



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional como variable asociada al
desempeño laboral del personal administrativo de la
Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Evelyn Marcatoma Hermoza

ASESOR:

Dr. Percy Fritz Puga Peña

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y modernización del estado

PERU – 2018

Páginas del jurado

Mg. Ydalia Yesenia Velasquez Casana
Presidenta

MSc. Rudy Alvaro Arpasi Pancca
Secretario

Dr. Percy Fritz Puga Peña
Vocal

Dedicatoria

A Dios, quién es mi única fortaleza e ilumina mi mente y me guía por el buen camino.

A mis padres y hermanos por brindarme su apoyo incondicional para lograr mis metas y objetivos, por ser la fuerza y el motivo que me impulsa a seguir adelante a pesar de las adversidades

Agradecimiento

Al promotor y a las autoridades universitarias de la Universidad Cesar Vallejo, al hacer posible el programa de Maestría en Gestión Pública en la Ciudad de Andahuaylas.

A los educadores de la UCV, dedicación y conocimiento dispuesto a la orientación del presente trabajo de investigación.

Al Dr. Percy Fritz Puga Peña, por su asesoramiento y experiencia brindada durante el desarrollo de la investigación.

A todas aquellas personas que colaboraron en la concreción del trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

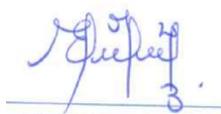
Yo, Evelyn Marcatoma Hermoza, egresada de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con DNI N° 70662792, con la investigación que titula: “Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la dirección sub regional agraria Andahuaylas – 2018”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Agosto 2018



Br. Evelyn Marcatoma Hermoza

DNI N° 70662792

Presentación

Señores miembros del jurado:

La investigación se desarrolló en estricto cumplimiento de las normas establecidas por la Universidad “César Vallejo” en su Reglamento de Grados y Títulos para la obtención del grado Académico de Magister en Gestión Pública, me dirijo a vosotros con la intención de dar cuenta la tesis titulada “Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018”, cuyo propósito fue conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas.

El estudio se organizó por medio de capítulos: el primero exhibe la introducción, el segundo expone el marco metodológico, el tercero detalla resultados de la aplicación de los instrumentos, el cuarto discute los resultados obtenidos, el quinto concluye los resultados, el sexto muestra las recomendaciones, el séptimo se compila referencias bibliográficas y por ultimo encontramos los anexos.

Esperando que la investigación sea evaluada y alcance su aprobación, a fin de lograr la obtención del grado académico de magister en gestión pública.

La autora

Índice

	Pág.
Páginas del jurado	ii
Dedicatoria	lii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática.....	15
1.2. Trabajos previos.....	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	28
1.4. Formulación del problema:	36
1.5. Justificación del estudio.....	37
1.6. Hipótesis:.....	38
1.7. Objetivos:.....	40
II. MÉTODO	42
2.1 Diseño de investigación.....	42
2.2 Variables, operacionalización	44
2.3 Población.....	47
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	47
2.5 Métodos de análisis de datos	50
2.6 Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS	52

3.1	Descripción de los resultados.....	52
3.2	Contrastación estadística de hipótesis	69
IV.	DISCUSIÓN.....	83
V.	CONCLUSIONES	87
VI.	RECOMENDACIONES.....	89
VII.	REFERENCIAS	90

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de V1: Clima organizacional	45
Tabla 2: Operacionalización de V2: Desempeño laboral	46
Tabla 3: Total de trabajadores administrativos	47
Tabla 4: Valores de confiabilidad*	49
Tabla 5: Fiabilidad del instrumento completo	49
Tabla 6: Fiabilidad del instrumento para Clima organizacional.....	49
Tabla 7: Fiabilidad del instrumento para Desempeño Laboral.....	50
Tabla 8: Coeficiente de Correlación de Spearman	50
Tabla 9: Resultado de variable: Clima Organizacional	52
Tabla 10: Resultado de dimensión: Autonomía	53
Tabla 11: Resultado de dimensión: Cohesión	54
Tabla 12: Resultado de dimensión: Confianza	55
Tabla 13: <i>Resultado de dimensión: Presión</i>	56
Tabla 14: Resultado de dimensión: Apoyo	57
Tabla 15: Resultado de dimensión: Reconocimiento.....	58
Tabla 16: Resultado de dimensión: Equidad	59
Tabla 17: Resultado de dimensión: Innovación	60
Tabla 18: Resultado de variable: Desempeño laboral	61
Tabla 19: Resultado de dimensión: Planificación	62
Tabla 20: Resultado de dimensión: Eficacia.....	63
Tabla 21: Resultado de dimensión: Responsabilidad.....	64
Tabla 22: Resultado de dimensión: Conocimiento	65
Tabla 23: Resultado de dimensión: Manejo de conflicto.....	66
Tabla 24: <i>Resultado de dimensión: Comunicación</i>	67
Tabla 25: Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral	69
Tabla 26: Correlación entre Autonomía y desempeño laboral.....	71
Tabla 27: Correlación entre cohesión y desempeño laboral.....	72
Tabla 28: Correlación entre confianza y desempeño laboral.....	74
Tabla 29: Correlación entre presión y desempeño laboral	75
Tabla 30: Correlación entre apoyo y desempeño laboral	77
Tabla 31: Correlación entre reconocimiento y desempeño laboral	78

Tabla 32: <i>Correlación entre equidad y desempeño laboral</i>	80
Tabla 33: <i>Correlación entre Innovación y desempeño laboral</i>	81
Tabla 34: Correlación múltiple	83

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Resultado de variable: Clima Organizacional	53
Figura 2: Resultado de dimensión: Autonomía.....	54
Figura 3: Resultado de dimensión: Cohesión.....	55
Figura 4: Resultado de dimensión: Confianza	56
Figura 5: Resultado de dimensión: Presión.....	57
Figura 6: Resultado de dimensión: Apoyo.....	58
Figura 7: Resultado de dimensión: Reconocimiento	59
Figura 8: Resultado de dimensión: Equidad.....	60
Figura 9: Resultado de dimensión: Innovación.....	61
Figura 10: Resultado de variable: Desempeño Laboral.....	62
Figura 11: Resultado de dimensión: Planificación	63
Figura 12: Resultado de dimensión: Eficacia.....	64
Figura 13: Resultado de dimensión: Responsabilidad.....	65
Figura 14: Resultado de dimensión: Conocimiento	66
Figura 15: Resultado de dimensión: Manejo de conflicto	67
Figura 16: Resultado de dimensión: Comunicación	68
Figura 17: Gráfica de dispersión de hipótesis general.....	70
Figura 18: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 1.....	71
Figura 19: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 2.....	73
Figura 20: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 3.....	74
Figura 21: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 4.....	76
Figura 22: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 5.....	77
Figura 23: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 6.....	79
Figura 24: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 7.....	80
Figura 25: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 8.....	82

Índice de anexos

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia interna de la investigación.....	94
Anexo 2: Matriz del instrumento de recolección de datos.....	96
Anexo 3: Validación de expertos	98
Anexo 4: Autorización de la institución para la ejecución del trabajo de investigación	110
Anexo 5: Cuestionario	111
Anexo 6: Evidencias fotográficas.....	115

RESUMEN

El objetivo general de la investigación realizada, fue conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional agraria Andahuaylas, los instrumentos se aplicaron a los 68 trabajadores de la institución, donde se contrastó si, el clima organizacional se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Sub Regional Agraria Andahuaylas – 2018.

Como parte de la metodología utilizada, podemos indicar que se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, es una la investigación básica y el diseño de investigación corresponde al no experimental, de alcance correlacional de corte transversal. La técnica empleada fue la encuesta con un cuestionario de instrumento.

Los resultados obtenidos en la etapa estadística, evidencian una correlación positiva moderada entre variables ($\rho = 0.907^{**}$), al ser el nivel de significancia menor a 0,000, se infiere que es significativa la correlación, por lo que podemos afirmar que, el clima organizacional se asocia significativamente al desempeño laboral en el personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, se ha cumplido con el objetivo general propuesto, conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research, was to know to what extent the organizational climate is associated with the job performance of the administrative staff of the Andahuaylas Agrarian Subregional Directorate, the instruments were applied to the 68 workers of the institution, where it is contrasted if, the climate organizational is significantly associated to the labor performance of the personnel of the Andahuaylas Sub-Regional Agrarian Directorate – 2018

As part of the methodology used, we can indicate that it was developed under the quantitative approach, it is a basic research and the research design corresponds to the non-experimental, cross-sectional correlational scope. The technique used was the survey with an instrument questionnaire.

The results obtained in the statistical stage, show a moderate positive correlation between variables ($\rho = 0.907^{**}$), being the level of significance less than 0.000, it is inferred that the correlation is significant, so we can affirm that, the climate organizational is significantly associated with job performance in the staff of the Andahuaylas sub-regional agricultural management, has met the proposed overall goal, to know to what extent the organizational climate is associated with job performance.

Keywords: Organizational climate, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el escenario presente es mucha la presión que viven las organizaciones, encontramos principalmente aquellas que quieren ser más competitivas para corresponder los cambios del entorno, exige que estas alineen de manera correcta gestión del talento humano y sostenerse en estrategias y procesos flexibles a los cambios siempre frecuente que el entorno presenta.

Este asunto es de una gran dimensión, si sopesamos que los trabajadores son el activo más valioso que puede poseer una organización; son estos los que hacen las transiciones de los cambios más cortas, por ende, las transformaciones son más rápidas. Es sustancial, por tanto, gestar condiciones pertinentes en el entorno laboral que les permita alcanzar sus mejores despeños.

La globalización del mundo exige que las organizaciones ofrezcan su mejor esfuerzo, debe atender un mercado muy exigente, debe competir y algunas veces compartir este mercado, para alcanzar el éxito, es necesario que sus trabajadores se desempeñen bien, en ese sentido, nos estamos refiriendo al clima organizacional. En el ámbito empresarial se ha puesto en ejecución decisiones, enmarcadas a crear un clima en la organización de funcionalidad, permitiendo a las personas que laboran en ella a desplegar aptitudes para alcanzar objetivos, actitudes positivas hacia las tareas, convertidas en habilidades, destrezas y conocimientos.

Los gerentes están reconociendo cuán importante es un clima funcional en la organización, aunque la situación se ha venido acentuado, dados los cambios económicos, tecnológicos, entre otros que enfrenta las empresas y el estado, los factores que influyen en la percepción que tienen los trabajadores acerca del clima organizacional puede contribuir y encaminar al logro de los

objetivos organizacionales, se necesita que los miembros de una organización se desempeñen con rendimientos óptimos.

Los primeros estudios de la Administración Científica, consideraron al clima organizacional como algo secundario e irrelevante, se preocupaban por la producción, más no por las condiciones o factores que condicionen que los trabajadores desarrollen su mejor esfuerzo, los estudios posteriores encontraron que el factor fundamental para el éxito de las organizaciones son el personal, que debe contar con condiciones adecuadas que le inviten a brindar sus mejores resultados, desde esta concepción notamos que las condiciones de trabajo (clima organizacional) está asociado a los resultados y objetivos alcanzados (desempeño laboral).

En Europa y Norteamérica se puede apreciar empresas, instituciones y gobiernos con altos estándares de rendimiento, se preocupan por brindar al personal un trabajo agradable (ambiente), lo que conlleva a un mejor desempeño laboral, con resultados apreciados por sus directores o jefes, son organizaciones competitivas capaces de satisfacer a los clientes internos y externos.

El clima organizacional se edifica en periodo de tiempo largo, con cimientos en las relaciones entre trabajadores y jefes, esto se logra día a día, es un factor que se puede observar y medir. Por ello, gestionar el clima de una organización requiere de propósitos bien encaminados con los recursos necesarios para alcanzarlos, por eso se presenta como un desafío, el proceder proactivamente en crear y mantener las condiciones de trabajo que necesita para alcanzar los objetivos y las metas.

Entonces, no es relevante el tipo de las organizaciones, todas se encuentran conformadas por recursos materiales, económicos, financieros, infraestructura, etc, estos factores impacta en la percepción que tienen los trabajadores, para determinar si el clima organizacional es aparente, sumado a las relaciones y los grupos de influencia y la estructura, por lo que para conocer esta percepción

es importante hacer diagnóstico de estos, haciendo hincapié que son las instituciones gubernamentales las que adolecen de aplicar estos mecanismos, que permitan conocer que piensan los empleados de su organización, ya que mejorando estas condiciones se les puede exigir mejores resultados.

En el Perú, notamos algunos cambios al respecto de ofrecer a los trabajadores un ambiente laboral adecuado, pero la mayoría tiene directores o jefes en las áreas de personal principalmente, que se preocupan únicamente por las planillas del personal y las relaciones colectivas de trabajo, esto denota un enfoque de gestión tradicional, en tiempos modernos que se necesita del dinamismo del trabajador, esto estaría ocasionando problemas al momento de alcanzar los objetivos propuestos.

En ese entendido, en el país encontramos actualmente organizaciones privadas o públicas funcionando bajo este enfoque tradicional, con resultados limitados a nivel de cada trabajador o de grupo, sin embargo, este enfoque ha cambiado radicalmente, puesto que el personal que labora en la organización necesita de adecuados ambientes para desenvolverse de manera óptima, demostrando que el éxito o el fracaso de las mismas, depende de la percepción del personal respecto a sus tareas y de todo lo que le rodea.

Encontramos al clima organizacional entonces, como un aspecto fundamental para el éxito de las organizaciones e instituciones, fomentar un clima organizacional adecuado, es el reto que deben asumir los gestores de las organizaciones, se debe reconocer que para lograr los objetivos organizacionales, depende de un desenvolvimiento eficiente y eficaz del trabajador, el cual necesita de ambiente laboral que provoque estados de satisfacción en su lugar de trabajo.

La administración o gestión de las organizaciones públicas no están ajenas a las tendencias modernas de dirección del personal de sus instituciones, sean estas de nivel nacional, regional o local, es conocido el malestar de la población acerca de los servicios que las instituciones estatales ofrecen a los ciudadanos.

La Dirección Subregional Agraria de Andahuaylas, es una institución que se encuentra localizada en la provincia de Andahuaylas en la región Apurímac, organismo público que se encarga de resolver los problemas de producción de los grandes y pequeños productores agrícolas con asistencia técnica y económica algunas veces, lo que implica que los objetivos que se planteen como organización son relevantes para una gran parte de la población, necesita que sus trabajadores desarrollen sus capacidades y habilidades en pro de alcanzar los resultados esperados, entonces encontramos que el clima organizacional puede potenciar los rendimientos del personal de la institución-

Los factores asociados al clima organizacional evaluado en la Dirección Sub regional Agraria de Andahuaylas, con relevancia a su capacidad de generar problemas organizacionales y que necesitan ser consideradas por los responsables de la gestión, son: Libertad al tomar decisiones, relaciones interpersonales, libertad de comunicar, exigencias del jefe o del trabajo, respaldo laboral, reconocimiento al desempeño, trato del director y apertura al cambio.

En cuanto al desempeño laboral la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, trabaja con metas establecidas y plazos determinados, pudiendo evidenciar que no se cumple, el desempeño laboral no es el óptimo en factores específicos como: planificación, eficiencia, responsabilidad, conocimiento, manejo de conflictos y comunicación.

Es por ello que se plantea esta investigación, para conocer la asociación de las variables clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria de Andahuaylas, como problema que investigación intenta resolver.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Paz & Marín (2014). *Clima Organizacional de la IPS Universidad Autónoma de Manizales* (tesis de maestría). Universidad Autónoma de Manizales, Manizales, Colombia, donde obtuvo las siguientes conclusiones:

- El Liderazgo posee mejor nivel, representado en el estímulo del trabajo en equipo; sin embargo, se analizaron otras variables que evidencian que aunque esta dimensión es la más alta dentro de las evaluadas, también es percibida como poco satisfactoria, afectada por temas como los inconvenientes para la solución de conflictos, y la percepción de la falta de atención, interés y apoyo por parte de los jefes (estilo de la dirección).
- En lo que respecta a la participación, es baja debido a que no existen canales de comunicación efectivos, a que los grupos no trabajan de manera óptima en pro de la eficacia y eficiencia de los servicios que se prestan en la IPS – UAM y, conectado con otra dimensión, no se perciben estímulos que inviten a incrementarla.
- Se evidenció que la percepción que se tiene a cerca del reconocimiento, el estímulo a la excelencia, la equidad y la retribución son factores que influyen directamente el clima organizacional de la IPS ya que generan insatisfacción frente al trabajo, que a su vez se refleja en el insuficiente compromiso que las personas tienen con sus funciones y tareas, teniendo como resultado una baja productividad e incumplimiento de las metas propuestas por la institución.
- El estilo de dirección o liderazgo, teniendo en cuenta las características de la población, el servicio que se presta y la necesidad de transformación que presenta la IPS podrían ser contraproducentes para los resultados que se esperan. Uno de los focos de intervención y como parte de la gestión del cambio que se requiere para los planes y proyectos de la IPS debe ser el desarrollo de habilidades directivas a través de competencias que apalanquen y movilicen a los líderes a gestionar sus equipos de trabajo de una manera efectiva y acorde a las necesidades de la IPS.

Meléndez (2015). *Relacion entre el clima laboral y desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del ministerio de Finanzas, en el periodo 2013 – 2014* (tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito, Ecuador. Concluyendo de la siguiente manera:

- De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que la credibilidad es el único subconstructo relacionado con el clima organizacional que influye, positivamente hacia la orientación a resultados
- Se correlaciona positivamente con el factor respeto, con un valor significativo, es decir que a mayor credibilidad mayor es el respeto.
- Mientras tanto el factor credibilidad se correlaciona positivamente con resultados de igual manera que el anterior con la camaradería, es decir que con una mayor credibilidad mayor será el desempeño de los equipos de trabajo.
- Los factores credibilidad y orgullo se correlacionan positivamente, es decir que las personas se sienten parte de la institución por la credibilidad que muestra al cliente interno y externo.
- La credibilidad correspondiente a la variable de clima organizacional se correlaciona positivamente con el respeto, el orgullo y la camaradería, sin embargo la última posee un valor más alto.
- El respeto se correlaciona con camaradería de una forma muy considerable, es decir que se podría considerar la idea que a nivel interno hay una aceptación de las personas poniendo por delante este subconstructo como es el respeto.
- En cuanto a la camaradería es decir a la relación cordial que tiene entre grupos y el orgullo es decir sus sentimientos de autoestima de los funcionarios/rias se correlaciona positivamente.
- En cuanto al conocimiento sea direccionalidad de clima organizacional y desempeño laboral se ven correlacionados de forma positiva pero no significativa por la credibilidad y de forma negativa por la camaradería.

