis Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019 del autor Cynthia Margarita Castillo Sebastián; y se adaptó a la realidad de la presente investigación.

Ficha Técnica N° 01
Cuestionario Clima Organizacional

FICHA TECNICA N° 01

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional
Autor	Cynthia Margarita Castillo Sebastián
Año	2019
Adaptado por	Gustavo Adolfo Calle Córdova
Año	2022
Tipo de Instrumento	Cuestionario
Objetivo	Identificar como se sienten los trabajadores desempeñándose en la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.
Muestra	53 trabajadores
N° Ítems	13 ítems
Alternativas de Respuestas	Nunca-Casi Nunca-A Veces-Casi Siempre-Siempre
Aplicación	Individual y Anónima
Tiempo de Administración	10 minutos
Normas de Aplicación	El encuestado responderá según su apreciación y como considere adecuado cada ítem.

Ficha Técnica N° 02
Cuestionario Desempeño Laboral

FICHA TECNICA N° 02

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral
Autor	Cynthia Margarita Castillo Sebastián
Año	2019
Adaptado	Gustavo Adolfo Calle Córdova
Año	2022
Tipo de Instrumento	Cuestionario
Objetivo	Identificar como se sienten los trabajadores desempeñándose en la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.
Muestra	53 trabajadores
N° Ítems	14 ítems
Alternativas de Respuestas	Nunca-Casi Nunca-A Veces-Casi Siempre-Siempre
Aplicación	Individual y Anónima
Tiempo de Administración	10 minutos
Normas de Aplicación	El encuestado responderá según su apreciación y como considere adecuado cada ítem.

3.4. Procedimientos:

- Se solicitó a través de documento la autorización para elaboración de la presente investigación.
- Los datos se obtuvieron utilizando el cuestionario de escala de Likert, el cual fue adaptado y aplicado de manera presencial en la DIRESA PIURA.
- La confiabilidad y validez del instrumento se ejecutó por medio de la encuesta piloto y los datos se analizaron utilizando el estadístico de Alfa de Cronbach mediante el software SPSS25.

Sabino (1992:108-109), Indica que de todo instrumento se diferencian por dos aspectos que son el contenido y la forma; los ítems que vienen a ser los indicadores podrán medir las variables, asumiendo diferentes estructuras como preguntas, elementos a registrar, puntos a observar, etc. De esta manera resume todo el trabajo previo del estudio, tales como las aportaciones del marco teórico al elegir datos que pertenecen a los indicadores y por ende a sus variables; también habla de todo lo empírico como objeto de investigación, ya que resume por medio de los métodos del recojo de los datos a utilizar el diseño preciso elegido en el estudio.

3.5. Método de Análisis de Datos

Se codificaron los ítems de las preguntas aplicadas en el instrumento y sus escalas correspondiente. A continuación, se procedió a realizar el análisis estadístico descriptivo haciendo uso de cuadros, tablas y gráficos, así también se hizo el análisis inferencial usándose el software del SPSS versión 25 para comprobar la relación o asociación de las variables de estudio.

3.6. Aspectos Éticos:

Se consideró el respeto de las personas a quienes se les aplicó a la encuesta, así mismo su carácter voluntario; Justicia y Beneficencia. No hubo manipulación en ninguno de los resultados, además se reconoce y respetan las citas tomadas de los autores, y se cumplen con las Normas APA 7ma. Edición.

IV. RESULTADOS

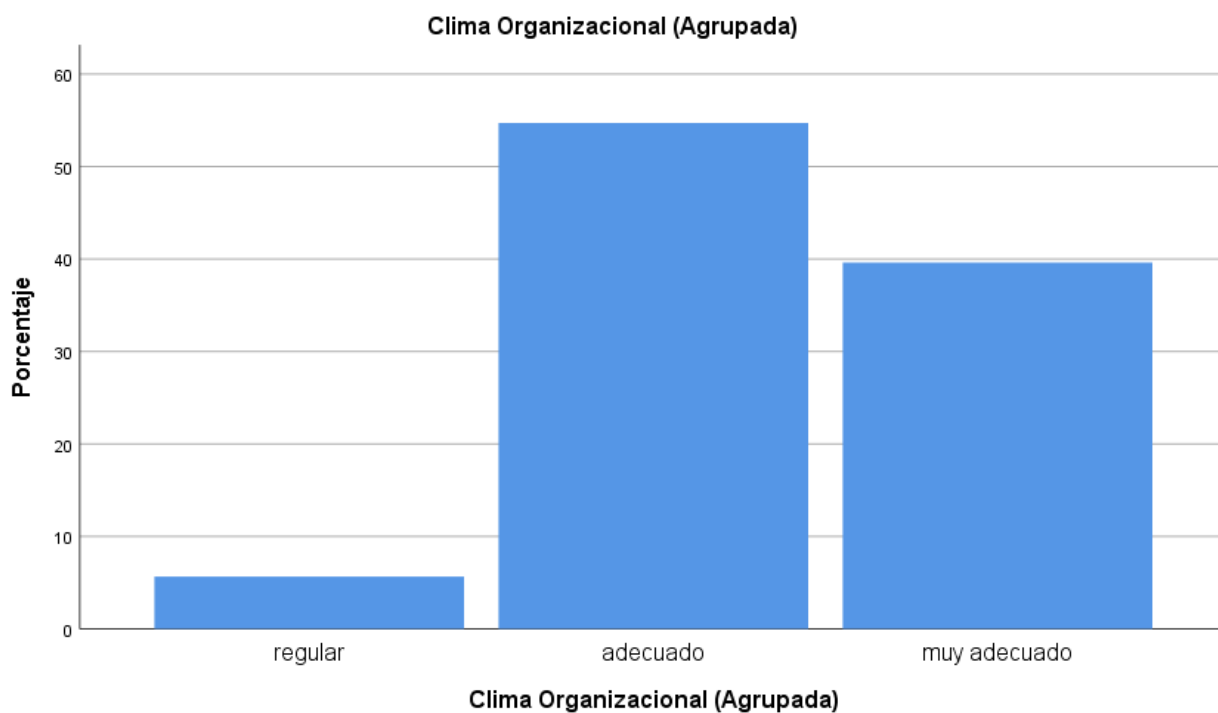
Análisis Descriptivo:

Tabla1
Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	3	5,7
	Adecuado	29	54,7
	Muy adecuado	21	39,6
	Total	53	100,0

Fuente Propia-SPSS25

Gráfico 1
Clima Organizacional



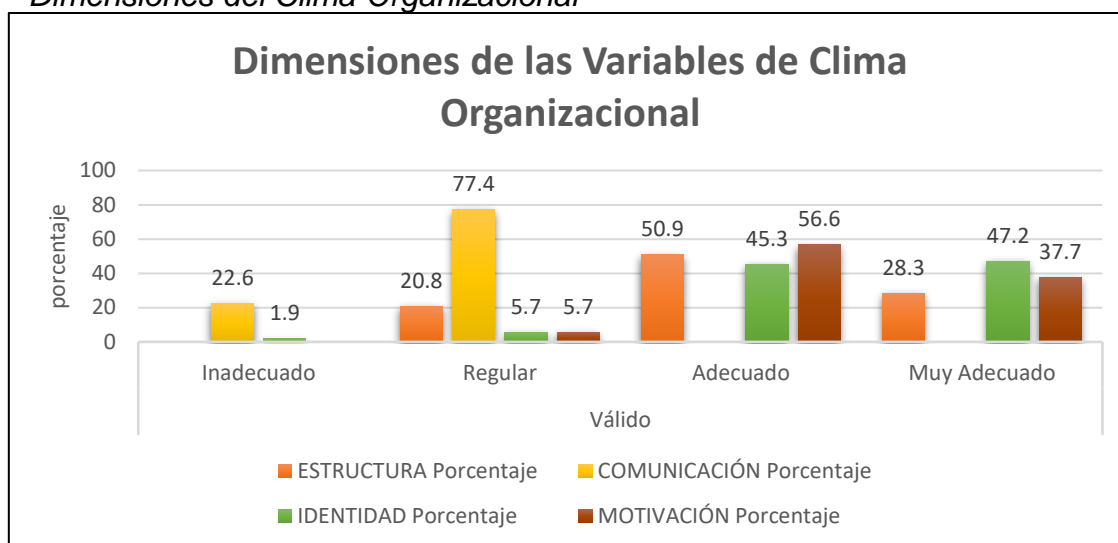
Fuente Propia-SPSS25

Interpretación: De la tabla 1 y gráfico 1 el 5.7% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA indican que el Clima Organizacional es regular, 54.7% adecuado, 39.6% muy adecuado.

Tabla 2
Dimensiones del Clima Organizacional:

		ESTRUCTURA		COMUNICACIÓN		IDENTIDAD		MOTIVACIÓN	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado			12	22.6	1	1.9		
	Regular	11	20.8	41	77.4	3	5.7	3	5.7
	Adecuado	27	50.9			24	45.3	30	56.6
	Muy Adecuado	15	28.3			25	47.2	20	37.7
	Total	53	100	53	100.00	53	100.00	53	100.00

Gráfico 2
Dimensiones del Clima Organizacional



Fuente Propia SPSS25

Interpretación: De la Tabla 2 y Grafico 2 se tiene:

- La estructura el 20.8% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 indican que la estructura es regular, 50.9% adecuado y 28.3% muy adecuado.
- En comunicación el 22.6% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 indican que la comunicación es inadecuada y el 77.4% regular.
- En identidad el 1.9% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 indican que la identidad es inadecuada, 5.7% regular, 45.3% adecuado y 47.2 muy adecuado
- En motivación el 5.7% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 indican que la motivación es regular, 56.6% adecuado y 37.7% muy adecuado.