Obreque (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad* (tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile., como conclusiones presenta:

- Donde los datos encontrados se observa que los funcionarios del hospital tienen una percepción favorable del clima organizacional.
- Las dimensiones bien evaluadas son la estructura, la responsabilidad, el riesgo, la calidez, el apoyo, la identidad, el estilo de supervisión, la motivación y la oportunidad.
- En relación a la dimensión de estructura los encuestados tienen una percepción favorable de cómo se organiza el trabajo en cuanto a procedimientos, normas y consideran que existe claridad de las reglas institucionales, la responsabilidad evidencia que de cada funcionarios además de conocer esta estructura perciben que tienen autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo.
- La dimensión del riesgo en el trabajo, se evidencia que los funcionarios tiene una percepción favorable de en relación a los desafíos que se les plantean en sus labores y están dispuestos a tomar riesgos a fin de logro de los objetivos.
- En la dimensión Calidez, los funcionarios opinan que existe un ambiente bueno donde se pueden realizar celebraciones y eventos relacionados en armonía, en cuanto al apoyo se relaciona con la percepción favorable que tienen los funcionarios en cuanto a la presencia de relaciones amistosas y de ayuda mutua con los otros funcionarios, la identidad define que los funcionarios sienten que los objetivos de la organización les hacen sentido y los comparten, en cuanto a la dimensión estilo de supervisión los funcionarios valoran positivamente los estilos de supervisión ejercidos en el establecimiento.
- La dimensión relacionada con la motivación, los funcionarios consideran que los trabajadores muestran interés en el trabajo que realizan y en la dimensión oportunidad de desarrollo los funcionarios tienen percepción favorable de que su trabajo es valorado y según esta valoración ellos pueden recibir funciones y tareas de mayor responsabilidad.

- Las dimensiones en las cuales la percepción es desfavorable son; la estabilidad laboral, relacionado con la sensación de inseguridad en la permanencia en sus puestos de trabajo, esto podría estar relacionado por los tipos de contratos que se definen en la administración pública, siendo en este establecimiento un 43% titular en el cargo, donde por definición mantiene una estabilidad mayor en su contrato y el 57% restante tiene contratos definidos como temporales o anuales (contrata, honorario o subcontratados por otras empresas y se rigen incluso por otra ley), lo que podría ser una causal de esta percepción negativa, aun cuando el general de las personas usuarias del sistema podrían creer que los funcionarios públicos se sienten seguros en su trabajo y que es dificultoso despedirlos, llama la atención que esta realidad sea significada de manera contraria de parte de los funcionarios. Por otro lado, la dimensión Equipos y distribución de personas y materiales también tiene una evaluación desfavorable, y se repite en relación a una evaluación anterior del Clima, lo que da cuenta que los funcionarios perciben que los recursos materiales son insuficientes y la distribución del personal no es la más eficiente para lograr el trabajo encomendado a los equipos.
- La dimensión comunicación muestra una percepción favorable a simple vista (50% afirmaciones favorables) lo que nos haría pensar que los funcionarios creen que la información entregada es suficiente y que los flujos de información son efectivos y adecuados, sin embargo no se puede desconocer que hay un alto número de funcionarios que se muestra renuente a opinar y marca la alternativa ni en acuerdo ni en desacuerdo, esto sumado a las percepciones desfavorable suman lo mismo que las percepciones favorables de la dimensión (49,9%), frente a esto la recomendación de este investigador es trabajarla como una percepción desfavorable desde el punto de vista de gestión. Lo mismo ocurre en la dimensión de Administración de conflictos donde predomina la respuesta ni en acuerdo ni en desacuerdo (42%), por lo que no se puede definir con claridad cuál es la percepción de los funcionarios frente a la resolución de conflictos, y podría evidenciar un temor de los funcionarios a expresarse. En el caso de la dimensión Recompensa, es mayor el número que no tiene claro o no opina

presentándose un alto número de afirmaciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo” (46%), y sumadas estas a las percepciones desfavorables se considera claramente una tendencia negativa, es decir, los funcionarios creen que sus esfuerzos son mayores a las retribuciones recibidas en el trabajo. Es importante considerar que el tipo de recompensa en el sistema público está definido por el estatuto administrativo y en general el trabajo o asignaciones extras a las propias del cargo son establecidas en resoluciones que no implican mayor remuneración, mientras que las estrategias de estímulos positivos se estampan en anotaciones de Merito, las cuales se adjuntan a la hoja de vida y debe influir en las calificaciones del funcionario, sin embargo muchas veces pareciera que todos los funcionarios están evaluados con las mejores notas, lo que desalienta a los buenos funcionarios y los invisibiliza frente a la masa. Puede que las retribuciones se evidencien en avances del escalafón de los funcionarios titulares, lo que implica un aumento de sus remuneraciones, el cual considera todas los ámbitos laborales desarrollados, como se plantea anteriormente el número de este tipo de relación contractual no supera el 50% de los funcionarios, por lo tanto el predominio de esta respuesta indiferente podría estar dado por el desconocimiento de las estrategias de recompensas que se definen en el estatuto administrativo y la resignación funcionaria de saber que de no entrar en la planta titular del establecimiento no verá retribuido sus años de trabajo con un aumento salarial.

- En cuanto al compromiso funcionario, los resultados nos muestran que en el hospital de Llay Llay existe un grado de compromiso medio alto y alto, (56,8% y 17%), es decir el 71 % de los funcionarios presenta tendencias positivas en cuanto a deseo y necesidad de permanecer en la institución y valora positivamente el tiempo y el esfuerzo invertido en esta y cree tener el deber moral de permanecer. Igual resultado encontró Chiang en su estudio comparativo entre hospitales de baja y alta complejidad.
- Una vez descrito el Clima organizacional y el compromiso el análisis estadístico dio cuenta de una correlación positiva entre el clima y el compromiso, por lo tanto se puede afirmar que el clima organizacional influye en el compromiso funcionario. Estos resultados coinciden con otros estudios

analizados, donde presentan relaciones positivas entre el clima y el compromiso. Por otro lado, los estudios analizados también describen que los factores sociodemográficos analizados como variables control no tenían influencia en estas relaciones.

- El clima por lo tanto es una variable que influye en el compromiso que muestra el trabajador, el cual según esto, entregará sus habilidades y actitudes para el logro de los objetivos institucionales, es decir, el clima puede inhibir o estimular el compromiso de los funcionarios.
- Según los resultados presentados, se puede afirmar que si un gestor quiere ocuparse del compromiso de los funcionarios hacia la organización será una alternativa posible abordarlo desde las dimensiones del Clima organizacional, jerarquizando las dimensiones aquí planteadas.
- Gestión del clima considera la estandarización de un número de variables del clima como indicadores formales las que deberán ser integradas a los compromisos de la gestión institucional.
- Los resultados del presente estudio plantean la priorización de algunas dimensiones, las cuales tienen una relación mayor con el compromiso, y así optimizar o priorizar las intervenciones. Concluyendo que a través del trabajo permanente de mantener un buen clima organizacional también se está influyendo en el compromiso que puedan alcanzar los funcionarios con la organización.
- Medir el Clima tiene sentido sólo cuando el que lo realiza o lo solicita busca realizar acciones que vayan en pro de mejorar las falencias o deficiencias encontradas, ya que de lo contrario se crearán expectativas y frustraciones si finalmente el no evidenciar acciones frente a lo que se ha consultado.

Nacionales

Solano (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjuí, año 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú., con las siguientes conclusiones:

- Se evidencio una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí, por consiguiente, se demostró la existencia de una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_{s} < 0,05$ es decir “0,000; así mismo se observa que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,675. Dichos resultados son provenientes de un inadecuado clima organizacional, y acciones mal ejecutadas, repercutiendo directamente en el desempeño de los colaboradores de la institución.
- Existe relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión estructura y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí, presentando una correlación significativa debido a que el valor P (Sig. (Bilateral)) $E_{s} < 0,05$ es decir “0,010; así mismo se observó que el R de Pearson muestra un valor positivo y de 0,416, evidenciando una correlación positiva y débil.
- Existe relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión comportamiento organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central de Juanjuí, en tanto la correlación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional ($P = 0.546, p < 0.05$).
- Se evidencio una relación significativa entre clima organizacional en base a su dimensión relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí, con una correlación debido a la significancia y la descripción de la representación en la tabla 7, evidenciando una correlación lineal estadísticamente significativa, considerable y positiva ($P = 0.540, p < 0.05$).

García y Segura (2014). *El clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013* (tesis de maestría). Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari, Perú., donde se llegó a las siguientes conclusiones:

- Con el estudio se determinó que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.
- Se pudo determinar que existe una correlación moderada y muy significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente. Mientras la dimensión relaciones interpersonales se encuentra entre los niveles alto y muy alto, la planificación es de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en el trabajo de planificación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay.
- Los resultados de estudio permitieron determinar que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. Las relaciones interpersonales se encuentran entre los niveles alto y muy alto, la evaluación es principalmente de nivel alto. Las relaciones interpersonales influyen en la evaluación que realizan los docentes de las instituciones educativas de Cajay. Sin embargo, la baja correlación indica que los docentes deben mejorar en evaluación.
- El contraste del resultado indicó que existe una correlación baja, pero significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular de la variable desempeño docente. Para ambas dimensiones el resultado indicó un nivel alto. Esto indica que si los docentes realizan la diversificación curricular superan las dificultades con un trabajo en equipo. El trabajo en equipo está entre los niveles alto y muy alto, en tanto que la diversificación curricular es

de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay deben mejorar el trabajo de diversificación curricular.

- El resultado indicó que existe una correlación baja entre la dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente. La comunicación en las instituciones educativas del distrito de Cajay está entre los niveles alto y regular, mientras que la evaluación es de nivel alto. Los docentes de las instituciones educativas del distrito de Cajay todavía deben mejorar el nivel de comunicación.

Gamonal (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de salud Moyobamba – 2014* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Rioja, Perú., sus conclusiones fueron los siguientes:

- Del total de trabajadores encuestados (36), el 2.8% refiere que el nivel es bueno; el 69,4% regular y el 27.8% manifestaron que es mala. Estas cifras podrían estar siendo influenciados por los constantes cambios que se realiza con los directivos de la Red, que tuvo un promedio de cambio de director de 3 en el año 2014.
- En relación al nivel de desempeño laboral de los trabajadores, el 11.1% manifestaron que el nivel es bueno, y el 88.9% regular y ninguno manifestó que malo.
- Los factores que influyen con mayor significancia en el nivel de clima organizacional fueron: mi compromiso con la red y el trato que recibo de mis jefes con 34 respuestas que representan un 21.5% del total de respuesta (180). Los factores que influyen en el nivel de desempeño y que tiene mayor relevancia fueron: incumplimiento de metas y los ambientes inadecuados con 26 y 30% respectivamente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima organizacional

Concepto relativamente nuevo al ámbito de las organizaciones, la persona que se compromete presentara un mejor comportamiento, definido por el medio que lo rodea también. Dando a si la importancia del clima organizacional en una entidad, en su evaluación y en su adaptación.

Según Brunet (2011) es mejor hablar por clima organizacional que del medio interno de una organizacion; la palabra clima tiene un raiz griega que significa pendiente o inclinacion; el clima oraganizacional constituye la singularidad de cada entidad y la singularidad de cada trabajador.

Conceptos

Asi mismo, Chiavenato (2007) lo describe cómo el sentir del trabajador acerca de: el ambiente laboral, la interación de compañeros de trabajo, trato de las personas, la forma en que se atiende a los clientes; los individuos constantemente estan involucrados en una diversidad de situaciones con el objetivo de satisfacer sus necesidades para mantenerse emocionalmente equilibrado.

Otra perspectiva, Brunet (2001) define al clima organizacional en tres enfoques:

- Clima como grupo de singularidades propias de la organización, con carácter distintivo y moderadamente fija en el tiempo, que influye en la actuación de las personas al interior de la organización.
- Clima como conjunto de principios, valores, disposición o juicios de las personas que laboran en una organización, que considera hasta qué grado están satisfechos.

- Clima como conjunto de elementos organizacionales, las que se definen con las siguientes características; son percibidos a propósitos de una organización, pueden ser deducidas según la forma en la que la organización actúa con sus miembros o la sociedad.

También Rodríguez (2016), el clima organizacional depende directamente de la cultura de cada empresa, es decir la personalidad que posee cada compañía, el estímulo que ofrece a las personas que laboran en la entidad y a su vez influye en la conducta de estos.

El clima organizacional se refiere al medio ambiente del trabajo, dentro de una organización y la motivación a los empleados cuando desempeñan sus funciones es la calidad advertida en los miembros que integran la entidad y que estimula su conducta.

a) Importancia del clima organizacional

Es importante porque muestra los valores, las actitudes y creencias de los trabajadores que integran una organización, es así que Brunet (2011) ve la importancia el investigar e identificar el clima de las organizaciones, las cuales las sustenta en número de 03 razones:

- Conocer las causas de conflicto, de presión o de insatisfacción que tiende a generar actuaciones negativas.
- Iniciar y sostener un cambio que indica al administrador los elementos específicos sobre los cuales deben de dirigir sus intervenciones.
- Seguir el desarrollo de su organización y prever los problemas que puedan surgir.

Vega (2017) la importancia de mantener un buen clima organizacional en la empresa es clara. Normalmente, el primer paso para la mejoría del clima es hacer una investigación para entender lo que es percibido por las personas que comparten el ambiente. Pues esta relación se basa en la percepción de los operarios.

Es así que el clima organizacional es importante para que los directivos puedan administrar más eficazmente.

b) Factores que Influyen en el Clima Organizacional

La teoría de los profesores Litwin y Stinger, (citado en Fiallo, Alvarado y Soto 2015) establece nueve factores que, a criterio de ellos, repercuten en la generación del Clima Organizacional.

- **Estructura:** Hace referencia a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de las organizaciones en cuanto a las relaciones entre los diferentes niveles jerárquicos, indistintamente de la posición en el nivel.
- **Responsabilidad:** Necesariamente va ligado a la autonomía en la ejecución de la actividad encomendada y guarda a su vez, una estrecha relación con el tipo de supervisión que se ejerza sobre las misiones dadas a los trabajadores.
- **Recompensa:** ¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo y dedicación y ante todo de los buenos resultados obtenidos en la realización del trabajo?
- **Desafío:** En la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un sano clima competitivo, necesario en toda organización.
- **Relaciones:** Estas se fundamentarán en el respeto interpersonal a todo nivel, el buen trato y la cooperación.
- **Cooperación:** Está relacionado con el apoyo oportuno, con el nacimiento y mantenimiento de un espíritu de equipo en vías de lograr objetivos comunes relacionados a su vez, con los objetivos de la empresa.
- **Estándares:** Un estándar, establece un parámetro o patrón que indica su alcance o cumplimiento.

- **Conflicto:** El conflicto siempre será generado por las desavenencias entre los miembros de un grupo. Este sentimiento bien podrá ser generado por motivos diferentes: relacionados con el trabajo o bien con lo social y podrá darse entre trabajadores de un mismo nivel o en la relación con jefes o superiores.
- **Identidad:** Hoy día se lo conoce como Sentido de Pertenencia. Es el orgullo de pertenecer a la empresa y ser miembro activo de ella y tener la sensación de estar aportando sus esfuerzos para lograr los objetivos de la organización.

c) Tipos de clima organizacional

Likert (como se citó en Brunet,2011) Es un investigador bien reconocido con sus trabajos psicológicos organizacional, propone una teoría de análisis y de diagnóstico del sistema organizacional basado sobre una trilogía de variables causales y que componen ocho dimensiones y que permiten identificar cuatro tipos de clima diferentes. Estos tipos de clima son los siguientes:

- Autoritarismo explotador: la dirección no les tiene confianza a sus empleados la mayor parte de decisiones y de los objetivos lo toman en la cima de la organización.
- Autoritarismo paternalista: es aquel en que la dirección tiene confianza condescendiente con sus colaboradores, la mayor parte de las decisiones la toma en la cima, pero alguno se toma en los escalones inferiores.
- Consultivo: Es aquel que tiene confianza con sus empleados; la decisión se toma en la cima, pero permite a sus subordinados que tomen las decisiones específicas en los niveles inferiores.
- Participación de grupo: La dirección tiene plena confianza en sus empleados.

d) Dimensiones del clima organizacional.

Son muchos los autores que han buscado identificar al clima organizacional con una serie de dimensiones a continuación se detalla las siguientes dimensiones:

Según el autor Likert existen 8 dimensiones que son los siguientes:

1. Métodos de mando: la forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.
2. Naturaleza de las fuerzas de motivación: los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.
3. Naturaleza del proceso de comunicación: la naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlas.
4. Naturaleza del proceso de influencia y de interacción: la importancia de la interacción superior subordinado para establecer los objetivos en las organizaciones.
5. Toma de decisiones: La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de información.
6. Fijación de los objetivos o de las directrices: la forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos y de los directrices.
7. Proceso de control: El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.
8. Objetivo de resultados y de perfeccionamiento: La planificación.

Para Chiavenato (2006) hace mención de 6 dimensiones del clima organizacional y se presenta de la siguiente manera:

1. Estructura organizaional: impone libertad de acción para las personas, por medio de orden, restricciones y limitaciones impuestas en la situación de trabajo. Cuanto más libertad, tanto mejor el clima.