Tabla 3

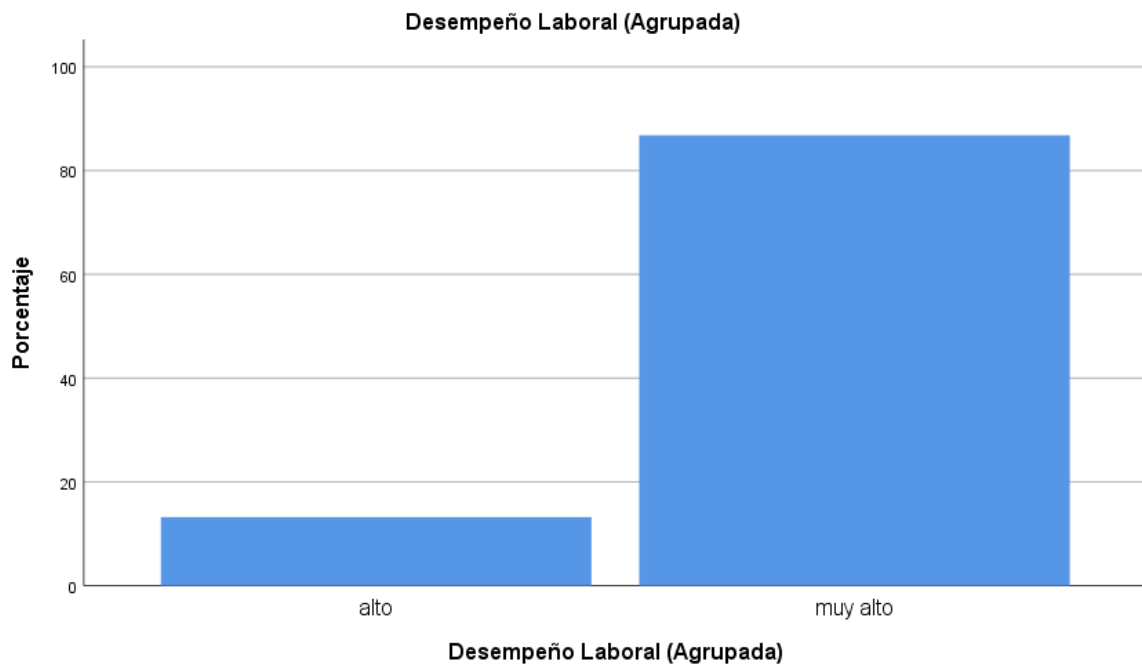
Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	7	13,2
	Muy alto	46	86,8
	Total	53	100,0

Fuente Propia-SPSS25

Gráfico 3

Desempeño Laboral



Fuente Propia-SPSS25

Interpretación: De la tabla 3 y el gráfico 3 el 13.2% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 indican que el Desempeño Laboral es alto y el 86.8% muy alto.

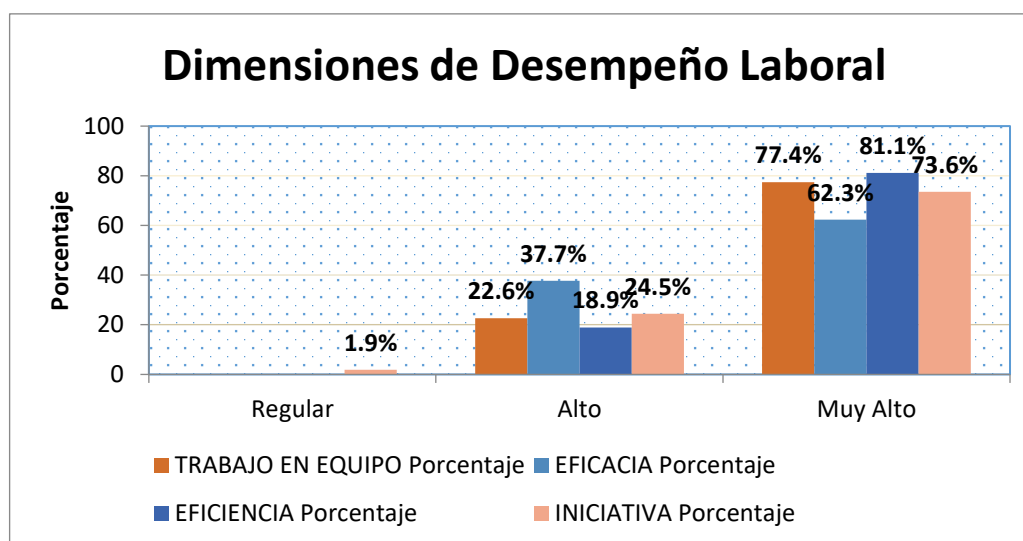
Tabla 4

Dimensiones del Desempeño Laboral

		TRABAJO EN EQUIPO		EFICACIA		EFICIENCIA		INICIATIVA	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular							1	1.9
	Alto	12	22.6	20	37.7	10	18.9	13	24.5
	Muy Alto	41	77.4	33	62.3	43	81.1	39	73.6
	Total	53	100.0	53	100.0	53	100.0	53	100.0

Gráfico 4

Dimensiones del Desempeño Laboral



Fuente Propia-SPSS 25

Interpretación: De la Tabla 4 y Gráfico 4 se interpreta que:

- En el **trabajo en equipo** el 22.6% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 indican que el trabajo en equipo es alto y el 77.4% muy alto.
- En **eficacia** el 37.7% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA indican que la Eficacia es alto y el 62.3% muy alto.
- En **eficiencia** el 18.9% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 indican que la eficiencia es alta y el 81.1% es muy alto.
- En **Iniciativa** el 1.9% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 indican que la iniciativa es regular, 24.5% alto y el 73.6% muy alto.

Análisis Inferencial:

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	o			o		
CLIMA ORGANIZACIONAL	,069	53	,200 [*]	,983	53	,671
DESEMPEÑO LABORAL	,109	53	,167	,944	53	,015

Regla de Decisión:

- Si la significancia es mayor a p valor 0,05 la distribución de los datos es normal; y
- Si la significancia es menor a p valor 0,05 no es normal.

Realizando el análisis según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y teniendo en cuenta que la muestra fue mayor a 50, se encontró una significancia de clima organizacional de 0,200 y de 0,167 de desempeño laboral; y de acuerdo a la regla si la significancia es mayor la distribución de datos es normal, por lo que se utilizará el coeficiente r de Pearson para contrastar las hipótesis

Ho.: Los datos no cuentan con distribución normal.

Ha.: Los datos tienen distribución normal

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General: Existe relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

Ha.: Existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022”.

Ho.: No Existe relación entre el Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022”.

		Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,543**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,543**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Interpretación: Existe una correlación según Pearson de 0,543 considerada positiva moderada y con nivel de significancia bilateral de 0,00, es por ello que dentro de los criterios de decisión la hipótesis alterna es aceptada y confirma la relación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 por lo tanto se niega la hipótesis nula, porque p-valor es menor a 0,05.

Hipótesis Específica 1: Existe relación entre estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

Ha: Existe relación entre estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA. 2022.

Ho: No existe relación entre estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

		Desempeño Laboral	Estructura
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,391
	Sig. (bilateral)		,004
	N	53	53
Estructura	Correlación de Pearson	,391**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	53	53

Interpretación: Existe una correlación según Pearson de 0,391 positiva baja y con 0,004 de nivel de significancia bilateral, es por ello que dentro de los criterios de decisión se admite la hipótesis alterna y se confirma que existe relación entre estructura y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 y se niega la hipótesis nula, porque p-valor es menor a 0,05.

Hipótesis específica 2: Existe relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

Ha: Existe relación entre comunicación y el desempeño laboral de los

trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

Ho: No existe relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

		Desempeño	
		Laboral	Comunicación
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,461
	Sig. (bilateral)		,001
	N	53	53
Comunicación	Correlación de Pearson	,461**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	53	53

Interpretación: Existe una correlación según Pearson de 0,461 positiva moderada y con nivel de significancia bilateral de 0,001, por lo tanto, dentro de los criterios de decisión la hipótesis alterna es aceptada y se confirma la relación entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 y se niega la hipótesis nula, porque el p-valor es menor a 0,05.

Hipótesis específica 3: Existe relación entre identidad y el desempeño laboral del personal de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

Ha: Existe relación entre identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

Ho: No existe relación entre identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022

		Desempeño	
		Laboral	Identidad
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,505
	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Identidad	Correlación de Pearson	,505**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	53	53

Interpretación:

Existe una correlación según Pearson de 0,505 positiva moderada con nivel de significancia bilateral de 0,00, es por ello que dentro de los criterios de decisión queda aceptada la hipótesis alterna y confirma la relación entre identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 y la hipótesis nula se niega, porque p-valor es menor a 0,05.

Hipótesis específica 4:

Existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

Ha: Existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

Ho: No existe relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022.

		Desempeño Laboral	Motivación
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	1	,457
	Sig. (bilateral)		,001
	N	53	53
Motivación	Correlación de Pearson	,457**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	53	53

Interpretación: Existe una correlación según Pearson de 0,457 positiva moderada y el nivel de significancia bilateral de 0,01, es por ello que dentro de los criterios de decisión se admite la hipótesis alterna y se confirma que existe relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 y se niega la hipótesis nula, porque p-valor es menor a 0,05.