2. Responsabilidad: Puede cohibir la conducta de las personas por medio de dependencia del superior, negación de la iniciativa personal, restricción en cuanto a decisiones personal. Cuanto más se incentiva, tanto mejor el clima organizacional.
3. Riesgos. La situación de trabajo puede ser esencialmente protectora para evitar riesgos o puede ser una fuerza que impulsa a asumir desafíos nuevos y diferentes, cuanto más se impulsa, tanto mejor el clima.
4. Recompensas. La organización puede enfatizar críticas y sanciones como puede estimular recompensas e incentivos por el alcance de resultados, dejando el método de trabajo a criterio de cada persona. Cuanto más se estimula las recompensas e incentivos, tanto mejor el clima.
5. Calor y apoyo. La organización puede mantener un clima frío y negativo de trabajo, al igual que puede crear calor humano, compañerismo y apoyo a la iniciativa personal y grupal. Cuanto más cálida sea la organización, tanto mejor será su clima.
6. Conflicto. La organización puede establecer reglas y procedimientos para evitar choques de opiniones diferentes, como puede incentivar diferentes puntos de vista y administrar los conflictos que se derivan por medio de la confrontación. Cuanto más incentivos a diferentes puntos de vista, tanto mejor el clima.

Koys y Decottis en 1991 (citado en Olaia, 2015), estos investigadores establecieron una serie de dimensiones que podrían definir el modo de percepción del clima laboral por los trabajadores, siendo las siguientes:

1. Autonomía: libertad personal para realizar las funciones o bien no estar supeditado a una supervisión muy restrictiva.
2. Cohesión: basado en las relaciones sociales con sus miembros.
3. Confianza: en las decisiones de los jerárquicamente superiores.
4. Presión: sobrecarga de trabajo.
5. Apoyo: de la dirección a los trabajadores, tipo de influencia jerárquica.

6. Reconocimiento: sistemas de recompensas económicas o no económicas.
7. Imparcialidad: claridad, objetividad y justicia en la gestión de las recompensas o sistemas de promoción.
8. Innovación: presencia de desafíos y riesgos y orientación hacia el futuro y el cambio.

1.3.2. Desempeño laboral

En este orden de ideas podría decirse que el desempeño laboral es el nivel de rendimiento demostrado por el trabajador en la ejecución de sus tareas diarias dentro de la empresa y están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas, como con los resultados de servicios que la empresa espera de él. (Ruiz, 2018)

Es así que Chiavenato (2006) explica que las organizaciones hoy en día incentivan a sus colaboradores a formar equipos de alto desempeño que se “caracterizan por la elevada participación de las personas y por la búsqueda de respuestas rápidas e innovadoras a los cambios en el ambiente de negocios y que permitan atender a las crecientes demandas de los clientes” (p. 573)

a. Evaluación del desempeño laboral

“Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro” Chiavenato (2009, p. 244) toda evaluación da a un proceso de evaluar de como el empleado desempeña su labor dentro de una organización.

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Esto permitira una medición sistemático, objetiva de lo que las personas son y hacen Matos (2013).

b.¿ Por que se evalua el desempeño?

Chiavenato (2009) indica que toda persona saber como ejerce su trabajo y para hacer las correcciones correspondientes atraves de una retroalimentacion; es asi que da mencion a 6 principales razones que explican el interes de evaluar el desempeño de sus colaboradores:

- Recompensas
- Realimentacion
- Desarrollo
- Relaciones
- Percepcion
- Potencial de desarrollo
- Asesoria

c. Proceso de evaluar el desempeño

Según Chiaventado (2009) identifica los procesos para evaluar el desempeño de los empleados:

Ambiente externo

Anbiente interno

- Identificar objetivos especificos de la evaluacion del desempeño
- Establecer expectativas de la persona
- Anslizar el trabajo desempeñado
- Evaluar el desempeño
- Discutir la evaluacion con el trabajo

d. Métodos de evaluación del desempeño laboral

Existen varios métodos o formas estandarizadas para la evaluación de los empleados, Chiavenato (2009) menciona los siguientes métodos:

1. Evaluación por parte de un supervisor: realizada por un jefe o superior que conoce al empleado, su rendimiento y las funciones a realizar.

2. Autoevaluación: Como el nombre indica, es el propio empleado quien evalúa su desempeño y propone nuevas formas de mejorar.
3. Evaluación entre compañeros: Se lleva a cabo entre empleados con el mismo cargo o puesto.
4. Evaluación por parte del empleado: En este caso, son los empleados quién valoran a su superior.
5. Evaluación por parte del cliente: El cliente evalúa el trabajo de los empleados con los que tiene contacto.
6. Evaluación 360°: incluye todos los métodos anteriores. Es bastante más complejo y requiere de tiempo y poder de análisis.
7. Evaluación automatizada: Se evalúa al trabajador mediante un seguimiento informático. Un tanto intrusivo, se debe contar siempre con la autorización del trabajador.

1.4. Formulación del problema:

1.4.1. Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?

1.4.2. Problemas específicos

- PE1. ¿En qué medida la autonomía se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?
- PE2. ¿En qué medida la cohesión se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?

- PE3. ¿En qué medida la confianza se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?
- PE4. ¿En qué medida la presión se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?
- PE5. ¿En qué medida el apoyo se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?
- PE6. ¿En qué medida el reconocimiento se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?
- PE7. ¿En qué medida la equidad se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?
- PE8. ¿En qué medida la innovación se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?

1.5. Justificación del estudio

Es de suma importancia atender al clima organizacional que se tiene en la organización, ya que esto puede ayudar a aumentar o disminuir el rendimiento de ella. Si los empleados se sienten identificados e integrados, es muy probable que sean más eficientes a la hora de trabajar.

En lo legal, se da cumplimiento a la exigencia de la escuela de postgrado de la universidad César Vallejo, lo que permitirá graduarse con el grado de magister, situación que está contemplado en el reglamento para la elaboración y sustentación de la tesis de maestría en gestión pública.

En lo teórico: en principio será de utilidad para futuras investigaciones que contengan temas similares o parecidos a las variables estudiadas, también permitió profundizar los conocimientos que los investigadores han escrito al respecto, con el ánimo de resolver problemas investigativos y aportar nuevos conocimientos, en ese entender, el presente trabajo de investigación tiene los soportes bibliográficos suficientes para poder realizar la investigación.

En lo metodológico: la investigación desarrollada y emplea métodos, procedimientos, estrategias, técnicas e instrumentos, como elementos fundamentales del procedimiento de la investigación científica, únicos para el desarrollo del presente trabajo de investigación, con validez y confiabilidad. Por tanto, pueden ser empleados en otros trabajos de investigación similares.

En lo social: la investigación aporta a la comunidad en general, conocer la situación real y actual sobre los servicios que brinda la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, apoya significativamente en la gestión de la institución y por ende a las familias dedicadas a la producción agrícola.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El clima organizacional se asocia significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- HE1. La autonomía se asocia significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- HE2. La cohesión se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- HE3. La confianza se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- HE4. La presión se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- HE5. El apoyo se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- HE6. El reconocimiento se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- HE7. La equidad se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- HE8. La innovación se asocia significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

1.7.2. Objetivos específicos:

- OE1. Conocer en qué medida la autonomía se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- OE2. Conocer en qué medida la cohesión se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- OE3. Conocer en qué medida la confianza se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- OE4. Conocer en qué medida la presión se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- OE5. Conocer en qué medida el apoyo se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- OE6. Conocer en qué medida el reconocimiento se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

- OE7. Conocer en qué medida la equidad se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

- OE8. Conocer en qué medida la innovación se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

2.1.1. Tipo: Básica

El tipo de investigación es básica, con propósitos de aplicación inmediata no son contemplados con este tipo de investigación, el propósito es ampliar y profundizar el conocimiento científico existente, se describe y evalúa las teorías perfeccionar sus contenidos” (Carrasco, 2006) y (Aratoma, 2007).

2.2.2. Nivel: Correlacional

La investigación es de alcance correlacional, porque asocian variables a través un patrón predecible para un grupo o población, intentando conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más definiciones, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández, Collado & Baptista, 2014).

En la investigación se describen los fenómenos encontrados en las variables clima organizacional y desempeño laboral, definidas en sus dimensiones, evaluando la asociación significativa, en este caso se pretende ver si están o no relacionadas entre sí y en los mismos sujetos, en el personal administrativo de la dirección sub regional agraria de Andahuaylas.

2.2.3. Enfoque: Cuantitativo

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables y estudia las propiedades y fenómenos cuantitativos.

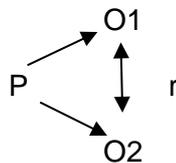
2.2.4. Diseño: No experimental

La estructura de la investigación se encuadra en el diseño no experimental de corte transversal o transeccional correlacional. Correlacional simple transeccional.

Según Carrasco (2016) indica que: un diseño de investigación no experimental, se realiza manteniendo la originalidad de ocurrencia de las variables, sin manipulación de las mismas, se estudia y analiza los fenómenos de la realidad después de su ocurrencia.

Así mismo, Carrasco (2016) indica que: una investigación es transeccional o transversal, porque el diseño se utiliza para estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo.

Tipología:



Dónde:

P = Población de estudio

O1 = representa a la variable 1: Clima organizacional.

O2 = representa la variable 2: Desempeño laboral.

r = significa la relación significativa entre ambas variables.

2.2 Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

- Variable de estudio 1: Clima organizacional, según Chiavenato (2007) es el sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo: cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas unas a otras, cómo se atienden a los clientes; los seres humanos están continuamente implicados a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio emocional (p. 86)
- Variable de estudio 2: Desempeño laboral, nivel de rendimiento demostrado por el trabajador en la ejecución de sus tareas diarias dentro de la empresa y están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas, como con los resultados de servicios que la empresa espera de él. (Ruiz, 2018)

2.2.2. Operacionalización

Tabla 1:

Operacionalización de V1: Clima organizacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Chiavenato (2007) es el sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo: cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas unas a otras, cómo se atienden a los clientes; los seres humanos están continuamente implicados a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer las necesidades y mantener su equilibrio emocional (p. 86)	Esta variable ha sido operacionalizada para su medición a través de 8 dimensiones. Para medirla se aplicó un cuestionario compuesto por 24 ítems.	Autonomía	Libertad de tomar decisiones	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Casi nunca (2) - Algunas veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5).
		Cohesión	Relaciones interpersonales	
		Confianza	Libertad de comunicar	
		Presión	Exigencias del cargo	
		Apoyo	Respaldo laboral	
		Reconocimiento	Reconocimiento al desempeño	
		Equidad	Trato del director	
		Innovación	Apertura al cambio	

Tabla 2:

Operacionalización de V2: Desempeño laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Nivel de rendimiento demostrado por el trabajador en la ejecución de sus tareas diarias dentro de la empresa y están directamente relacionadas tanto con las exigencias técnicas, productivas, como con los resultados de servicios que la empresa espera de él. (Ruiz, 2018)</p>	<p>Esta variable ha sido operacionalizada para su medición a través de 6 dimensiones. Para medirla se aplicó un cuestionario compuesto por 18 ítems.</p>	Planificación	Prevé actividades y resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca (1) - Casi nunca (2) - Algunas veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5).
		Eficiencia	Hacer las cosas de mejor manera	
		Responsabilidad	Asume retos	
		Conocimiento	Reconoce la importancia de mejorar cada día	
		Manejo de conflictos	Se enfoca en lo problemas	
Comunicación	Apertura al dialogo			

2.3 Población

Sobre la población, “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (Carrasco Díaz, 2006). Para la investigación, la población de estudio en la cual se han evaluado las variables es el total del personal que cumple labor administrativa de la dirección sub regional agraria Andahuaylas un total de 68.

Tabla 3:

Total de trabajadores administrativos

Nº	Condición	Número de trabajadores
1	CAS	18
2	Nombrado 276	7
3	Contratado 276	8
4	Nombrado	17
5	Proyectos	14
6	Contratado por suplencia	4
	TOTAL	68

Fuente: Dirección Subregional Agraria Andahuaylas

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

2.4.1 Técnicas

La investigación utilizó como técnica la encuesta, por ser una técnica excelente para la investigación social, por ser útil, versátil, sencillo y objetivo con de los datos que con ella se obtiene (Carrasco, 2006).

2.4.2 Instrumentos

Por consiguiente, se empleó como instrumento el cuestionario, por ser el instrumento de investigación social más usado cuando se intenta estudiar un gran número de personas, permite una respuesta directa a las preguntas planteadas (Carrasco, 2006).

2.4.2.1. VARIABLE DE ESTUDIO: Clima Organizacional

El instrumento de Clima Organizacional esta conformados por 24 ítems, distribuidos en 8 dimensiones: autonomía, cohesión, confianza, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Propuesto por Koys & Decottis (1991).

2.4.2.2. VARIABLE DE ESTUDIO: Desempeño laboral

El instrumento de desempeño laboral está conformado por 18 ítems, distribuidos en 6 dimensiones: Planificación, conocimiento, eficiencia responsabilidad, Manejo de conflictos y Comunicación. Propuesto Flores (2016).

2.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

- Juicio de expertos

El instrumento fue sometido a una evaluación de expertos en investigación, por su experticia propusieron algunas sugerencias para mejorarlos, recomendando de manera unánime los 3 expertos su aplicación.

- Prueba estadística (estadístico)

El estadístico que mide la fiabilidad y consistencia del instrumento es el Alfa de Cronbach, al ser aplicado a los datos obtenidos de la recolección de los datos, muestra siempre un resultado entre los valores que se encuentran en el intervalo de cero y uno (0 - 1), si el resultado está más cerca del valor uno se afirma que es de perfecta confiabilidad.

Tabla 4:

*Valores de confiabilidad**

Parámetros	Interpretación
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

*Kuder Richardson

Los resultados obtenidos se agrupan en la tabla siguiente:

Tabla 5:

Fiabilidad del instrumento completo

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,932	42

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El procesamiento de las respuestas obtenidas de los empleados administrativos sobre clima organizacional y desempeño laboral, nos muestra que el instrumento completo (42 ítems), es de excelente confiabilidad, por encontrarse su valor en el rango de 0,72 a 0,99.

Tabla 6:

Fiabilidad del instrumento para Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,876	24

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El procesamiento de las respuestas obtenidas de los empleados administrativos sobre clima organizacional, nos muestra que el

instrumento completo (24 ítems), es de excelente confiabilidad, por encontrarse su valor en el rango de 0,72 a 0,99.

Tabla 7:

Fiabilidad del instrumento para Desempeño Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,859	18

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El procesamiento de las respuestas obtenidas de los empleados administrativos sobre desempeño laboral, nos muestra que el instrumento completo (18 ítems), es de excelente confiabilidad, por encontrarse su valor en el rango de 0,72 a 0,99.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis estadístico se procedió a tabular los datos, para hacer un análisis:

Descriptivo, construyendo tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con sus correspondientes análisis e interpretaciones.

Inferencial de contrastación de hipótesis se realizó con el “Rho Spearman (si $p < 0.05$)” y la gráfica de dispersión de puntos.

Tabla 8:

Coefficiente de Correlación de Spearman

VALOR DE RHO	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.099	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación Nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja

0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a .099	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: www.google.com.pe/search?q=coeficiente+de+correlacion+de+spearman

2.6. Aspectos éticos

Las normas éticas son importantes en la investigación, como afirman Pellegrini y Macklin (1999) "una investigación cuidadosa y éticamente diseñada, con el fin de poder contestar a preguntas concretas formuladas previamente".

En el caso de esta investigación, se trabajó con el personal administrativo de la dirección sub regional agraria de Andahuaylas, se debe precisar que se respetó primero sus derechos humanos inalienables y en segundo lugar, su libertad de decidir su participación en el estudio, ya que, tuvieron que responder a diversas cuestiones problemáticas de naturaleza personal y laboral. También con el índice de similitud basado en el informe de Turnitin de originalidad.

III. RESULTADOS

Los datos obtenidos de aplicar los instrumentos de investigación, fueron analizados y produjeron los siguientes resultados:

3.1. Descripción de los resultados

Variable 1: Clima organizacional

Tabla 9:
Resultado de variable: Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	15	22,1
	Malo	13	19,1
	Regular	23	33,8
	Bueno	14	20,6
	Muy bueno	3	4,4
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se muestra en la tabla N° 09 y la figura N° 01, las interrogantes resueltas por el personal administrativo indican que el **Clima Organizacional** es **regular** en el orden del 33.8% del total de encuestados (23 trabajadores), en segundo orden se ubican los que perciben que el clima organizacional es **muy malo**, en un 22.1 % (15 trabajadores).

La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su percepción del clima de la organización, va de lo regular a muy malo.

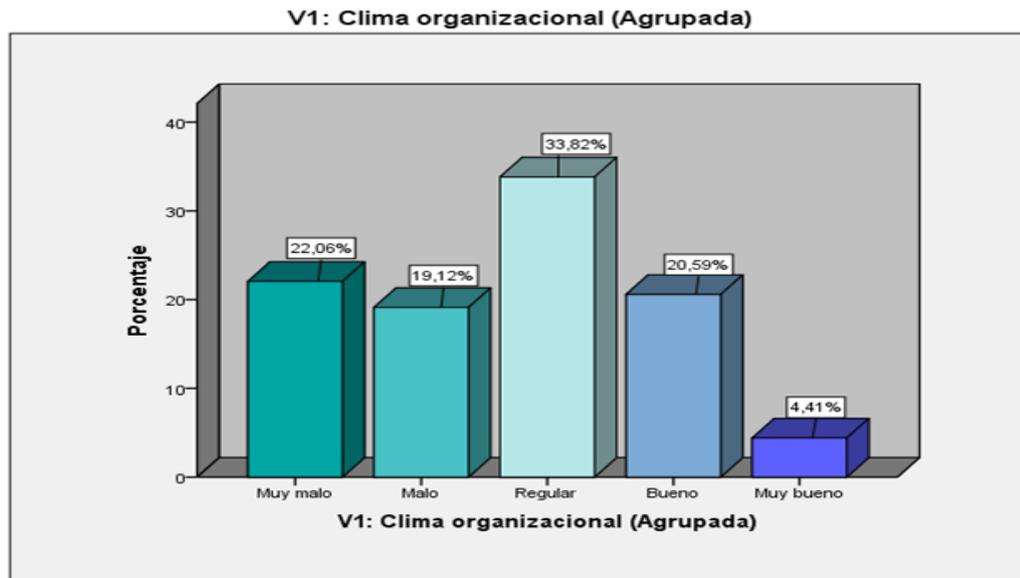


Figura 1: Resultado de variable: Clima Organizacional
Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Dimensiones de la variable Clima Organizacional

Tabla 10:

Resultado de dimensión: Autonomía

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	20	29,4
	Regular	39	57,4
	Muy bueno	9	13,2
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se muestra en la tabla N° 10 y la figura N° 02, las interrogantes resueltas por el personal administrativo indican que la **Autonomía** es **regular** en el orden del 57.4% del total de encuestados (39 trabajadores), en segundo orden se ubican los que perciben que autonomía es **muy malo**, en un 29.4 % (20 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su percepción de autonomía, va de lo regular a muy malo.