V. DISCUSIÓN:

- Para determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; se realizó el análisis según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, teniendo en cuenta que la muestra es mayor a 50, se encontró una significancia respecto a clima organizacional de 0,200 y de desempeño laboral de 0,167; y de acuerdo a la regla de decisión si la significancia es mayor, la distribución de datos es normal, se usó el coeficiente r de Pearson para contrastar las hipótesis, dando como resultado una correlación positiva moderada que representa el 0,543 y el nivel de significancia bilateral de 0,00 y se ratifica la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022, se niega la hipótesis nula y acepta la alterna, dado que p -valor es menor a 0,05; similar resultado fue al obtenido por Meza (2018) que utilizó un diseño empírico cuantitativo, apoyándose en los cuestionarios de la escala de Likert, donde obtuvo alto grado de confiabilidad según alfa de Cronbach de 0,885, realizando métodos descriptivos y procedimientos estadísticos e inferenciales como el r de Pearson.
- Para determinar la relación entre estructura y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022, de acuerdo al coeficiente de Pearson resultó que existe una correlación de 0,391 que se representa como positiva baja y su nivel de significancia bilateral es 0,004, por ende se admite la hipótesis alterna y se confirma que existe relación entre estructura y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA 2022 y se niega la hipótesis nula, porque el p -valor es menor a 0,05, lo cual guarda relación con Santamaría (2020) que realizó un diseño correlacional, aplicando a 106 trabajadores aplicando por medio de la encuesta el cuestionario de Likert con 32 preguntas. Validó su fiabilidad utilizando el estadístico Alfa de Cronbach obteniendo 0,919 con valor que corresponde a un nivel excelente. Aplicó el Chi Cuadrado obteniendo un nivel de significancia asintótica (bilateral) de 0,000.
- Para determinar la relación entre comunicación y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022, se utilizó r

de Pearson teniendo un resultado de 0,461 que representa una correlación positiva moderada y un nivel de significancia bilateral de 0,001, aceptándose la hipótesis alterna y confirmando que existe relación negándose la hipótesis nula, porque p-valor es menor a 0,05.; semejante a la investigación de Benavides, L. (2019) respecto a la comunicación interna y el rendimiento laboral de su Investigación que tuvo enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transaccional, prospectivo, aplicó el cuestionario y entrevista a 48 trabajadores administrativos contratados como muestra, concluyendo la relación significativa moderada existente entre las variables de estudio, por lo tanto, existe una comunicación efectiva.

- Para determinar la relación de Identidad y desempeño laboral, se comprobó que si existe según el resultado de Pearson de 0,505 una correlación positiva moderada y nivel de significancia bilateral de 0,00, entonces se acepta la hipótesis alterna y confirma que hay relación entre identidad y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 y se niega la hipótesis nula, porque p-valor es menor a 0,05.; la cual guarda similitud con Valenzuela (2017) que realizó un análisis relacional entre la identidad institucional y la cultura, su investigación de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional y transversal tuvo como muestra a 45 trabajadores, por lo que concluyó la existencia de relación significativa entre la identidad organizacional con el cumplimiento de funciones.
- Para determinar la relación entre motivación desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; se encontró una correlación según Pearson de 0,457 considerada positiva moderada y nivel de significancia bilateral fue 0,01, y según los criterios de decisión, se admite la hipótesis alterna y se niega la nula, además se confirma que si hay relación, ya que p-valor es menor a 0,05, similar a Bisetti (2015) que realizó su investigación con un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño transversal, su muestra constó de 151 efectivos entre mujeres y hombres. Para la motivación laboral utilizó como instrumentos el cuestionario para el desempeño laboral y sus resultados demostraron que la relación es baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r=0,025$), su nivel de significancia fue = 0.761.

VI. CONCLUSIONES:

- Se determinó la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022, con un coeficiente de correlación según Pearson de 0,543 que significa positiva moderada y con nivel de significancia bilateral de 0,00.
- Se determinó que entre estructura y el desempeño laboral si hay relación en los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; donde según Pearson se tuvo un coeficiente de correlación positiva baja de 0,391 y nivel de significancia bilateral de 0,004.
- Se determinó la relación entre comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022 según Pearson dando el resultado de correlación positiva moderada de 0,461 y con nivel de significancia bilateral de 0,001.
- Se determinó la relación entre la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; cuyo coeficiente de correlación fue positiva moderada de 0,505 según r de Pearson y el nivel de significancia bilateral de 0,00.
- Se determinó la relación entre motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; con resultado de coeficiente de correlación positiva moderada de 0,457 según r de Pearson y nivel de significancia bilateral de 0,01.

VII. RECOMENDACIONES:

- Se recomienda al representante de la DIRESA PIURA, y de acuerdo a la relación identificada entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022, proporcionar mejoras en beneficio de la institución para alcanzar los objetivos eficiente y adecuadamente.
- Respecto a la relación entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; se verificó que es necesario continuar y de ser posible mejorar los espacios físicos e implementar los equipos y materiales necesarios, así como las

disposiciones internas para el personal y puedan desempeñarse adecuadamente.

- En lo referente a la relación determinada entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022, se recomienda que dada su inherencia es necesario organizar equipos y buscar estrategias para encontrar el medio de lograr una comunicación eficiente entre los colaboradores respecto a las actividades encomendadas, en vista que se observó una comunicación regular.
- De acuerdo a la relación determinada entre la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; se recomienda continuar brindando las facilidades para que el trabajador pueda seguir identificándose con los objetivos y metas institucionales tomándolo también como logro personal, resultando de esta manera un muy adecuado desempeño de sus funciones.
- Asimismo, se recomienda en base a la relación determinada entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022; continuar incentivando al personal y seguir capacitándolos para fortalecer su perfil profesional, que redundará en un adecuado y eficiente desempeño de las funciones asignadas.

VI. REFERENCIAS

- Az, F. A. (2016). Clima Organizacional y su relación con desempeño laboral de los servidores de ministerio públicos gerencia administrativa de Arequipa. Universidad Nacional De San Agustín, Escuela De Postgrado. Arequipa – Perú: repositorio.unsa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, L. (2019) La comunicación interna y el rendimiento laboral del personal administrativo en la UGEL - Chepén, (Tesis de pregrado), Universidad Cesar Vallejo, Perú. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43585>
- Bobadilla Merlo, C.C. (2017). Clima organizacional y Desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo [Tesis de Postgrado, Universidad Nacional del Centro del Perú].
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto. Universidad Autónoma de Madrid. 2010, p. 8. En línea: http://www.uam.es/personal_pdi/jmurillo/InvestigaciónEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf
- Castro Piña, C. (2017). Factores internos que influyen en el clima organizacional como potencializador. Ensayo científico, Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Bogotá D.C. Recuperado el 07 de julio de 2021, de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16665/castropi%C3%B1a%20maria%20arolina2017.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGrawHill Interamericana .
- Clima Organizacional Y Su Relación Con El Desempeño Laboral De Los Servidores De Ministerio Público Gerencia Administrativa De Arequipa, 2016 Tesis Presentada Por La Bachiller: Fiorela Alexandra Gallegos Paz Para Optar El Grado De Magister En Ciencias Contables Y Financieras Con Mención En: Auditoria Y Gestión Tributaria

- Contreras Gómez, M. A, Velezmoro Moncada, J.L. y Zavala Palomino, I. J. (2018). El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de la empresa Precotex SAC, 2018 [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana de las Américas].
- El-Sahili, 2019 - Introducción a la Psicología-1ra. Edición Editorial de la Federación Mexicana de Psicología
- Faria Mello 2004 - Desarrollo Organizacional-Enfoque Integral Fernando Achilles de Faria Mello
- Hernandez y Rodriguez, S. (2006). *Introducción a la administración*. México: Mc Graw-Hill.
- <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/464/EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DEL%20RECTORADO>
- Hurtado, 2011 - Teoría General de la Administración de Carlos Torres Hurtado.
- Jimenez, W. (1990). *Introducción al estudio de la teoría administrativa*. Costa rica: Fondo de cultura económica.
- Kast, F. (1990). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencias*. McGraw-Hill Interamericana.
- Lara, J. M. (22 de 05 de 2011). *Hm contemporáneo* . Obtenido de Manuel Afonso Garzon Castrillón (2005) El Desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado – Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Mar. 2016 – Bordas Martinez Maria Jesús, Gestión Estratégica del Clima Laboral
- Miranda Reyes Yanet María (2018) Relación entre Motivación con el Desempeño Laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén- Trujillo (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17742/miranda_ry.pdf?sequence=1 &isAllowed=y
- Pereira, E. (2017). *Mercadeo*. Obtenido de <http://www.mercadeo.com/blog/2013/01/%C2%BFque-es-el-know-how/>