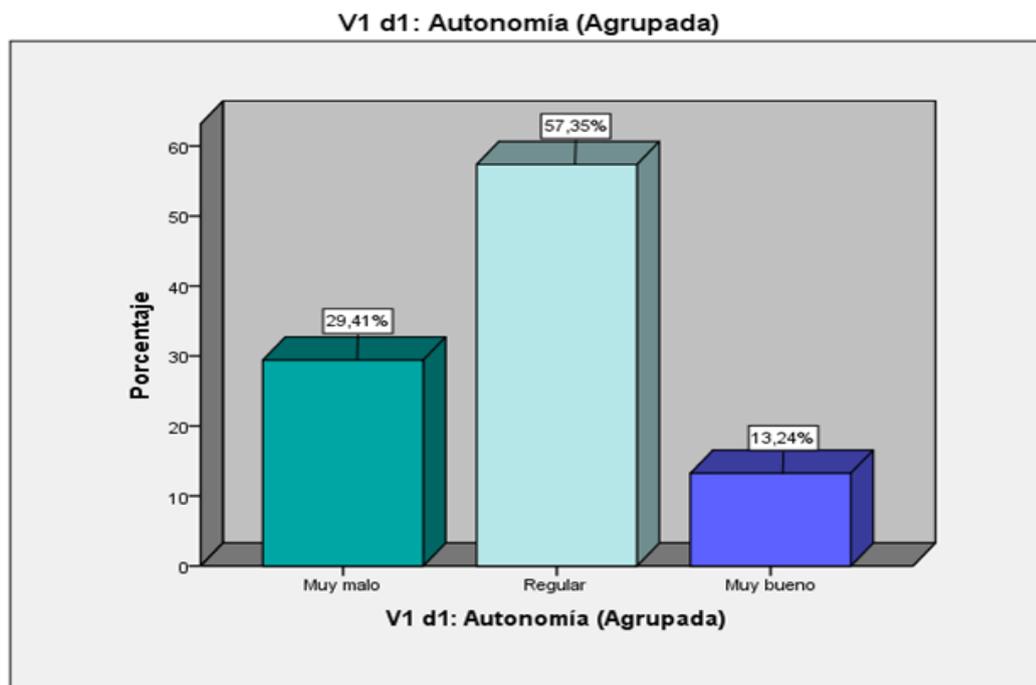


Figura 2: Resultado de dimensión: Autonomía
Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 11:
Resultado de dimensión: Cohesión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	18	26,5
	Regular	47	69,1
	Muy bueno	3	4,4
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se muestra en la tabla N° 11 y la figura N° 03, las interrogantes resueltas por el personal administrativo indican que la **Cohesión** es **regular** en el orden del 69.1% del total de encuestados (47 trabajadores), en segundo orden se ubican los que perciben que la cohesión es **muy malo**, en un 26.5 % (18 trabajadores).

La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su percepción de cohesión, va de lo regular a muy malo.

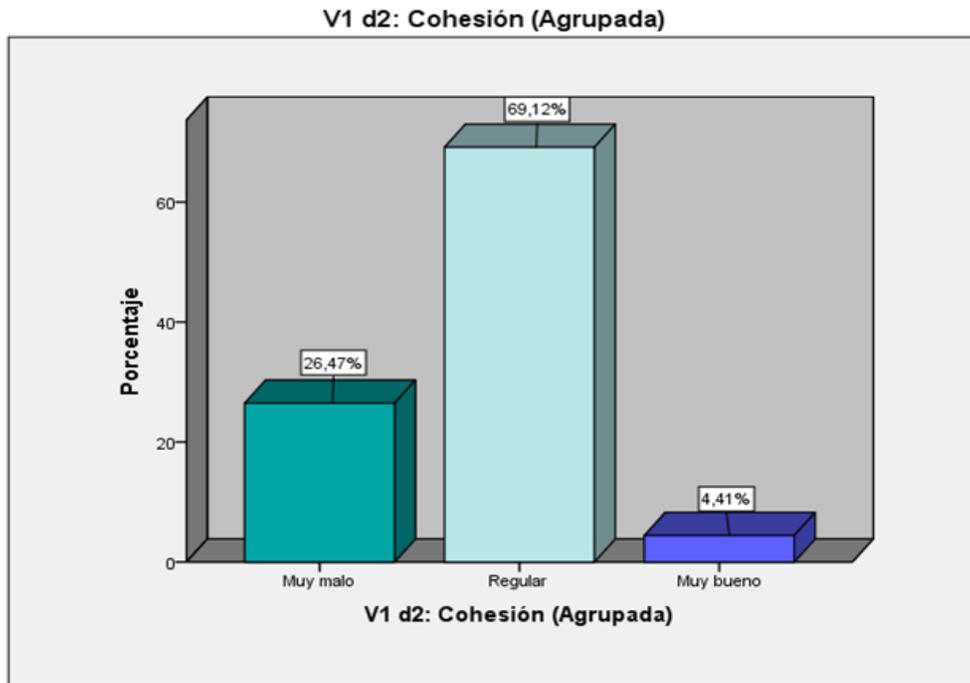


Figura 3: Resultado de dimensión: Cohesión

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 12:

Resultado de dimensión: Confianza

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	42	61,8
	Regular	10	14,7
	Bueno	13	19,1
	Muy bueno	3	4,4
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se muestra en la tabla N° 12 y la figura N° 04, las interrogantes resueltas por el personal administrativo indican que la **Confianza es muy mala** en el orden del 61.8% del total de encuestados (42 trabajadores).

La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su percepción de confianza, es muy malo.

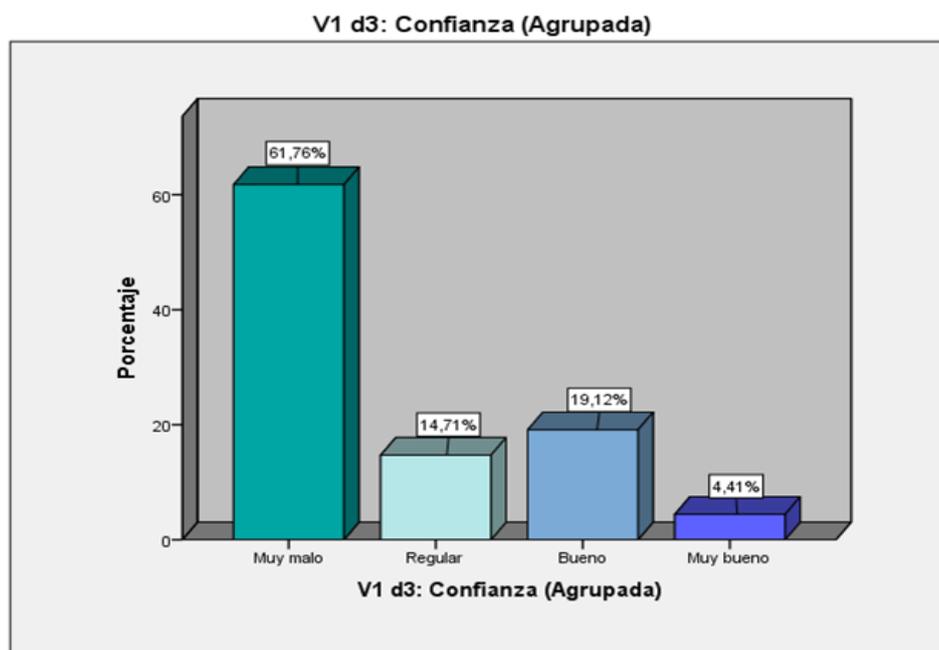


Figura 4: Resultado de dimensión: Confianza

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 13:

Resultado de dimensión: Presión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	20	29,4
	Regular	39	57,4
	Muy bueno	9	13,2
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se muestra en la tabla N° 13 y la figura N° 05, las interrogantes resueltas por el personal administrativo indican que la **Presión** es **regular** en el orden del 57.4% del total de encuestados (39 trabajadores), en segundo orden se ubican los que perciben que la presión es **muy malo**, en un 29.4 % (20 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su percepción de presión, va de lo regular a muy malo.

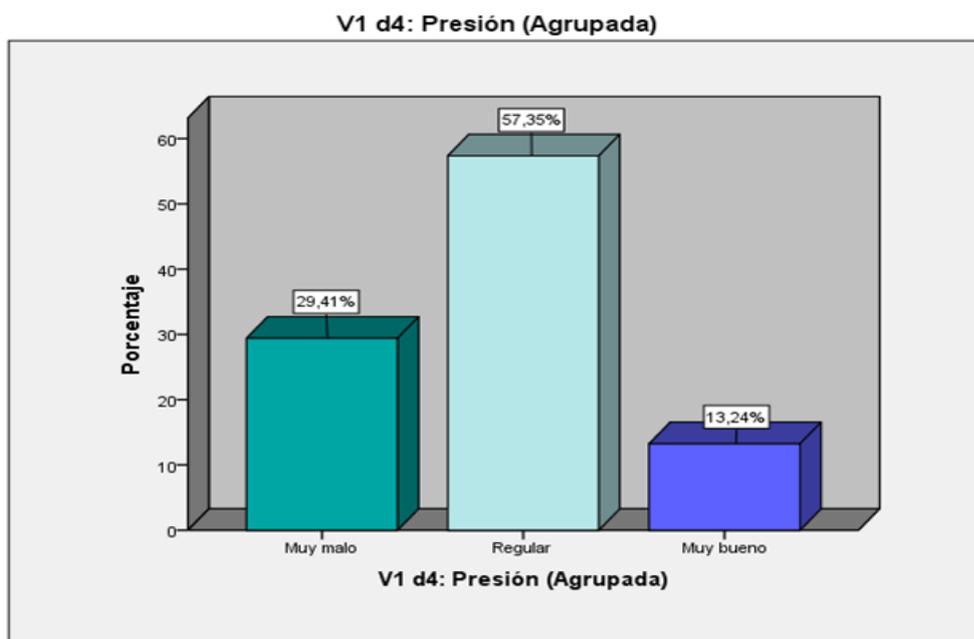


Figura 5: Resultado de dimensión: Presión

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 14:

Resultado de dimensión: Apoyo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	24	35,3
	Regular	4	5,9
	Bueno	10	14,7
	Muy bueno	30	44,1
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se muestra en la tabla N° 14 y la figura N° 06, las interrogantes resueltas por el personal administrativo indican que el **Apoyo** es **muy bueno** en el orden del 44.1% del total de encuestados (30 trabajadores), en segundo orden se ubican los que perciben que el apoyo es **muy bueno**, en un 35.3 % (24 trabajadores).

La tendencia no es muy clara se reparte entre muy bueno y muy malo.

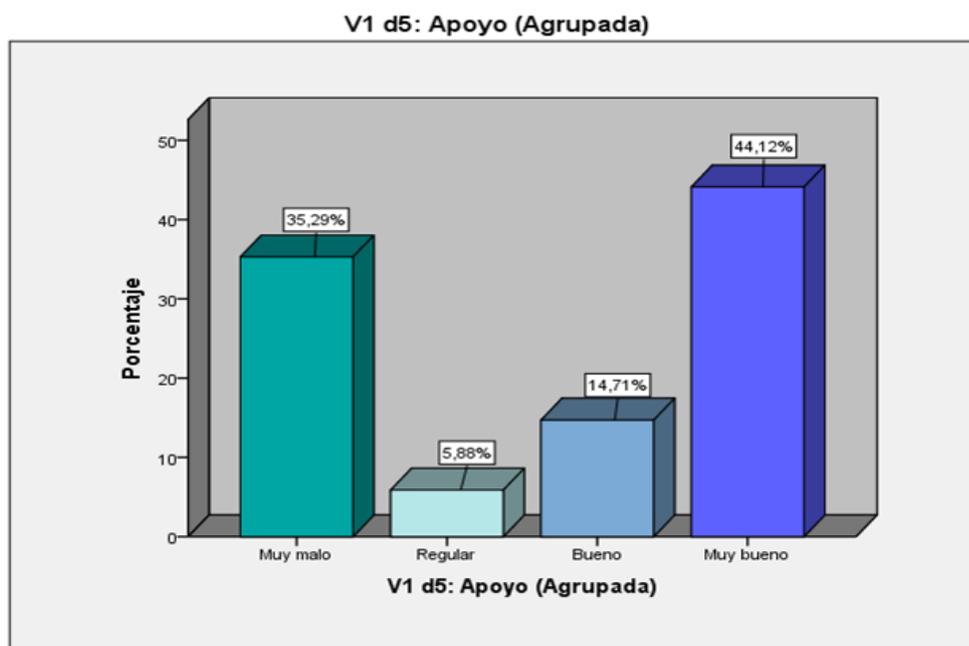


Figura 6: Resultado de dimensión: Apoyo

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 15:

Resultado de dimensión: Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	22	32,4
	Malo	14	20,6
	Bueno	10	14,7
	Muy bueno	22	32,4
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se muestra en la tabla N° 15 y la figura N° 07, las interrogantes resueltas por el personal administrativo indican que el **Reconocimiento** es **muy malo** en el orden del 32.4% del total de encuestados (22 trabajadores), en segundo orden se ubican los que perciben el reconocimiento como **muy bueno**, en un 32.4 % (22 trabajadores).

La tendencia no es muy clara se reparte entre muy bueno y muy malo.

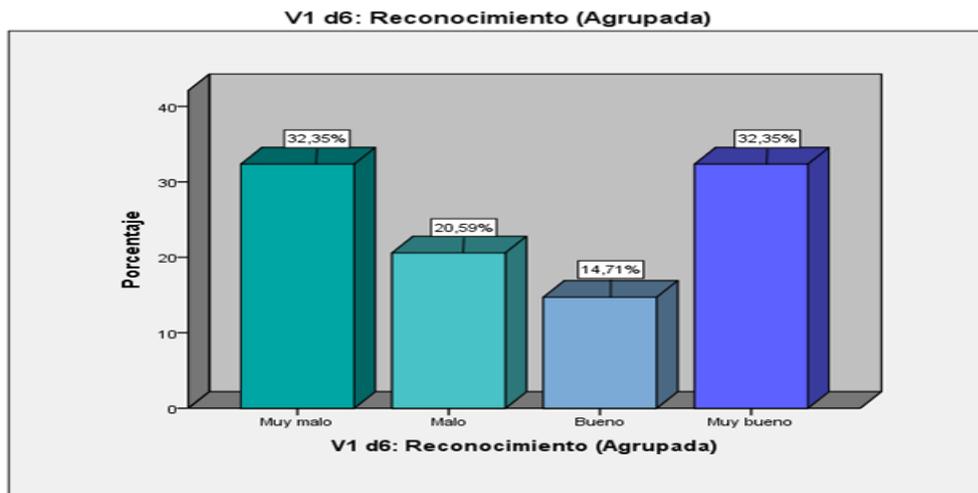


Figura 7: Resultado de dimensión: Reconocimiento

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 16:

Resultado de dimensión: Equidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	22	32,4
	Malo	21	30,9
	Regular	16	23,5
	Bueno	7	10,3
	Muy bueno	2	2,9
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se muestra en la tabla N° 16 y la figura N° 08, las interrogantes resueltas por el personal administrativo indican que la **Equidad** es **muy malo** en el orden del 32.4% del total de encuestados (22 trabajadores), en segundo orden se ubican los que perciben la equidad como **malo**, en un 30.9 % (21 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su percepción de equidad, va de malo a muy malo.

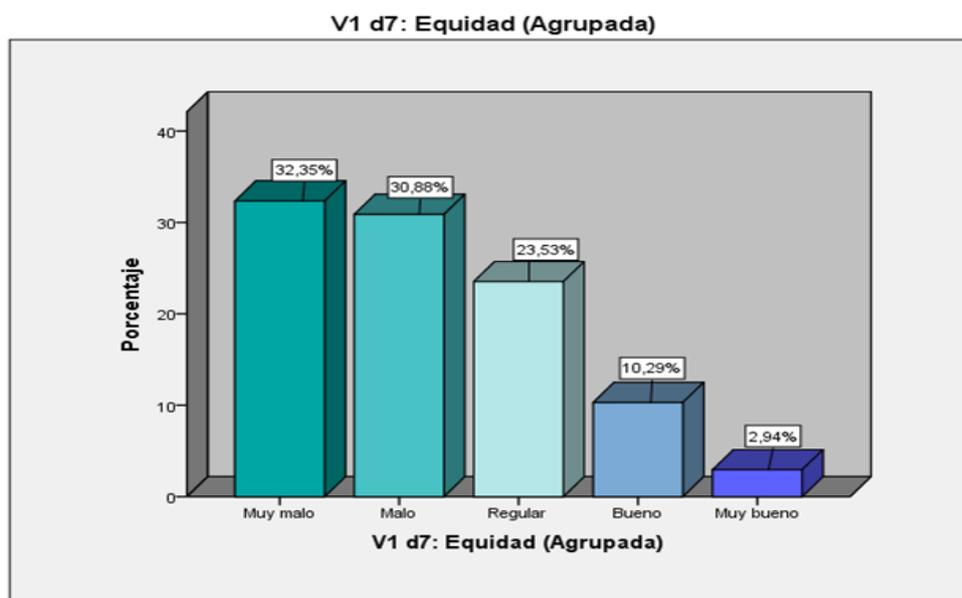


Figura 8: Resultado de dimensión: Equidad

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 17:

Resultado de dimensión: Innovación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Muy malo	18	26,5
	Regular	19	27,9
	Bueno	28	41,2
	Muy bueno	3	4,4
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se muestra en la tabla N° 17 y la figura N° 09, las interrogantes resueltas por el personal administrativo indican que la **Innovación** es **buena** en el orden del 41.2% del total de encuestados (28 trabajadores), en segundo orden se ubican los que perciben la innovación como **regular**, en un 27.9 % (19 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su percepción de innovación, va de bueno a regular.