- Referencias, créditos & citas APA: www.losrecursoshumanos.com. Portal especializado en temas de RRHH con más de 8000 artículos a la fecha. Título del artículo: "Principales teorías administrativas: enfoques y representantes". Fecha de publicación: 10/04/2016. Autoría del contenido: LRH. Portal con artículos e información de actualidad sobre la gestión de RR.HH. en las organizaciones. En línea desde 2005 en forma ininterrumpida. Obtenido el 28/08/2022, desde la url: <https://www.losrecursoshumanos.com/principales-teorias-administrativas-enfoques-y-representantes/>
- Rubio Sánchez, T (2016). *Recursos Humanos: Dirección y Gestión de personas en las organizaciones* - edición Kindle (2016)
- Santamaría Robles, J.G (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. - Tesis de Postgrado, Universidad Andina Simón Bolívar.
- Silva, A. M. (2005). *La llamada revolución industrial*. Caracas: Universidad Católica de Andrés Bello.
- Bustillos Campaña, L. C. (2016). "El Cima Organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa M.C. Ecuador: Universidad técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DABUSTILLOS.pdf> 7.
- Sotelo y Arrieta, comps. (2018) *El capital humano y su impacto en la calidad organizacional* Durando. Universidad Juárez del Estado de Durango 1ra. Edición.
- TESIS Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa de Transportes Turismo Días S.A. – filial Cajamarca, 2016 Para optar el Grado Académico de MAESTRO EN CIENCIAS Presentado por: MAYRA YAQUELINE ALCALDE MARTOS – Universidad Nacional de Cajamarca.
- Valle, C. G. (2020). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa en Ecuador. *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 22-33. doi:781-1-3208-1-10- 20200717.
- Villagra, L. E. (2017). Análisis del Clima Organizacional en la Biblioteca Central Salomón de la Selva de la UNAN. Tesis para optar al título de: Maestra en

Dirección y Gestión del Talento Humano, Managua, Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/9329/1/18960.pdf>

Villanueva Silvia, G. G. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río, 4(8). Obtenido de <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2380>
[http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequen ce=1&isAllowed=y](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251/Bobadilla%20Merlo.pdf?sequen%20ce=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Análisis Descriptivo: Clima Organizacional

Estadísticas de element

	Media	Desv. Desviación	N
Se siente satisfecho en el ambiente donde labora.	4,18	,874	11
Siente que el espacio es cómodo para desempeñar su trabajo.	3,73	1,489	11
Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.	4,00	1,000	11
Dispongo de los recursos necesarios para desempeñar mi trabajo.	3,64	,809	11
Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo.	2,55	1,036	11
Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo.	3,64	,924	11
La comunicación con mis compañeros es buena.	4,09	,944	11
Existe oportunidad para expresar y compartir mis ideas.	4,00	1,000	11
Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo.	4,36	,924	11
Siente apoyo cuando realiza trabajos en equipo.	4,00	,894	11
Se siente satisfecho con las metas obtenidas de su trabajo.	4,45	,820	11
Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos	3,82	,751	11
Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de trabajo.	4,18	,982	11

Análisis Descriptivo: Desempeño Laboral

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Le agrada trabajar con sus compañeros de trabajo.	4,27	1,104	11
Se muestra asequible al cambio.	4,27	,786	11
Colabora con los demás para lograr objetivos del equipo.	4,64	,674	11
Tienes una actitud positiva y proactiva.	4,82	,405	11
Promueve el trabajo en equipo	4,55	,688	11
Logra desarrollar su trabajo con calidad.	4,45	,688	11
Cumple con las metas propuestas por la organización o jefe inmediato.	4,73	,467	11
Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo.	3,91	,831	11
Termina su trabajo en el tiempo establecido.	4,45	,522	11
Ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral.	4,64	,674	11
Realiza un buen uso de los materiales entregados.	4,82	,405	11
Puede emprender sus actividades, sin esperar a que se le soliciten.	4,36	,505	11
Ayudas y motivas a tus compañeros.	4,64	,505	11
Identificas errores y trabajas para resolverlos.	4,45	,522	11

Estadísticas de escala

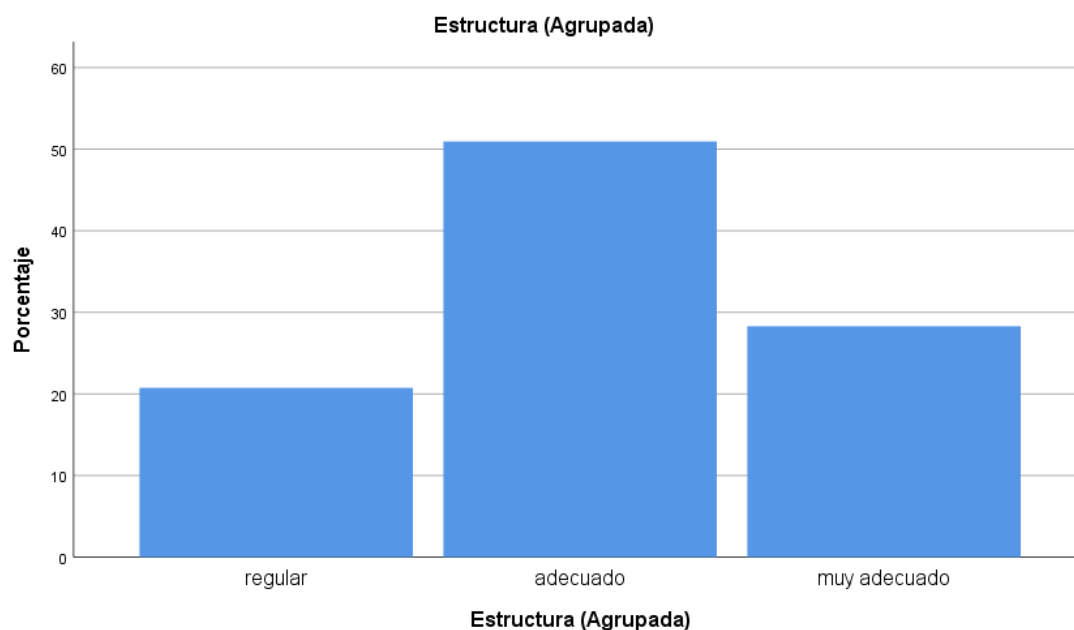
Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
63,00	26,200	5,119	14

Tabla
Estructura

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	11	20,8
	Adecuado	27	50,9
	Muy adecuado	15	28,3
	Total	53	100,0

Fuente: SPSS25

Grafico
ESTRUCTURA



Fuente: SPSS25

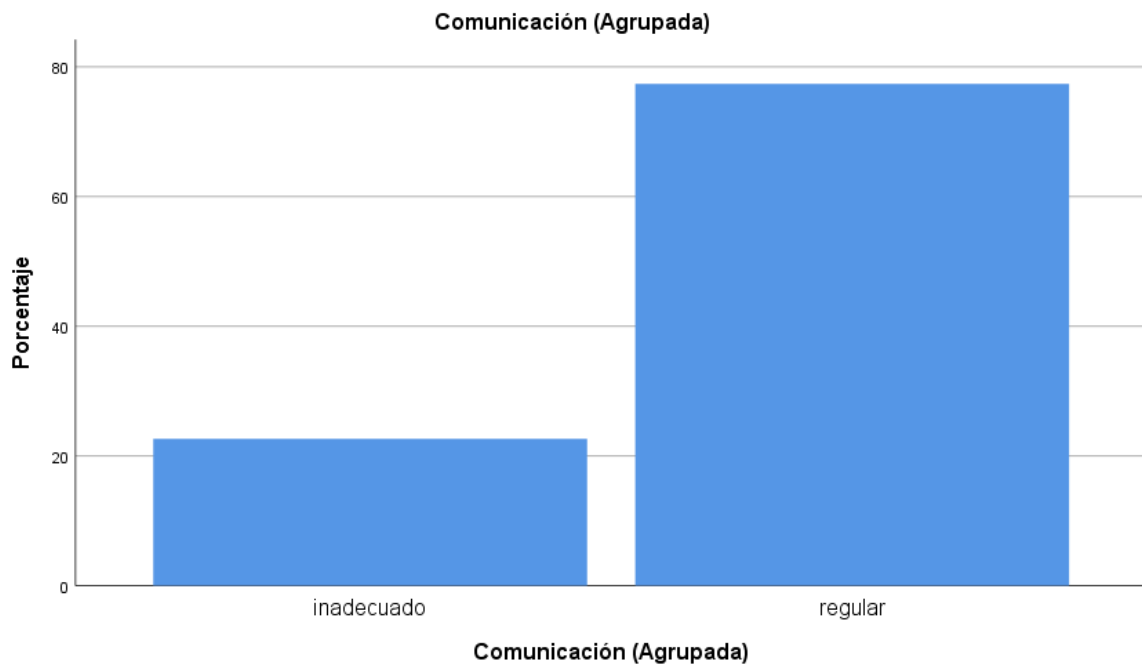
Interpretación: De la tabla y el gráfico el 20.8% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA indican que la estructura es regular, 50.9% adecuado y 28.3% muy adecuado.