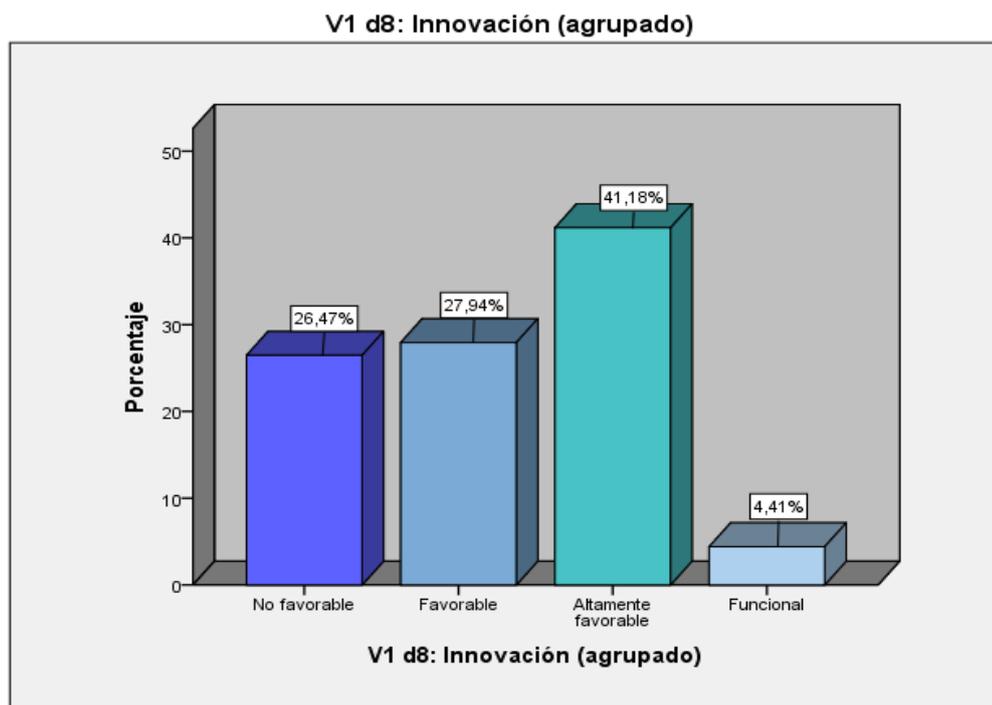


Figura 9: Resultado de dimensión: Innovación

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 18:

Resultado de variable: Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	16	23,5
	Regular	12	17,6
	Bueno	37	54,4
	Sobresaliente	3	4,4
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se puede apreciar en la tabla N° 18 y la figura N° 10, las interrogantes resueltas indican que el **Desempeño Laboral** es **bueno** en el orden del 54.4% del total de encuestados (37 trabajadores), en segundo orden se ubica un **deficiente** desempeño, en un 23.5 % (16 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su desempeño laboral se califica en bueno, regular y deficiente.

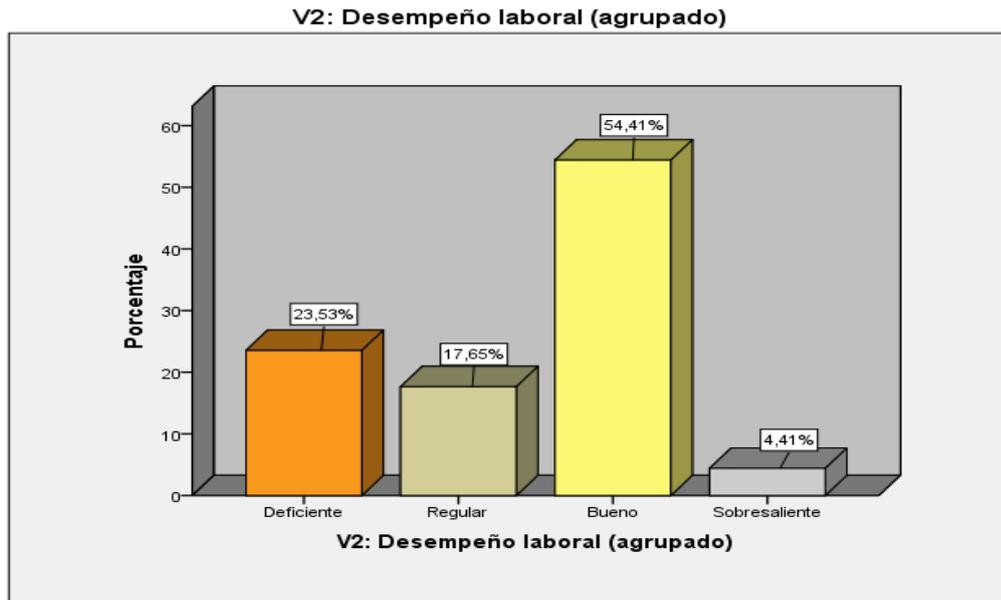


Figura 10: Resultado de variable: Desempeño Laboral
Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 19:
Resultado de dimensión: Planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	22	32,4
	Bueno	19	27,9
	Muy bueno	24	35,3
	Sobresaliente	3	4,4
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se puede apreciar en la tabla N° 19 y la figura N° 11, las interrogantes resueltas indican que la **Planificación** es **muy bueno** en el orden del 35.3% del total de encuestados (24 trabajadores), en segundo orden se ubica una **deficiente** planificación, en un 32.4 % (22 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su desempeño laboral se califica en muy bueno, bueno y deficiente.

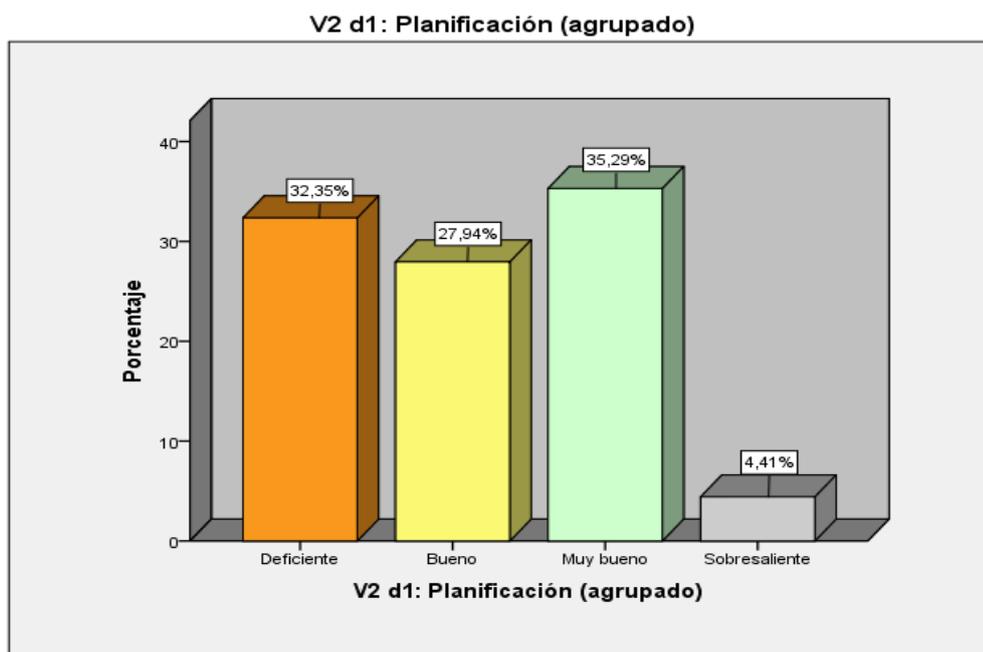


Figura 11: Resultado de dimensión: Planificación

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 20:

Resultado de dimensión: Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	12	17,6
	Regular	10	14,7
	Bueno	29	42,6
	Sobresaliente	17	25,0
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se puede apreciar en la tabla N° 20 y la figura N° 12, las interrogantes resueltas indican que la **Eficacia** es **bueno** en el orden del 42.6% del total de encuestados (29 trabajadores), en segundo orden se ubica una **sobresaliente** eficacia, en un 25 % (17 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de la planificación se califica en bueno y sobresaliente.

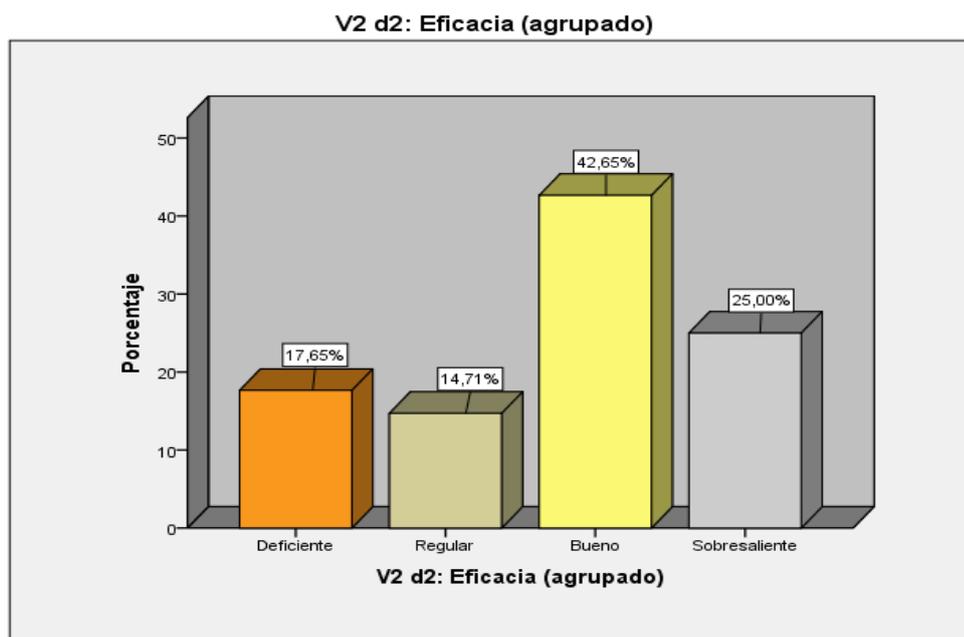


Figura 12: Resultado de dimensión: Eficacia

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 21:

Resultado de dimensión: Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	42	61,8
	Regular	10	14,7
	Bueno	13	19,1
	Sobresaliente	3	4,4
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se puede apreciar en la tabla N° 21 y la figura N° 13, las interrogantes resueltas indican que la **Responsabilidad** es **deficiente** en el orden del 61.8% del total de encuestados (42 trabajadores), en segundo orden se ubica un **buena** responsabilidad, en un 19.1 % (13 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su responsabilidad se califica en deficiente y bueno.

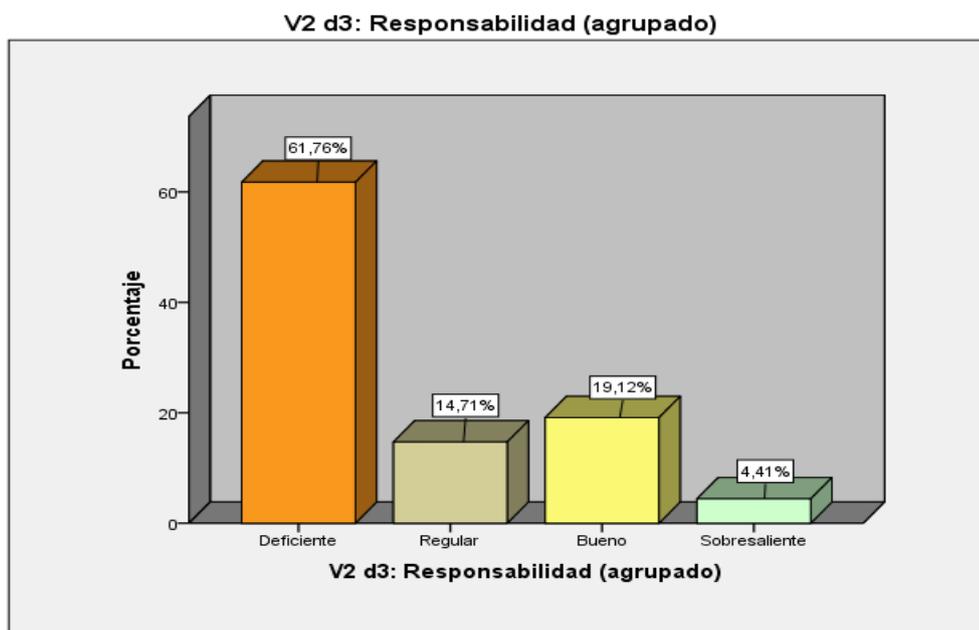


Figura 13: Resultado de dimensión: Responsabilidad
Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 22:
Resultado de dimensión: Conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	28	41,2
	Regular	13	19,1
	Bueno	14	20,6
	Sobresaliente	13	19,1
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se puede apreciar en la tabla N° 22 y la figura N° 14, las interrogantes resueltas indican que el **Conocimiento** es **deficiente** en el orden del 41.2% del total de encuestados (28 trabajadores), en segundo orden se ubica un **buen** conocimiento, en un 20.6 % (14 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de su conocimiento se califica en bueno, regular y deficiente.

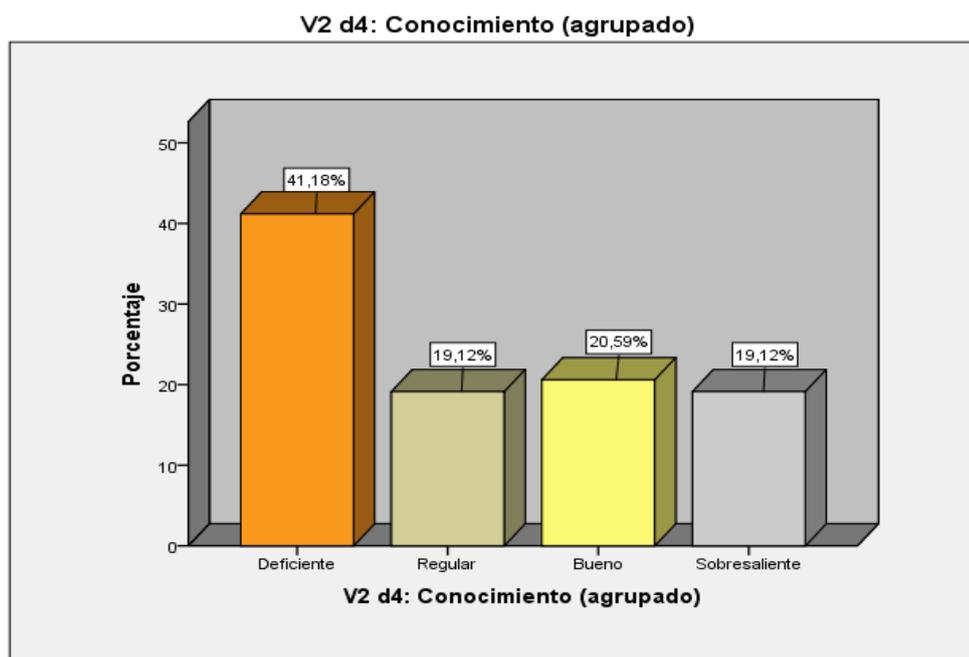


Figura 14: Resultado de dimensión: Conocimiento
Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 23:
Resultado de dimensión: Manejo de conflicto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	20	29,4
	Bueno	39	57,4
	Sobresaliente	9	13,2
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se puede apreciar en la tabla N° 23 y la figura N° 15, las interrogantes resueltas indican que el **Manejo de conflicto** es **bueno** en el orden del 57.4% del total de encuestados (39 trabajadores), en segundo orden se ubica un **deficiente** manejo de conflictos, en un 29.4 % (20 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de manejo de conflictos se califica en bueno y deficiente.

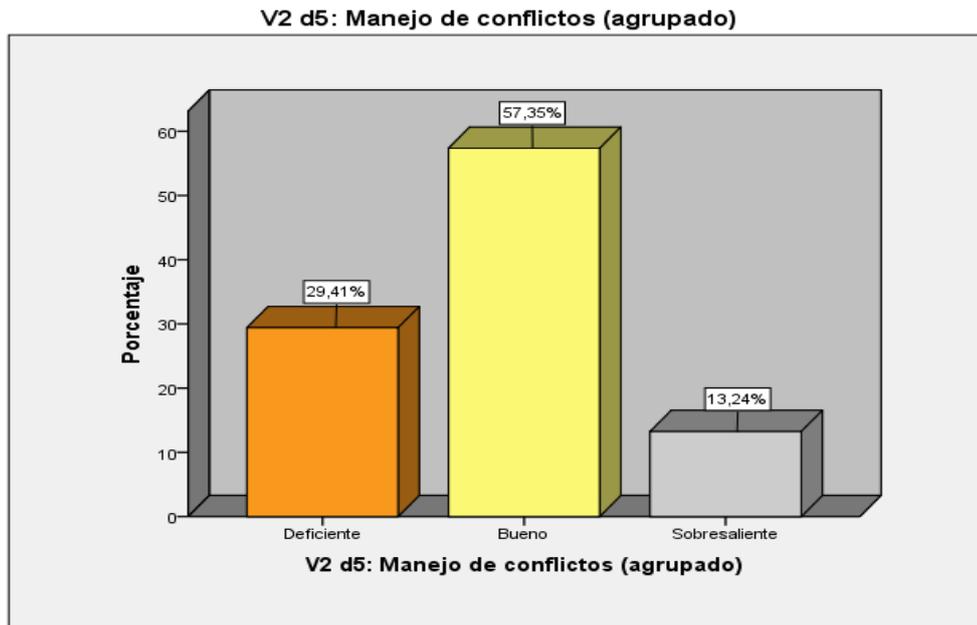


Figura 15: Resultado de dimensión: Manejo de conflicto
Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 24:

Resultado de dimensión: Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	20	29,4
	Bueno	39	57,4
	Sobresaliente	9	13,2
	Total	68	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como se puede apreciar en la tabla N° 24 y la figura N° 16, las interrogantes resueltas indican que la **Comunicación** es **bueno** en el orden del 57.4% del total de encuestados (39 trabajadores), en segundo orden se ubica una **deficiente** comunicación, en un 29.4 % (20 trabajadores). La tendencia de la mayoría del personal administrativo, acerca de la comunicación se califica entre bueno y deficiente.

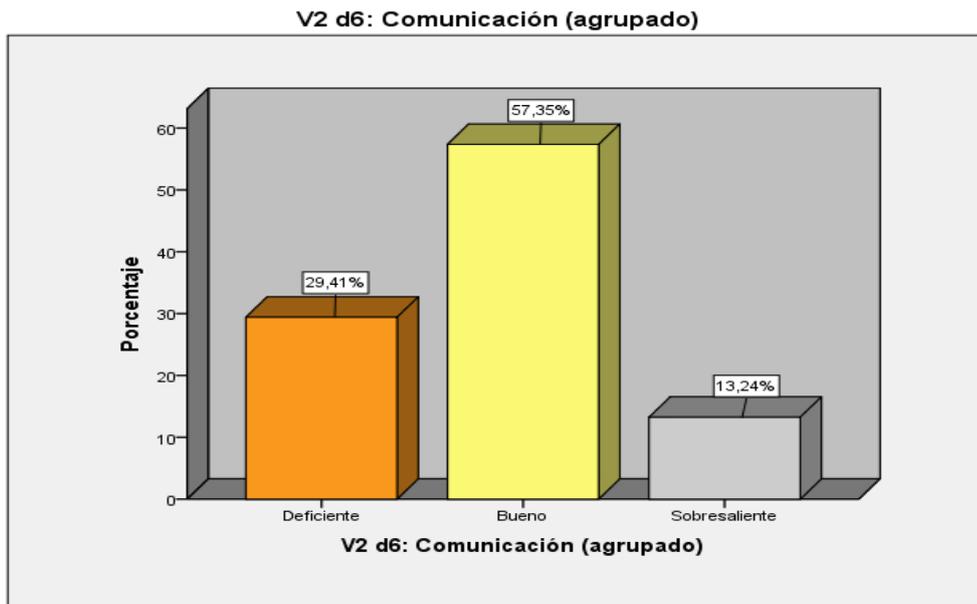


Figura 16: Resultado de dimensión: Comunicación
Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

3.2. Contrastación estadística de hipótesis

3.2.1. Hipótesis general

- **H1:** El clima organizacional se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- **H0:** El clima organizacional no se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

Tabla 25:

Correlación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			V2: Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	V1: Clima organizacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	,907**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68

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

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El resultado de la tabla N° 25, nos indica que debe rechazarse la hipótesis nula, y aceptarse a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en la dirección subregional agraria de Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.907^{**}$, $p \text{ valor} = 0,000 < 0.01$) califica como correlación positiva muy alta.

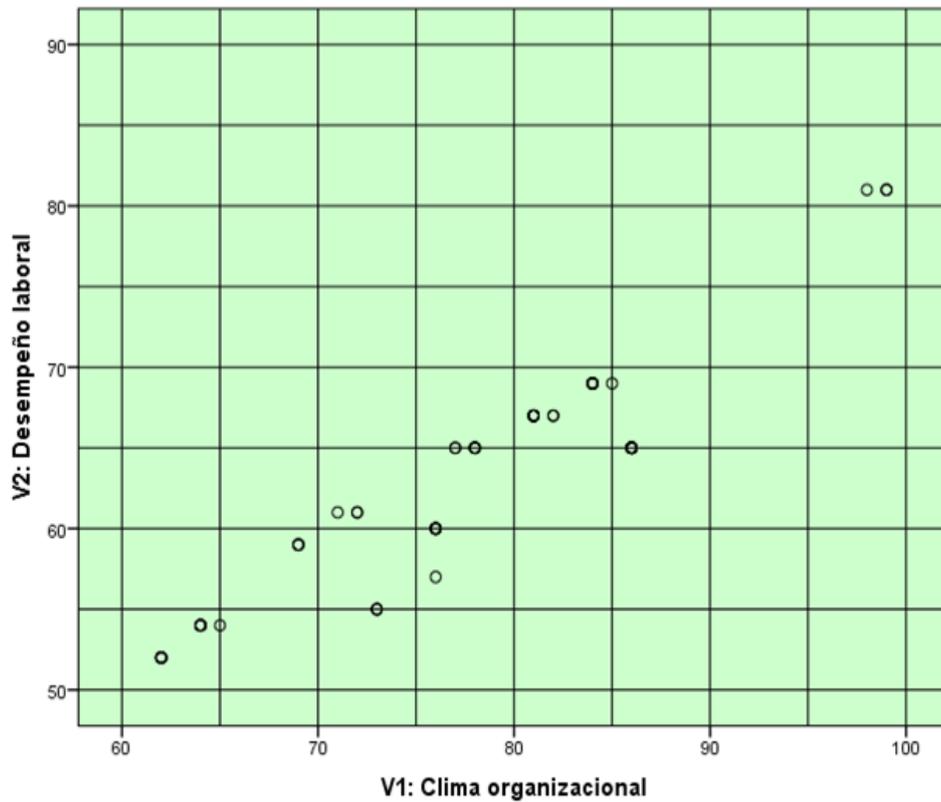


Figura 17: Grafica de dispersión de hipótesis general

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

3.2.2. Hipótesis específicas

3.2.2.1. Hipótesis específica 1

- **He1:** La autonomía se asocia significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- **He0:** La autonomía no se asocia significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

Tabla 26:

Correlación entre Autonomía y desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (agrupado)	
Rho de Spearman	V1 d1: Autonomía (agrupado)	Coefficiente de correlación	,214*
		Sig. (unilateral)	,040
		N	68

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El resultado de la tabla N° 26, nos indica que debe rechazarse la hipótesis nula, y aceptarse a un nivel de confianza del 95% que, existe asociación significativa entre autonomía y desempeño laboral en la dirección subregional Agraria de Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.214^*$, $p \text{ valor} = 0,040 < ,05$) califica como correlación positiva muy baja.

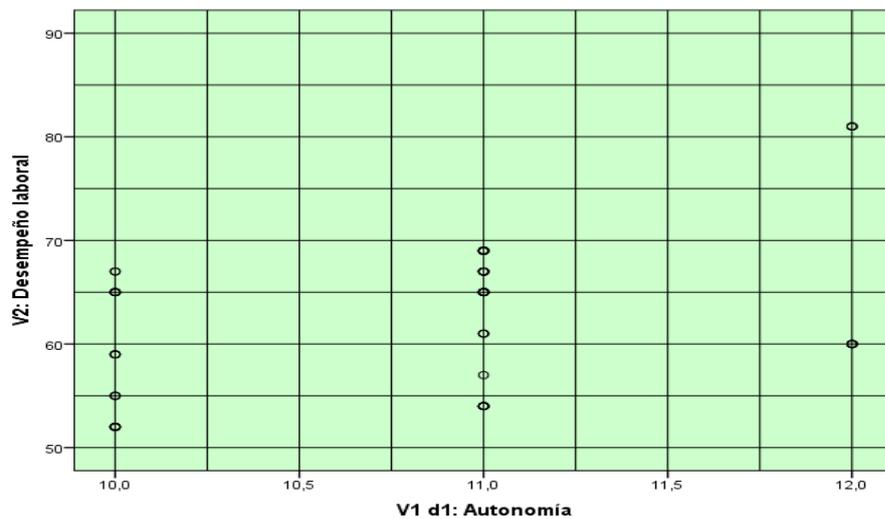


Figura 18: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 1

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

3.2.2.2. Hipótesis específica 2

- **He2:** La cohesión se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- **He0:** La cohesión no se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

Tabla 27:

Correlación entre cohesión y desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	V1 d2: Cohesión (agrupado)	,779**
		Sig. (unilateral)
		,000
		N
		68

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

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El resultado de la tabla N° 27, nos indica que debe rechazarse la hipótesis nula, y aceptarse a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre cohesión y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.799^{**}$, $p \text{ valor} = 0,000 < ,01$) califica como correlación positiva moderada.

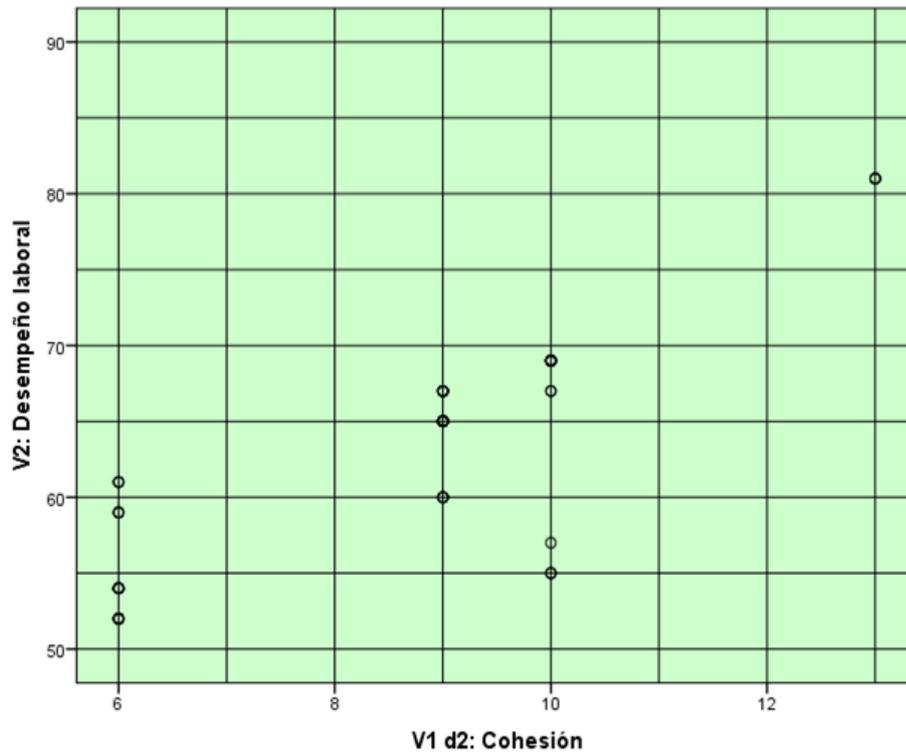


Figura 19: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 2

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

3.2.2.3. Hipótesis específica 3

- **He3:** La confianza se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- **He0:** La confianza no se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

Tabla 28:

Correlación entre confianza y desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (agrupado)	
Rho de Spearman	V1 d3: Confianza (agrupado)	Coefficiente de correlación	,669**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68

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

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El resultado de la tabla N° 28, nos indica que debe rechazarse la hipótesis nula, y aceptarse a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre confianza y desempeño laboral en la dirección subregional agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.669^{**}$, $p \text{ valor} = ,000 < ,01$) califica como correlación positiva moderada.

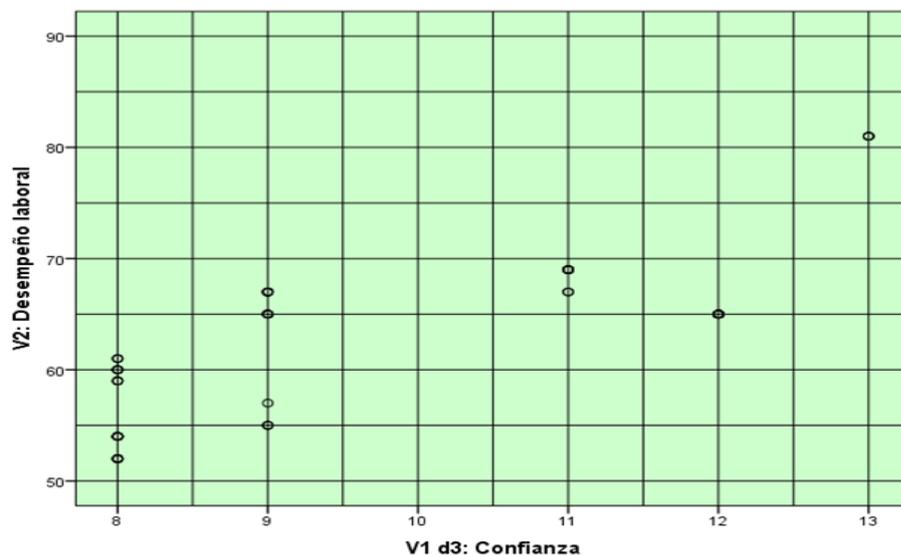


Figura 20: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 3

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

3.2.2.4. Hipótesis específica 4

- **He4:** La presión se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- **He0:** La presión no se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

Tabla 29:

Correlación entre presión y desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (agrupado)	
Rho de Spearman	V1 d4: Presión (agrupado)	Coefficiente de correlación	,214*
		Sig. (unilateral)	,040
		N	68

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El resultado de la tabla N° 29, nos indica que debe rechazarse la hipótesis nula, y aceptarse a un nivel de confianza del 95% que, existe asociación significativa entre presión y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria de Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.214^*$, $p = ,000 < ,05$) califica como correlación positiva muy baja.

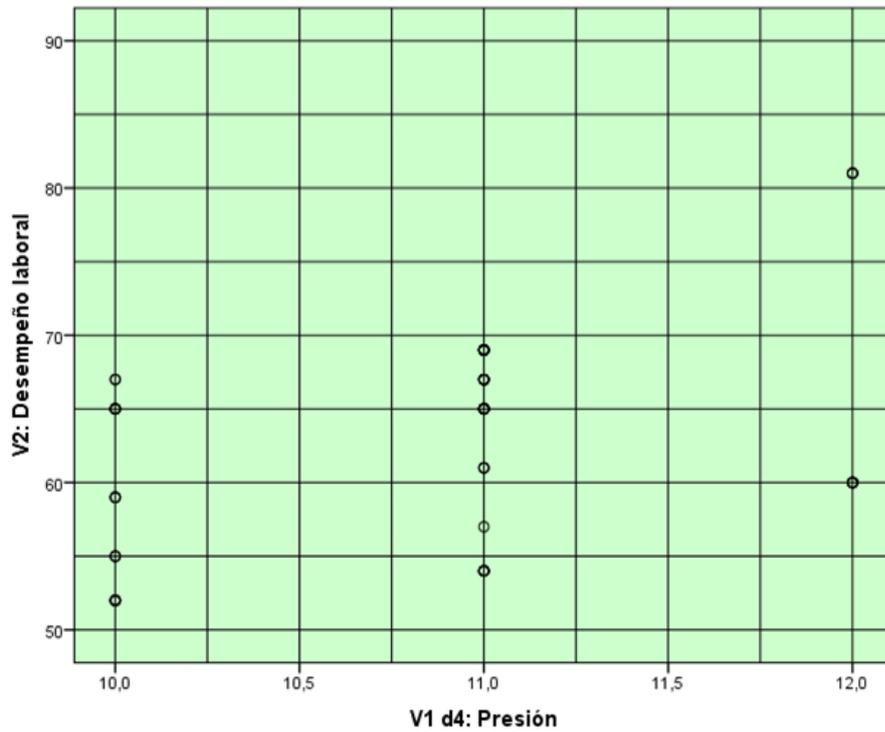


Figura 21: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 4

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

3.2.2.5. Hipótesis específica 5

- **He5:** El apoyo se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- **He0:** El apoyo no se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018

Tabla 30:

Correlación entre apoyo y desempeño laboral

			V2: Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	V1 d5: Apoyo (agrupado)	Coefficiente de correlación	,860**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68

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

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El resultado de la tabla N° 30, nos indica que debe rechazarse la hipótesis nula, y aceptarse a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre apoyo y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.860^{**}$, $p = ,000 < 0,01$) califica como correlación positiva moderada.

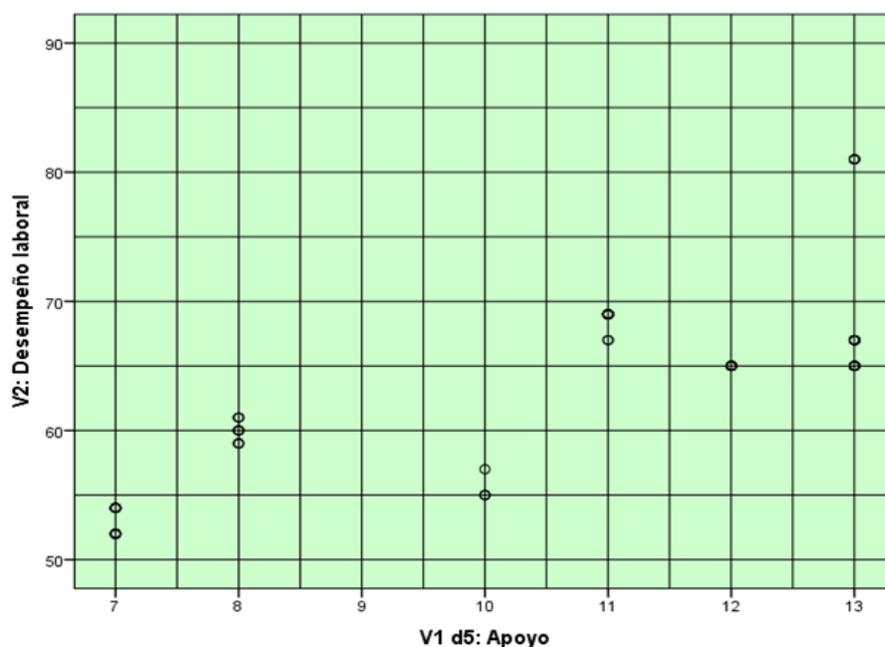


Figura 22: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 5

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

3.2.2.6. Hipótesis específica 6

- **He6:** El reconocimiento se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- **He0:** El reconocimiento no se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

Tabla 31:

Correlación entre reconocimiento y desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (agrupado)	
Rho de Spearman	V1 d6: Reconocimiento (agrupado)	Coefficiente de correlación	,683**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68

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

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El resultado de la tabla N° 31, nos indica que debe rechazarse la hipótesis nula, y aceptarse a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre reconocimiento y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria de Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.683^{**}$, $p = ,000 < 0,01$) califica como correlación positiva moderada.