Tabla
COMUNICACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	12	22,6
	Regular	41	77,4
	Total	53	100,0

Fuente: SPSS25

Grafico
COMUNICACION



Fuente: SPSS25

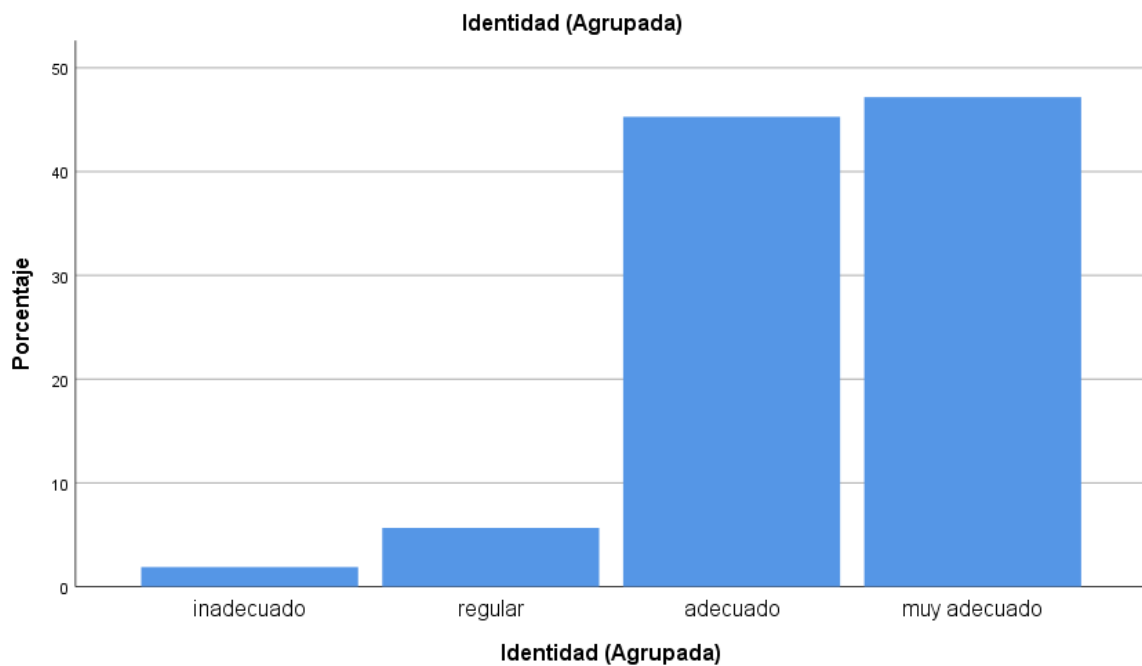
Interpretación: De la tabla y el gráfico el 22.6% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA indican que la comunicación es inadecuada y el 77.4% regular.

Tabla
IDENTIDAD

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	1	1,9
	Regular	3	5,7
	Adecuado	24	45,3
	Muy adecuado	25	47,2
	Total	53	100,0

Fuente: SPSS25

Grafico
IDENTIDAD



Fuente: SPSS25

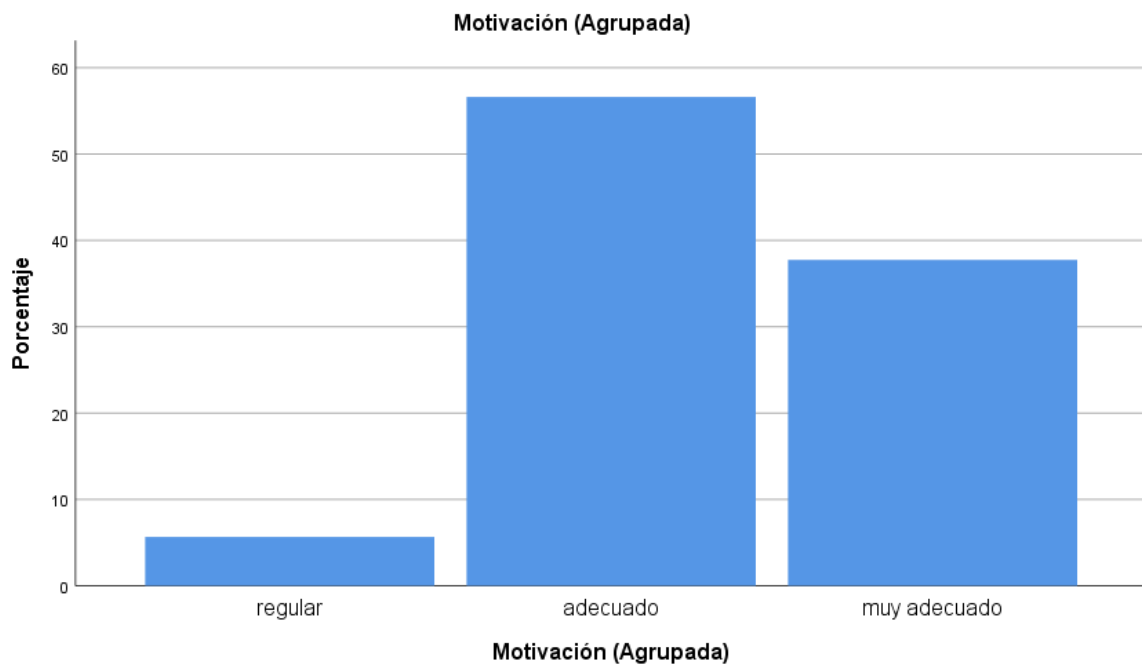
Interpretación: De la tabla y el gráfico el 1.9% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA indican que la identidad es inadecuada, 5.7% regular, 45.3% muy adecuado y 47.2 muy adecuado.

Tabla
MOTIVACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	3	5,7
	Adecuado	30	56,6
	Muy adecuado	20	37,7
	Total	53	100,0

Fuente: SPSS25

Grafico
MOTIVACIÓN

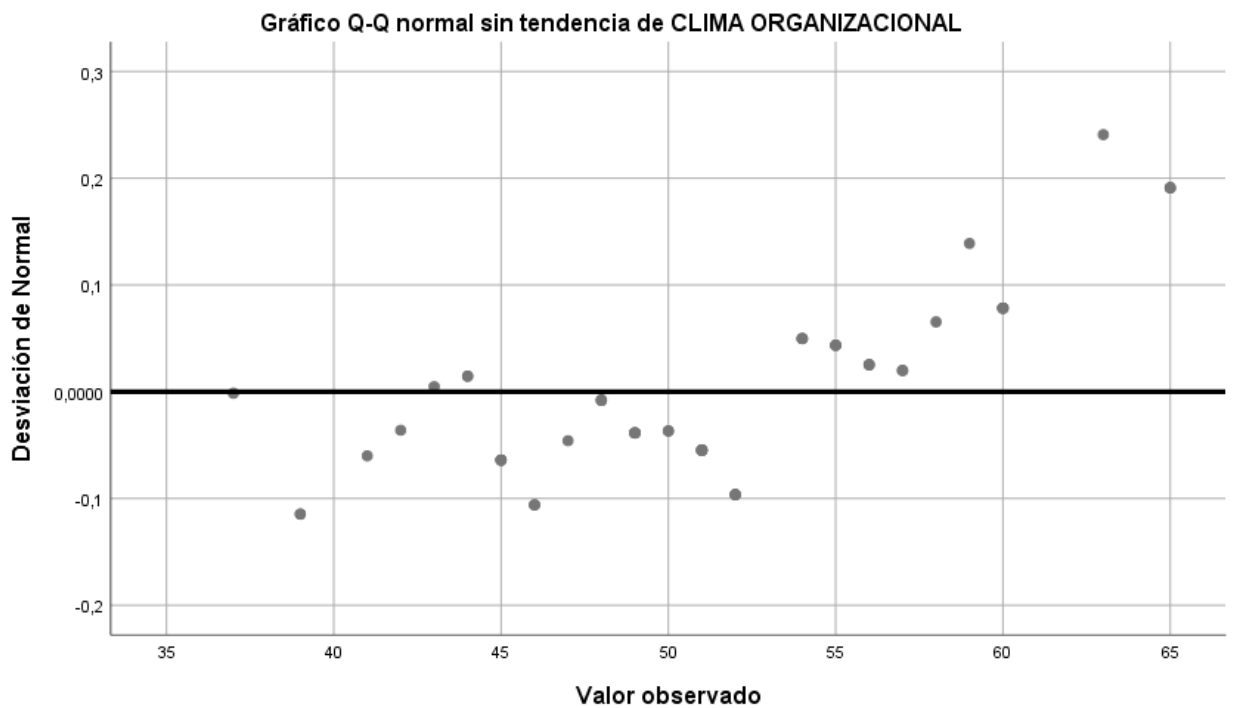
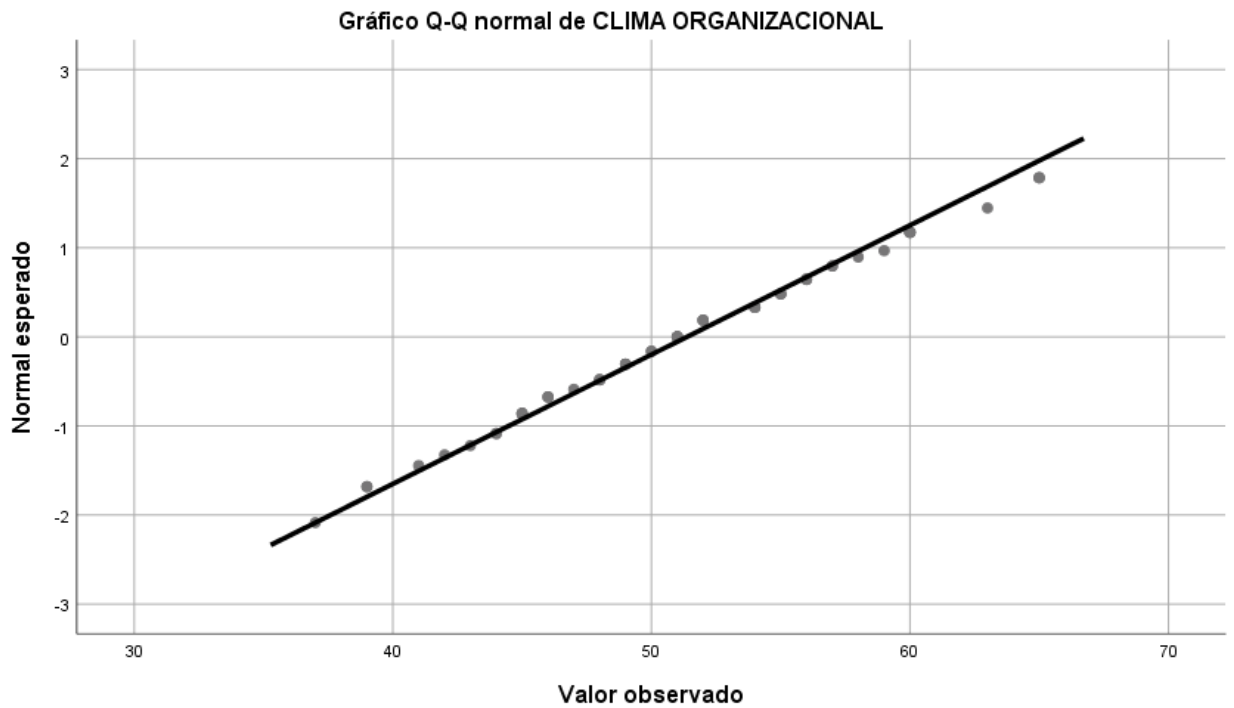


Fuente: SPSS25

Interpretación: De la tabla y el gráfico el 5.7% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA indican que la motivación es regular, 56.6% adecuado y 37.7% muy adecuado.

Análisis Inferencial (Gráficos)

Clima Organizacional :



Desempeño Laboral:

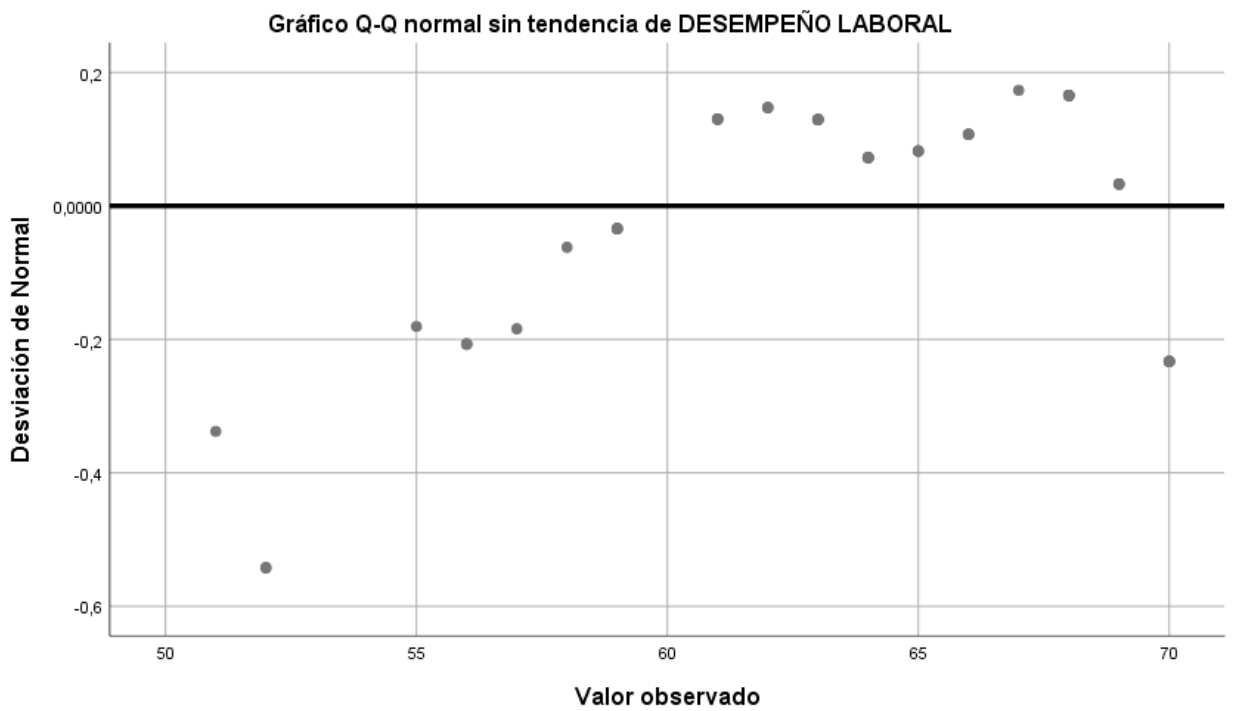
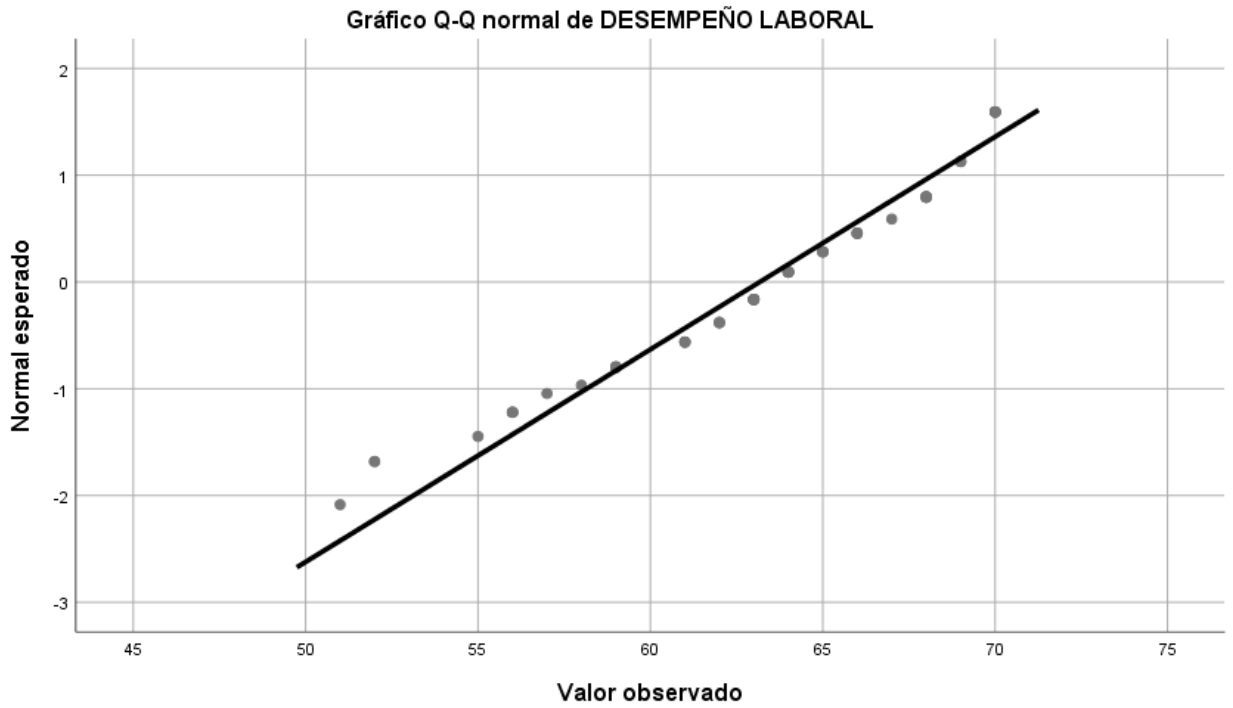
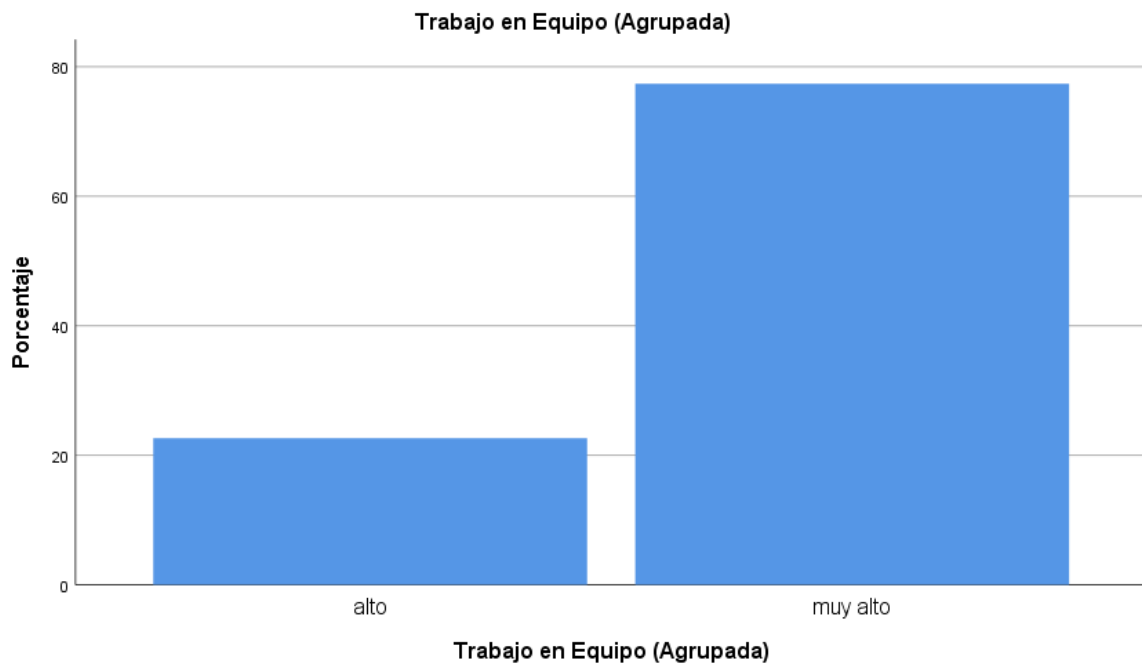