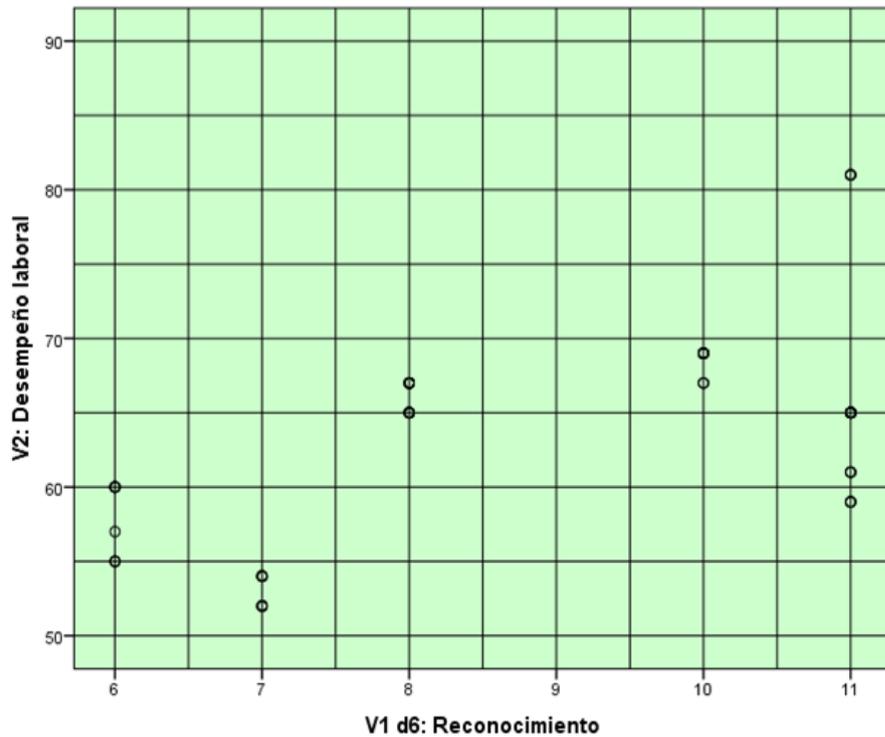


Figura 23: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 6

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

3.2.2.7. Hipótesis específica

- **He7:** La equidad se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.
- **He0:** La equidad no se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

Tabla 32:

Correlación entre equidad y desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (agrupado)	
Rho de Spearman	V1 d7: Equidad (agrupado)	Coefficiente de correlación	,454**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68

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

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El resultado de la tabla N° 32, nos indica que debe rechazarse la hipótesis alterna, y aceptarse a un nivel de confianza del 95% que, no existe asociación significativa entre equidad y desempeño laboral en la dirección subregional agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,454^{**}$, $p = ,000 < 0,01$) califica como correlación positiva moderada.

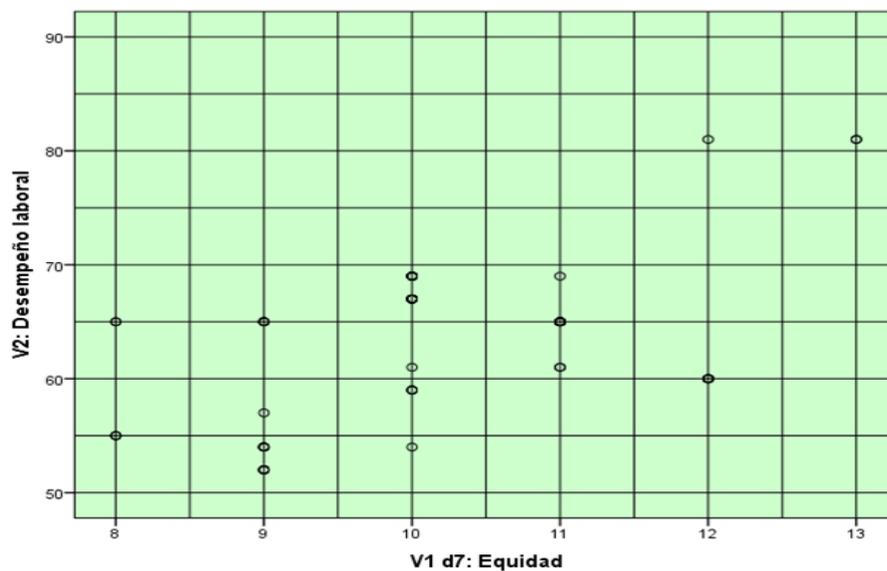


Figura 24: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 7

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

3.2.2.8. Hipótesis específica 8

He8: La innovación se asocia significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

He0: La innovación se asocia significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

Tabla 33:

Correlación entre Innovación y desempeño laboral

		V2: Desempeño laboral (agrupado)	
Rho de Spearman	V1 d8: Innovación (agrupado)	Coefficiente de correlación	,693**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68

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

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

El resultado que aparece la tabla N° 33, nos indica que debe rechazarse la hipótesis nula, y aceptarse a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre innovación y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,693^{**}$, $p = ,000 < 0.01$) califica como correlación positiva moderada.

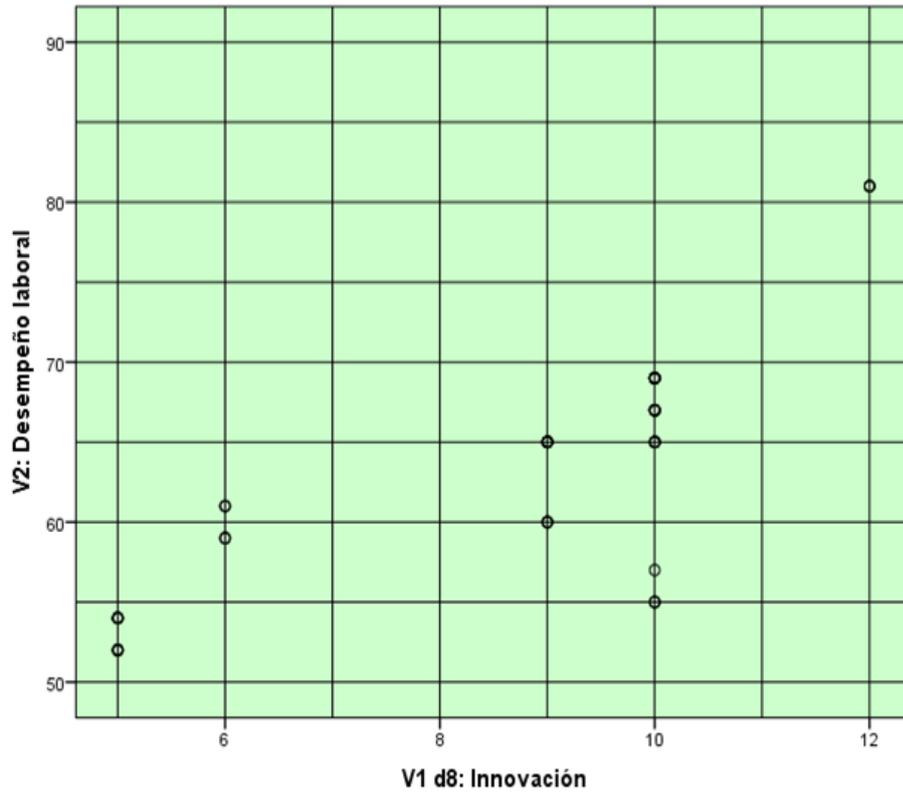


Figura 25: Gráfica de dispersión de hipótesis específica 8

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Para determinar el grado de correlación entre los valores encontrados de las diferentes hipótesis planteadas en la investigación, se utilizó la tabla N° 08 para la calificación respectiva del coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 34:
Correlación múltiple

			V2: Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	V1: Clima organizacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,907**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68
	V1 d1: Autonomía (agrupado)	Coeficiente de correlación	,214*
		Sig. (unilateral)	,040
		N	68
	V1 d2: Cohesión (agrupado)	Coeficiente de correlación	,779**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68
	V1 d3: Confianza (agrupado)	Coeficiente de correlación	,669**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68
	V1 d4: Presión (agrupado)	Coeficiente de correlación	,214*
		Sig. (unilateral)	,040
		N	68
	V1 d5: Apoyo (agrupado)	Coeficiente de correlación	,860**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68
	V1 d6: Reconocimiento (agrupado)	Coeficiente de correlación	,683**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68
	V1 d7: Equidad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,454**
		Sig. (unilateral)	,000
		N	68
V1 d8: Innovación (agrupado)	Coeficiente de correlación	,693**	
	Sig. (unilateral)	,000	
	N	68	
	Sig. (unilateral)	.	
		N	68

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

La tabla 34, muestra el resumen de las correlaciones encontrados en el estudio y que confirman las relaciones planteadas, recogidas de las teorías planteadas y corroborado por los antecedentes.

IV. DISCUSIÓN

En el país encontramos organizaciones privadas y públicas funcionando bajo un enfoque tradicional de gestión, con resultados limitados a nivel de cada trabajador o de grupo, sin embargo, el personal que labora en la organización necesita de adecuados ambientes para desenvolverse de manera óptima, demostrando que el éxito o el fracaso de estas, depende de la percepción del personal respecto a sus tareas y de todo lo que le rodea su área de trabajo.

El reto que deben asumir los gestores de las organizaciones es que, para lograr los objetivos organizacionales, depende de un desenvolvimiento eficiente y eficaz del trabajador, el cual necesita de ambiente laboral que provoque estados de satisfacción en su lugar de trabajo, en ese entender, es conocido el malestar de la población acerca de los servicios que las instituciones estatales ofrecen a los ciudadanos.

La Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, es una institución que se encuentra localizada en la provincia de Andahuaylas en la región Apurímac, organismo público que se encarga de resolver los problemas de producción de los grandes y pequeños productores agrícolas con asistencia técnica y económica algunas veces, lo que implica que los objetivos que se planteen como organización son relevantes para una gran parte de la población, necesita que sus trabajadores desarrollen sus capacidades y habilidades en pro de alcanzar los resultados esperados, entonces encontramos que el clima organizacional puede potenciar los rendimientos del personal de la institución-

Los factores asociados al clima organizacional evaluado en la dirección subregional agraria de Andahuaylas, con relevancia a su capacidad de generar problemas organizacionales y que necesitan ser consideradas por los responsables de la gestión, son: Libertad al tomar decisiones, relaciones interpersonales, libertad de comunicar, exigencias del jefe o del trabajo, respaldo laboral, reconocimiento al desempeño, trato del director y apertura al cambio.

En relación a la investigación, se propuso la hipótesis general, que resuelve la situación problemática de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, evidenciándose a un nivel de confianza del 99%, asociación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en la dirección sub regional agraria de Andahuaylas ($\rho = 0.907$ correlación positiva muy alta), en ese sentido, el resultado de Solano (2017) también encontró relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí. Es decir, la percepción que los trabajadores tiene acerca del ambiente donde laboran va a determinar su desempeño dentro de la organización. García y Segura (2014) en su investigación también determinan que existe correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay.

Así mismo, encontramos que el reconocimiento y la equidad, presentan asociación significativa con el desempeño laboral, a un nivel de confianza del 99%, en la dirección subregional agraria de Andahuaylas ($\rho = 0.603$ correlación positiva alta), al igual que Paz & Marín (2014). Quienes evidencian que la percepción que se tiene a cerca del reconocimiento, el estímulo a la excelencia, la equidad y la retribución son factores que influyen directamente en el clima organizacional de la IPS ya que generan insatisfacción frente al trabajo, que a su vez se refleja en el insuficiente compromiso que las personas tienen con sus funciones y tareas, teniendo como resultado una baja productividad e incumplimiento de las metas propuestas por la institución. Estos investigadores reconocen la importancia de estos factores y la correspondiente relación con la insatisfacción en el trabajo, situación parecida al objeto de estudio de la presente investigación, que repercute en el desempeño del personal administrativo y los resultados de la organización.

Chiavenato (2006), explica que las organizaciones hoy en día incentivan a sus colaboradores a formar equipos de alto desempeño que se “caracterizan por la elevada participación de las personas y por la búsqueda de respuestas

rápidas e innovadoras a los cambios en el ambiente de negocios y que permitan atender a las crecientes demandas de los clientes” (p. 573), esto se evidencia con los resultados encontrados, que demuestran que la autonomía, la innovación y el apoyo se asocian significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas.

Corresponde indicar que la investigación desarrollada ha cumplido con su objetivo de conocer la asociación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, condición que permitirá mejorar la gestión, al incentivar un clima organizacional adecuado para el personal administrativo, permitiendo obtener mejores desempeños de los mismos y mejores resultados para la organización.

V. CONCLUSIONES

- En la hipótesis general, se evidencio a un nivel de confianza del 99%, asociación significativa entre clima organizacional y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.907^{**}$, $p \text{ valor} = 0,000 < ,01$) califica como correlación positiva muy alta.
- En la hipótesis específica 1, se evidencio a un nivel de confianza del 95% que, existe asociación significativa entre autonomía y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.214^*$, $p \text{ valor} = 0,040 < ,05$) califica como correlación positiva muy baja.
- En la hipótesis específica 2, se evidencio a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre cohesión y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.799^{**}$, $p \text{ valor} = 0,000 < 0,01$) califica como correlación positiva moderada.
- En la hipótesis específica 3, se evidencio a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre confianza y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.669^{**}$, $p \text{ valor} = ,000 < 0,01$) califica como correlación positiva moderada.
- En la hipótesis específica 4, se evidencio a un nivel de confianza del 95% que, existe asociación significativa entre presión y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.214^*$, $p = ,000 < 0,01$) califica como correlación positiva muy baja.
- En la hipótesis específica 5, se evidencio a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre apoyo y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.860^{**}$, $p = ,000 < 0,01$) califica como correlación positiva moderada.

- En la hipótesis específica 6, se evidencio a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre reconocimiento y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = 0.683^{**}$, $p = ,000 < ,01$) califica como correlación positiva moderada.
- En la hipótesis específica 7, se evidencio a un nivel de confianza del 95% que, no existe asociación significativa entre equidad y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,454^{**}$, $p = ,000 < 0,01$) califica como correlación positiva moderada.
- En la hipótesis específica 8, se evidencio a un nivel de confianza del 99% que, existe asociación significativa entre innovación y desempeño laboral en la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, el valor obtenido en el coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,693^{**}$, $p = ,000 < 0,01$) califica como correlación positiva moderada.

VI. RECOMENDACIONES

- A la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, realizar planes a mediano plazo para que las actividades se desarrollen eficientemente y se genere un clima organizacional que propicie un desempeño productivo.
- A la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, empoderar al personal administrativo con capacitaciones especializadas que perfeccione su desempeño.
- A la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, fortalecer las relaciones interpersonales con talleres y actividades de recreación, que conlleve a mejorar sus desempeños.
- A la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, propiciar canales de comunicación abiertos que mejoren la confianza de los trabajadores.
- A la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, desarrollar talleres de meditación y relajación para controlar las exigencias del trabajo.
- A la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, promover el trabajo en equipo que conlleve al apoyo entre compañeros de trabajo.
- A la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, reconocer el trabajo del personal con acciones que lo motiven a dar su mejor esfuerzo.
- A la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, promover ambiente donde predomine un trato igualitario entre los trabajadores.
- A la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas, implementar un ambiente laboral adecuado y cómodo que permita que los trabajadores innoven diversas formas de realizar su trabajo.