Tabla
TRABAJO EN EQUIPO

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	12	22,6
	Muy alto	41	77,4
	Total	53	100,0

Fuente: SPSS25

Gráfico
TRABAJO EN EQUIPO



Fuente: SPSS25

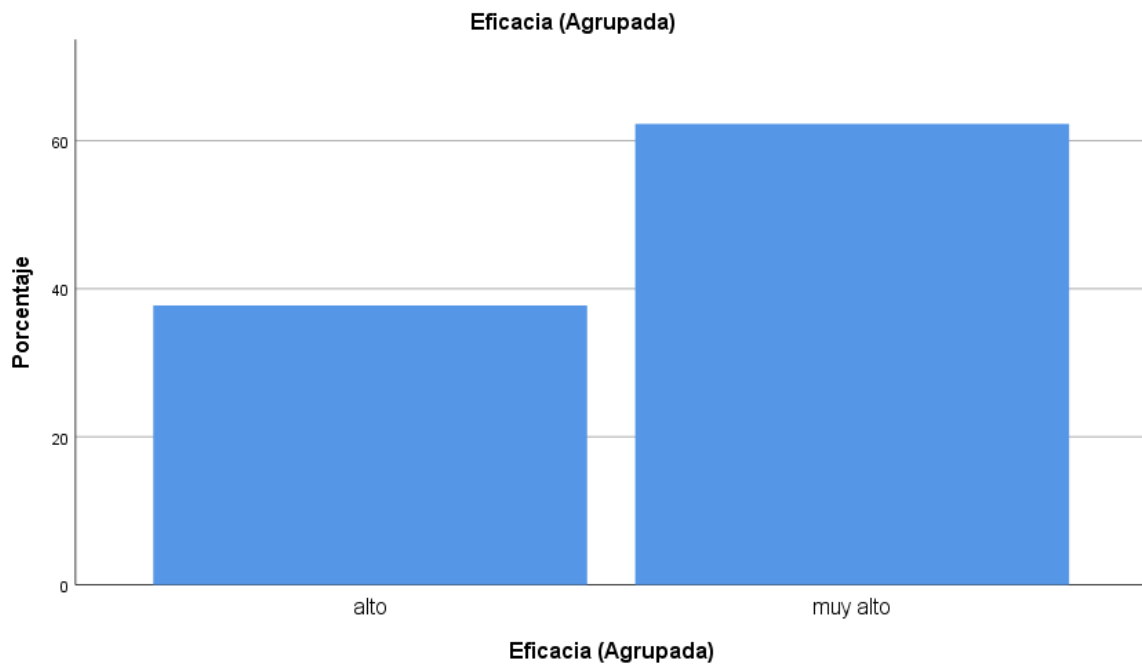
Interpretación: De la tabla y el gráfico el 22.6% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA indican que el trabajo en equipo es alto y el 77.4% muy alto.

Tabla
EFICACIA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	20	37,7
	Muy alto	33	62,3
	Total	53	100,0

Fuente: SPSS25

Grafico
EFICACIA



Fuente: SPSS25

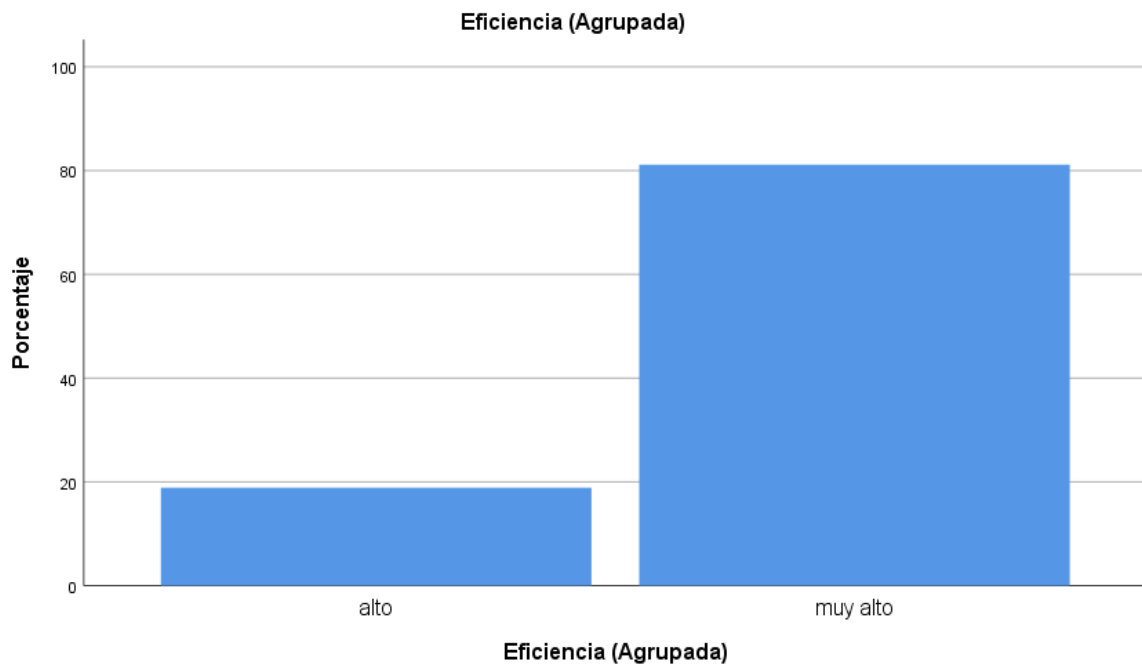
Interpretación: De la tabla y el gráfico el 37.7% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA indican que la Eficacia es alto y el 62.3% muy alto.

Tabla
EFICIENCIA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	10	18,9
	Muy alto	43	81,1
	Total	53	100,0

Fuente: SPSS25

Grafico
EFICIENCIA



Fuente: SPSS25

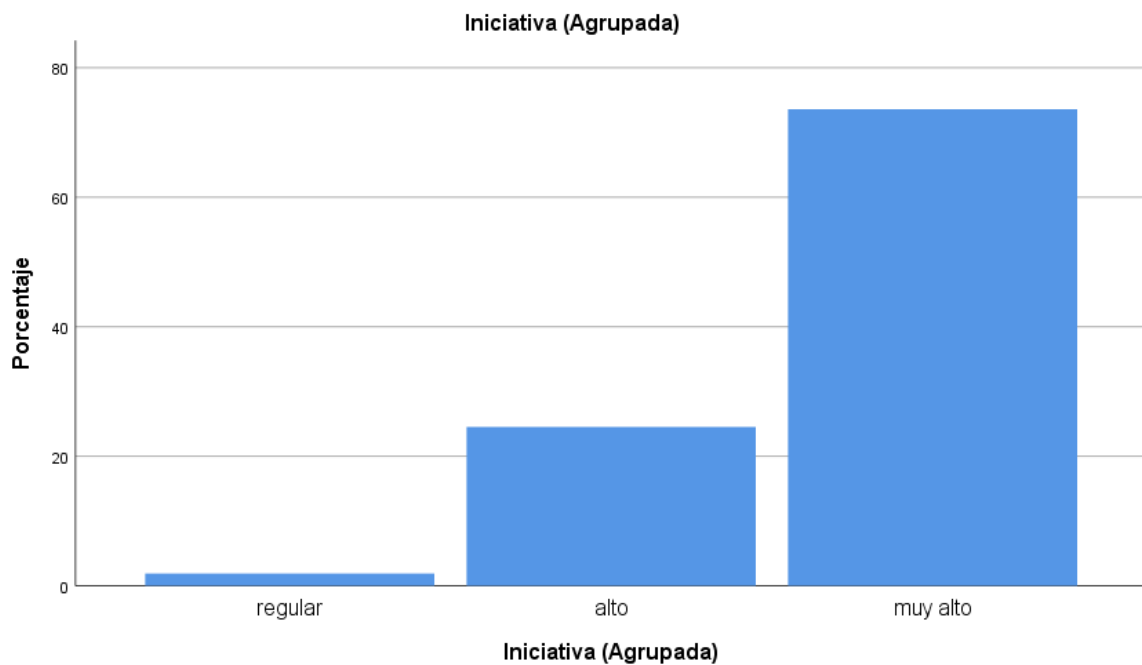
Interpretación: De la tabla y el gráfico el 18.9% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA indican que la eficiencia es alta y el 81.1% es muy alto.

Tabla
INICIATIVA

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	1	1,9
	Alto	13	24,5
	Muy alto	39	73,6
	Total	53	100,0

Fuente: SPSS25

Grafico
INICIATIVA



Fuente: SPSS25

Interpretación: De la tabla y el gráfico el 1.9% de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA indican que la iniciativa es regular, 24.5% alto y el 73.6% muy alto.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS	VALORES Del 1 al 5
ESTRUCTURA	Tamaño de la Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente satisfecho en el ambiente donde labora • Siente que el espacio es cómodo para desempeñar su trabajo. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Forma de Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Las funciones del puesto están claramente definidas. • Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Dispongo de los recursos necesarios para desempeñar mi trabajo. • Las condiciones de ruido permiten realizar mi trabajo. • Las condiciones de iluminación permiten realizar mi trabajo. • Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
COMUNICACION	Comunicación Interna	<ul style="list-style-type: none"> • Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo. • Se informa el cronograma de trabajo diariamente. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Comunicación Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación con mis compañeros es buena. • Existe oportunidad para expresar y compartir mis ideas. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
IDENTIDAD	Identidad con la Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Usted se siente parte importante de la institución. • Se siente comprometido con el éxito de la institución. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Identidad con sus compañeros	<ul style="list-style-type: none"> • Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo. • Siente apoyo cuando realiza trabajo en equipo. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
MOTIVACIÓN	Logro	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente satisfecho con las metas obtenidas en su trabajo. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Las metas de trabajo planteadas son realistas. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces	5 4 3

		<ul style="list-style-type: none"> • Concibe a su jefe como un buen líder. • Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos. 	Casi Nunca Nunca	2 1
	Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • La institución organiza actividades de integración o recreativas. • Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de trabajo. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1

Variable 02: Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	NIVELES O RANGOS	VALORES Del 1 al 5
TRABAJO EN EQUIPO	Integración al equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Le agrada trabajar con sus compañeros de trabajo. • Crea lazos de amistad con sus compañeros • Se muestra asequible al cambio. • Colabora con los demás para lograr objetivos del equipo. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Identificación	<ul style="list-style-type: none"> • Tienes una actitud positiva y proactiva. • Promueve el trabajo en equipo. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
EFICACIA	Resultados Óptimos	<ul style="list-style-type: none"> • Logra desarrollar su trabajo con calidad • Cumple con las metas propuestas por la institución o jefe inmediato. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Resultados Esperados	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo • Cumple sus funciones dentro del cronograma establecido. • Cumple sus funciones con los resultados esperados. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
EFICIENCIA	Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> • Termina su trabajo en el tiempo establecido. • Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos. • Trabaja diariamente su planificación • Identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1

	Recursos o Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral. • Realiza un buen uso de los materiales entregados. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
INICIATIVA	Anticipación	<ul style="list-style-type: none"> • Presenta nuevas ideas para mejorar los procesos. • Puede emprender sus actividades, sin esperar a que se lo soliciten. • Cuando terminas una tarea, buscas nuevas asignaciones. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Capacidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ayudas y motivas a tus compañeros. • Identificas errores y trabajas para resolverlos. 	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi Nunca Nunca	5 4 3 2 1

Fuente: Elaboración propia.

REPORTE DE TURNITING:

TESIS PARA TURNITIN GCC AL 11.11.22.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

20 %

FUENTES DE INTERNET

8 %

PUBLICACIONES

12 %

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

Frecuencias

		Estadísticos									
		Clima Organizacional (Agrupada)	Estructura (Agrupada)	Comunicación (Agrupada)	Identidad (Agrupada)	Motivación (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)	Trabajo en Equipo (Agrupada)	Eficacia (Agrupada)	Eficiencia (Agrupada)	Iniciativa (Agrupada)
N	Válido	53	53	53	53	53	53	53	53	53	53
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022”

”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	DIMENSIÓN 1						
1	Estructura						
a	Se siente satisfecho en el ambiente donde labora.						
b	Siente que el espacio es cómodo para desempeñar su trabajo.						
c	Tiene claro las reglas, políticas y valores de la organización.						
d	Las funciones del puesto están claramente definidas.						
e	Los objetivos y metas del trabajo están claramente definidos.						
f	Dispongo de los recursos necesarios para desempeñar mi trabajo.						
g	Las condiciones de ruido permiten realizar mi trabajo.						
h	Las condiciones de iluminación permiten realizar mi trabajo.						
i	Se cumple las normas de seguridad y salud en el trabajo.						
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
2	Comunicación						
a	Se recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo.						
b	Se informa el cronograma de trabajo diariamente.						
c	La comunicación con mis compañeros es buena.						
d	Existe oportunidad para expresar y compartir mis ideas.						
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
3	Identidad						
a	Usted se siente parte importante de la empresa.						
b	Se siente comprometido con el éxito de la empresa.						
c	Siente que es valioso dentro de su grupo de trabajo.						
d	Siente apoyo cuando realiza trabajos en equipo.						
	DIMENSIÓN 4	Si	No	Si	No	Si	No
4	Motivación						
a	Se siente satisfecho con las metas obtenidas de su trabajo.						
b	Las metas de trabajo planteadas son realistas.						
c	Concibe a su jefe como un buen líder.						
d	Su jefe lo motiva a lograr sus objetivos.						
e	La empresa organiza actividades de integración o recreativas.						
f	Le agrada el ambiente creado por sus compañeros de trabajo.						
	DIMENSIÓN 5	Si	No	Si	No	Si	No
5	Trabajo en Equipo						
a	Le agrada trabajar con sus compañeros de trabajo.						
b	Crea lazos de amistad con sus compañeros.						
c	Se muestra asequible al cambio.						
d	Colabora con los demás para lograr objetivos del equipo.						
e	Tienes una actitud positiva y proactiva.						
f	Promueve el trabajo en equipo						
	DIMENSIÓN 6	Si	No	Si	No	Si	No
6	Eficacia						
a	Usted cumple con las tareas asignadas.						
b	Logra desarrollar su trabajo con calidad.						
c	Cumple con las metas propuestas por la organización o jefe inmediato.						
d	Mantiene la puntualidad en su asistencia al trabajo.						
e	Cumple sus funciones dentro del cronograma establecido.						

f	Cumple sus funciones con los resultados esperados.						
	DIMENSIÓN 7	Si	No	Si	No	Si	No
7	Eficiencia						
a	Termina su trabajo en el tiempo establecido.						
b	Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos						
c	Trabaja diariamente su planificación.						
d	Identifica rápidamente los procedimientos de las tareas a desarrollar.						
e	Ordena sus herramientas de trabajo luego de la jornada laboral.						
f	Realiza un buen uso de los materiales entregados.						
	DIMENSIÓN 8	Si	No	Si	No	Si	No
8	Iniciativa						
a	Presenta nuevas ideas para mejorar los procesos.						
b	Puede emprender sus actividades, sin esperar a que se le soliciten.						
c	Cuando terminas una tarea, buscas nuevas asignaciones.						
d	Ayudas y motivas a tus compañeros.						
e	Identificas errores y trabajas para resolverlos.						

AUTOR: Cynthia Margarita Castillo Sebastián (Tesis Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Empresa Constructora Digucy E.I.R.L – 2019) Adaptado por Gustavo Adolfo Calle Córdova.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

DNI:

Especialidad del validador:

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

Firma del Experto Informante.



Piura, 05 AGO 2022

MEMORANDO N° 3638 -2022 / GRP-DRSP-43002011

SR. GUSTAVO ADOLFO CALLE CORDOVA
SERVIDOR NOMBRADO DE LA DIRESA PIURA

ASUNTO : AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA EN EL PROYECTO DE TESIS "CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA DIRESA PIURA 2022"

REFERENCIA : HRC N° 11077-2022

Por el presente reciba mis cordiales saludos, y a la vez en atención al documento de la referencia mediante el cual solicita la autorización y acceso para aplicar el instrumento "Encuesta" en esta Sede Administrativa, para desarrollar el proyecto de investigación titulado "**Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA Piura 2022**".

La encuesta aplicar es solicitado por el Servidor Nombrado **GUSTAVO ADOLFO CALLE CORDOVA** con DNI N° 02770122 para optar el Título de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Cesar Vallejo.

Y estando dentro de la política de Recursos Humanos la temática de Clima Organizacional, la aplicación de la **encuesta** podría ser utilizada como instrumento a la mejora del Clima Organizacional en la Institución; esta **DIRESA Piura AUTORIZA** la aplicación del instrumento en mención al personal de esta Sede Administrativa DIRESA Piura.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

 GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE GESTIÓN
DESARROLLO R.R.H.H.
Abog. Juan Daniel Peña Peña
DIRECTOR EJECUTIVO

JDPP/SCS/vmc
P.04.08.2022

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>GENERAL: ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA?</p> <p>ESPECIFICOS: ¿De qué manera se relaciona la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la identidad y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA.</p> <p>ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA.</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA.</p> <p>Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral del personal de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA.</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA.</p>	<p>GENERAL: Existe relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA</p> <p>ESPECIFICA 1: Existe relación entre la estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA</p> <p>ESPECIFICA 2: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA</p> <p>ESPECIFICA 3: Existe relación entre la identidad y el desempeño laboral del personal de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA.</p> <p>ESPECIFICA 4: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA 2022.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Clima Organizacional</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño Laboral</p>	<p>1. Estructura</p> <p>2. Comunicación</p> <p>3. Identidad</p> <p>4. Motivación</p> <p>1. Trabajo en equipo</p> <p>2. Eficiencia</p> <p>3. Iniciativa</p> <p>4. Eficacia</p>	<p>TIPO Aplicada</p> <p>DISEÑO No experimental</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN: Trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA.</p> <p>UNIDAD DE INV.: Trabajador de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA.</p> <p>MUESTREO: Se trabajará con unamuestra de 60 trabajadores.</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa de la DIRESA PIURA, 2022", cuyo autor es CALLE CORDOVA GUSTAVO ADOLFO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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.

PIURA, 08 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIOS ZARATE LUIS ENRIQUE DNI: 07909441 ORCID: 0000-0003-0176-0047	Firmado electrónicamente por: LDIOSZ el 17-11- 2022 09:27:05

Código documento Trilce: TRI - 0438128