VII. REFERENCIAS

- Aratoma Cacñahuaray, S. (2007). Tesis de Grado y Metodología de Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad. Perú: DSG Vargas S.R.L.
- Arbaiza, L. (2011). *Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos*. Perú: CENGAGE LEARNING.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. Mexico: trillas.
- Carrasco Díaz, S. (2006). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2001). Administración: proceso administrativo. Colombia: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Septima ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humano* (Octavo ed.). Mexico: MacGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Cuarta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Congreso del Perú. (06 de mayo de 2003). *Portal del Jurado Nacional de Elecciones*. Obtenido de <http://portal.jne.gob.pe/informacionlegal/Documentos/Leyes%20Org%C3%A1nicas/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DE%20MUNICIPALIDADES%20LEY%20N%C2%BA%2027972.pdf>
- ECURED. (6 de julio de 2018). Obtenido de ECURED: https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral
- Fiallo Moncayo, Daniel; Alvarado Andino, Pedro; Soto Medina, Lanny Sofia. (1 de Septiembre de 2015). *Revista contribuyente a la economía*. Obtenido de El clima organizacional dentro de una empresa: <http://www.eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>

- Flórez García Rada, J. (2005). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO.
- Gamonal Nicodemos, D. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la red de alud Moyobamba - 2014*. Rioja. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1272/gamonal_nd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García Herrera, Gregorio; Seguro Agüero, Luis Alberto. (2014). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay - 2013*. Huari. Obtenido de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, Jr, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones: comportamiento, estructura y procesos* (13 ed.). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional: gestión de personas y organizaciones*. México: CENGAGE LEARNING.
- Hellriegel, D., & John W. Slocum, J. (2005). *Comportamiento Organizacional*. EDICIONES PARANINFO S.A.
- Hernández Sampieri, R., Collado Fernández, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Michael, T. M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Marín Betancur, Sandra Milena; Paz Delgado, Alba Lucía;. (2014). *Clima organizacional de la IPS U*. Manizales. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.co/jspui/bitstream/11182/727/1/CLIMA%20ORGANIZACIONAL.pdf>
- Matos Madeon, F. (11 de Marzo de 2013). *Escuela Organizacional Industrial*. Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeno-laboral/>

- Meléndez Narváez, R. (2015). *Relacion entre el clima Laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaria administrativa financiera del ministerio de finanzas, en el periodo 2013 - 2014*. Quito. Obtenido de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Molocho Becerra, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestion institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 - Lima sur - 2009*. Lima. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3230/molocho_bn.pdf;jsessionid=7B95456D5753A7C8C228FAD1E70F4F13?sequence=1
- Negopolis*. (27 de abril de 2015). (J. A. Antón Gonzáles, Productor) Recuperado el 10 de julio de 2016, de <http://www.negopolis.com.pe/entidades-con-y-sin-fines-de-lucro/>
- Obreque Huenchuan, A. E. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en el hospital Público de baja complejidad*. Santiago. Obtenido de http://bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/dspace/bitstream/handle/123456789/387/Tesis_+Andrea+Obreque+Huenchuan.pdf;jsessionid=BD58A05765C57A1BD4238404D7DFAFF3?sequence=1
- Olaia Del Amo. (15 de Febrero de 2015). *Dieciséis Tonelada*. Obtenido de Archivo de la etiqueta: Koys y Decottis: <https://dieciseistoneladas.wordpress.com/tag/koys-y-decottis/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: PEARSON EDUCACIÓN. S A . de C.V.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empres de servicio. *Educacion en valores*, 6.
- Rojas Morán, L. M. (febrero de 2006). *Manual para la Gestión Municipal del Desarrollo Económico Local*. Recuperado el 2016, de http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0245/OIT_Manual_para_la_Gesti%C3%B3n_Municipal_del_Desarrollo_Econ%C3%B3mico_Local._2006.pdf
- Ruiz, E. (6 de Julio de 2018). *Engerencia*. Obtenido de Engerencia: <http://engerencia.com.ve/530-2/>
- Vega, R. G. (30 de Mayo de 2017). *EADBOX*. Obtenido de Clima organizacional: <http://es.eadbox.com/clima-organizacional/>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos: el capital humano de las empresas*. México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia interna de la investigación

Título: Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria

Andahuaylas – 2018

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis generales	V1 :	Dimensiones V1:	Tipo: Básica
¿En qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?	Conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.	El clima organizacional se asocia significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.	Clima Organizacional	Autonomía	Nivel: Correlacional
				Cohesión	Enfoque: Cuantitativo
				Confianza	Diseño: No experimental
				Presión	Población: 68 trabajadores de la Dirección Subregional agraria Andahuaylas.
				Apoyo	
				Reconocimiento	Técnicas: Encuesta
				Equidad	Instrumentos: Cuestionario
			Innovación	Procesamiento de datos: Estadística descriptiva Estadística Inferencial	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			
PE1. ¿En qué medida la autonomía se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?	OE1. Conocer en qué medida la autonomía se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.	HE1. La autonomía se asocia significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.			
PE2. ¿En qué medida la cohesión se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?	OE2. Conocer en qué medida la cohesión se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.	HE2. La cohesión se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.			
PE3. ¿En qué medida la confianza se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?	OE3. Conocer en qué medida la confianza se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.	HE3. La confianza se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.			

PE4. ¿En qué medida la presión se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?	OE4. Conocer en qué medida la presión se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.	HE4. La presión se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Sub Regional Agraria Andahuaylas – 2018.	V₂:	Dimensiones V₂:			
PE5. ¿En qué medida el apoyo se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?	OE5. Conocer en qué medida el apoyo se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.	HE5. El apoyo se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.				Desempeño laboral	Planificación
PE6. ¿En qué medida el reconocimiento se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?	OE6. Conocer en qué medida el reconocimiento se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.	HE6. El reconocimiento se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.					Eficiencia
PE7. ¿En qué medida la equidad se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?	OE7. Conocer en qué medida la equidad se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.	HE7. La equidad se asocia significativamente al desempeño laboral del personal de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.					Responsabilidad
PE8. ¿En qué medida la innovación se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas - 2018?	OE8. Conocer en qué medida la innovación se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.	HE8. La innovación se asocia significativamente al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.					Conocimiento
							Manejo de conflictos
							Comunicación

Anexo 2: Matriz del instrumento de recolección de datos

Título: Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la dirección subregional agraria Andahuaylas – 2018

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de ítems	Criterio de evaluación	Escala de valoración
V1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Autonomía	Libertad de tomar decisiones	12.50%	3	1. Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
					2. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.	
					3. Organizo mi trabajo como mejor me parece.	
	Cohesión	Relaciones interpersonales	12.50%	3	4. Las personas que trabajan en mi institución tienen un interés personal el uno por el otro.	
					5. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi unidad.	
					6. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	
	Confianza	Libertad de comunicar	12.50%	3	7. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	
					8. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.	
					9. No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.	
	Presión	Exigencias del cargo	12.50%	3	10. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.	
					11. Me siento como si nunca tuviese un día libre.	
					12. Muchas de los trabajadores de mi institución en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	
	Apoyo	Respaldo laboral	12.50%	3	13. Mi jefe me respalda 100%	
					14. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.	
					15. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	
	Reconocimiento	Reconocimiento al desempeño	12.50%	3	16. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.	
					17. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	
					18. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	
	Equidad	Trato del director	12.50%	3	19. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.	
					20. Mi jefe no tiene favoritos.	
					21. Si mi jefe despidió a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	
	Innovación	Apertura al cambio	12.50%	3	22. Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.	
					23. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.	
					24. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Peso	N° de ítems	Criterio de evaluación	Escala de valoración
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Planificación	Prevé actividades y resultados	16.67%	3	25. Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté terminado a tiempo.	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).
					26. Mi planificación muy precisa.	
					27. Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo.	
	Eficiencia	Hacer las cosas de mejor manera	16.67%	3	28. Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios en el trabajo.	
					29. Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo.	
					30. Mi colaboración con los demás fue muy productiva.	
	Responsabilidad	Asume retos	16.67%	3	31. Tomé responsabilidades adicionales.	
					32. Empecé nuevas tareas por mí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas.	
					33. Me hice cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles.	
	Conocimiento	Reconoce la importancia de mejorar cada día	16.67%	3	34. Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo.	
					35. Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo.	
					36. Proporcioné soluciones creativas a problemas nuevos.	
	Manejo de conflictos	Se enfoca en lo problemas	16.67%	3	37. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	
					38. Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran	
					39. Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos	
	Comunicación	Apertura al dialogo	16.67%	3	40. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo	
					41. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos del trabajo de mis compañeros de trabajo	
					42. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mis jefes	

Anexo 3: Validación de expertos

ANEXO 3.1 FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS : Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2016

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES														
				1= Nunca	2= Casi Nunca	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA																		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO																	
V1. CLIMA ORGANIZACIONAL	1.1 Autonomía	Libertad de tomar decisiones	1. Yo propongo mis propias actividades de trabajo. 2. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo. 3. Organizo mi trabajo como mejor me parece.	5= Siempre																								
				4= Casi Siempre																								
				3= A veces																								
	1.2 Cohesión	Relaciones interpersonales	4. Las personas que trabajan en mi institución tienen un interés personal al uno por el otro. 5. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución. 6. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.	5= Siempre																								
				4= Casi Siempre																								
				3= A veces																								
	1.3 Confianza	Libertad de comunicar	7. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente. 8. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo. 9. No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.	5= Siempre																								
				4= Casi Siempre																								
				3= A veces																								
	1.4 Presión	Exigencias del cargo	10. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo. 11. Me siento como si nunca tuviese un día libre. 12. Muchas de los trabajadores de mi institución en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.	5= Siempre																								
				4= Casi Siempre																								
				3= A veces																								
	1.5 Apoyo	Respaldo laboral	13. Mi jefe me respalda 100%. 14. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo. 15. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	5= Siempre																								
				4= Casi Siempre																								
				3= A veces																								
	1.6 Reconocimiento	Reconocimiento al desempeño	16. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar. 17. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución. 18. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.	5= Siempre																								
				4= Casi Siempre																								
				3= A veces																								
	1.7 Equidad	Trato del director	19. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos. 20. Mi jefe no tiene favoritos. 21. Si mi jefe despidiera a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.	5= Siempre																								
				4= Casi Siempre																								
				3= A veces																								
	1.8 Apertura al cambio	Apertura al cambio	22. Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas. 23. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas. 24. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.	5= Siempre																								
				4= Casi Siempre																								
				3= A veces																								


 UNIVERSIDAD NACIONAL
 JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y PROYECTOS
 DE INVESTIGACIÓN

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Clima Organizacional"

OBJETIVO : Conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

DIRIGIDO AL : Personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pérez Salcedo Ronald

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría Universitario en Gestión de Recursos Humanos

VALORACION:

Muy Alto	Alto	✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	---	-------	------	----------


UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSE MARIA PERAZA
Firma: Ronald Pérez Salcedo
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 3.2 FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS : Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				OPCIÓN DE RESPUESTA						
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
SI	NO	SI	NO	SI	NO					
V2. DESEMPEÑO LABORAL	2.1 Planificación	Prevee actividades y resultados	1. Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté bien organizado. 2. Mi planificación fue óptima. 3. Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	2.2 Eficiencia	Hacer las cosas de mejor manera	4. Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios en el trabajo. 5. Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo. 6. Mi colaboración con los demás fue muy productiva.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	2.3 Responsabilidad	Asume roles	7. Tomé responsabilidades adicionales. 8. Empecé nuevas tareas por mi mismo, cuando las anteriores estaban terminadas. 9. Me encargué de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	2.4 Conocimiento	Reconoce la importancia de mejorar cada día.	10. Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo. 11. Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo. 12. Propongo soluciones creativas a problemas nuevos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	2.5 Manejo de conflictos	Se enfoca en los problemas	13. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo 14. Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran 15. Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	2.6 Comunicación	Apertura al dialogo	16. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo. 17. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mis compañeros de trabajo. 18. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mis jefes.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		


 OFICINA NACIONAL DE ESTADÍSTICAS RURALES
 JOSÉ MARÍA ARGÜEÑAS
 DIRECTOR GENERAL
 MSc. Ronald Sánchez
 COORDINADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Desempeño Laboral"

OBJETIVO : Conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

DIRIGIDO AL : Personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pérez Salcedo Ronald

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Maestría Universitario en Gestión de Recursos Humanos.

VALORACION:

Muy Alto	Alto	✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	---	-------	------	----------


UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CIENCIAS AGROPECUARIAS
Y ALIMENTARIAS
"Mg. Ronald Pérez Salcedo"
DIRECCIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 3.1 FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS : Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				1=Nunca	2=Casi Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
VI. CLIMA ORGANIZACIONAL	1.1 Autonomía	Libertad de tomar decisiones	1. Yo propongo mis propias actividades de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			2. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.																
			3. Organizo mi trabajo como mejor me parece.																
	1.2 Cohesión	Relaciones interpersonales	4. Las personas que trabajan en mi institución tienen un interés personal al uno por el otro.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			5. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución.																
			6. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.																
	1.3 Confianza	Libertad de comunicar	7. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>					
			8. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.																
1.4 Presión	Exigencias del cargo	9. No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.																	
		10. En casa, a veces lemo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.																	
1.5 Apoyo	Respaldo laboral	11. Me siento como si nunca tuviese un día libre.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						
		12. Muchas de los trabajadores de mi institución en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.																	
1.6 Reconocimiento	Reconocimiento al desempeño	13. Mi jefe me respalda 100%.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						
		14. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.																	
1.7 Equidad	Trato del director	15. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						
		16. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.																	
1.8 Apertura al cambio	Apertura al cambio	17. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>						
		18. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.																	
			19. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.																
			20. Mi jefe no tiene favoritos.																
			21. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.																
			22. Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.																
			23. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.																
			24. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.																


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARCE
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
 M.A. *[Firma]*
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Clima Organizacional"

OBJETIVO : Conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

DIRIGIDO AL : Personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Yauris Silveira Celso Rocio

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Alimentos mención Gestión, Calidad e Inocuidad de Alimentos

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			


UNIVERSIDAD AGRARIA
JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION
DIRECCION SUBREGIONAL AGRARIA
ANDAHUAYLAS
Yauris Silveira Celso Rocio
FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 3.2 FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS : Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				1= Nunca		2= Casi Nunca		3= A veces		4= Casi Siempre		5= Siempre		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
V2. DESEMPEÑO LABORAL	2.1 Planificación	Prevee actividades y resultados	1. Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté terminado a tiempo. 2. Mi planificación fue óptima. 3. Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>														
	2.2 Eficiencia	Hacer las cosas de mejor manera	4. Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios en el trabajo. 5. Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo. 6. Mi colaboración con los demás fue muy productiva.	<input checked="" type="checkbox"/>														
	2.3 Responsabilidad	Asume retos	7. Tomé responsabilidades adicionales. 8. Empecé nuevas tareas por mi mismo, cuando las anteriores estaban terminadas. 9. Me hice cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles.	<input checked="" type="checkbox"/>														
	2.4 Conocimiento	Reconoce la importancia de mejorar cada día.	10. Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo. 11. Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo. 12. Proporcioné soluciones creativas a problemas nuevos.	<input checked="" type="checkbox"/>														
	2.5 Manejo de conflictos	Se enfoca en los problemas	13. Me quedé de asuntos sin importancia en el trabajo 14. Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran 15. Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos.	<input checked="" type="checkbox"/>														
	2.6 Comunicación	Apertura al diálogo	16. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo. 17. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mis compañeros de trabajo. 18. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mis jefes.	<input checked="" type="checkbox"/>														



 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA PERUVIAN

 FIRMADO POR: *[Firma]*

 FIRMADO DEL EVALUADOR: *[Firma]*

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Desempeño Laboral"

OBJETIVO : Conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

DIRIGIDO AL : Personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Yaris Silveira Celia Roco

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Magister en Alimentos mención Costos, Calidad e Inocuidad de Alimentos.

VALORACION:

Muy Alto	Alto	✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	---	-------	------	----------


 UNIVERSIDAD NACIONAL
 JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 FACULTAD DE CIENCIAS AGROPECUARIAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EN ALIMENTOS
 Y NUTRICIÓN
 Yaris Silveira Celia Roco

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 3.1 FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS : Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES									
				1=Nunca	2= Casi Nunca	3= A veces	4=Casi Siempre	5= Siempre	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA										
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO						
V1. CLIMA ORGANIZACIONAL	1.1 Autonomia	Libertad de tomar decisiones	1. Yo propongo mis propias actividades de trabajo. 2. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo. 3. Organizo mi trabajo como mejor me parece.																				
	1.2 Cohesión	Relaciones interpersonales	4. Las personas que trabajan en mi institución tienen un interés personal el uno por el otro. 5. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución. 6. Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.																				
	1.3 Confianza	Libertad de comunicar	7. Mi jefe es una persona con quien se pueda hablar abiertamente. 8. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo. 9. No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.																				
	1.4 Presión	Exigencias del cargo	10. En casa, a veces lemo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo. 11. Me siento como si nunca tuviese un día libre. 12. Muchas de los trabajadores de mi institución en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.																				
1.5 Apoyo	Respaldo laboral	13. Mi jefe me respalda 100%. 14. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo. 15. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.																					
1.6 Reconocimiento	Reconocimiento al desempeño	16. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar. 17. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución. 18. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.																					
1.7 Equidad	Trato del director	19. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos. 20. Mi jefe no tiene favoritos. 21. Si mi jefe despidiera a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.																					
1.8 Apertura al cambio	Apertura al cambio	22. Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas. 23. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas. 24. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.																					



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ TERESA ARGENTIENSIS
FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS AGRARIAS

Mgtr. Henry W. Aguirre Cerda

DOCENTE
CLASO 03541

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Clima Organizacional"

OBJETIVO : Conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

DIRIGIDO AL : Personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: AGREDA CERNA, HENRY WILFREDO

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ADM. DE LA EDUCACION.

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
		✓		


 UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA BUSTILLO
 INSTITUTO VICE-RECTORAL DE CALIDAD Y EMPLEABILIDAD
 Mgtr. Henry W. Agreda Cerna
 DOCENTE
 CIUDAD N° 03541

FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 3.2 FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS : Clima organizacional como variable asociada al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylás – 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				1=Nunca	2=Casi Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCION DE RESPUESTA						
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
V2. DESEMPEÑO LABORAL	2.1	Planificación	Prevee actividades y resultados	1. Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté terminado a tiempo. 2. Mi planificación fue óptima. 3. Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo.			✓				✓				✓			
	2.2	Eficiencia	Hacer las cosas de mejor manera	4. Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios en el trabajo. 5. Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo. 6. Mi colaboración con los demás fue muy productiva.			✓				✓				✓			
	2.3	Responsabilidad	Asume retos	7. Tomé responsabilidades adicionales. 8. Empecé nuevas tareas por mí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas. 9. Me hice cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles.			✓				✓				✓			
	2.4	Conocimiento	Reconoce la importancia de mejorar cada día.	10. Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo. 11. Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo. 12. Proporcioné soluciones creativas a problemas nuevos.			✓				✓				✓			
	2.5	Manejo de conflictos	Se enfoca en los problemas	13. Me quedé de asuntos sin importancia en el trabajo. 14. Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran. 15. Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos.			✓				✓				✓			
	2.6	Comunicación	Apertura al diálogo	16. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo. 17. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mis compañeros de trabajo. 18. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mis jefes.			✓				✓				✓			



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ ACEVEDO ICAZA
FACULTAD DE CIENCIAS Y LAS EMPRESAS
INSTITUTO VICE-RECTORAL DE ASesorIA ACADÉMICA

Mg. *Wendy W. Aguirre Corti*
DOCENTE 41

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Desempeño Laboral"

OBJETIVO : Conocer en qué medida el clima organizacional se asocia al desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas – 2018.

DIRIGIDO AL : Personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: AGREDA CERNA, FERNANDY WILFREDO

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN ADM. DE LA EDUCACION

VALORACION:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
	✓			


 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
 Mgtr. Fernandy Wilfredo Agreda Cerna
 DIRECTOR GENERAL

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 4: Autorización de la institución para la ejecución del trabajo de investigación



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
DIRECCIÓN SUB REGIONAL AGRARIA ANDAHUAYLAS
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"



CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

EL QUE SUSCRIBE ING. DURAN CCOICCA CCORAHUA DIRECTOR DE LA DIRECCION SUB REGIONAL AGRARIA ANDAHUAYLAS.

HACE CONSTAR

Que, la maestriza **EVELYN MARCATOMA HERMOZA**, alumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en el mes de junio del 2018, ha aplicado los instrumentos de investigación consistente en un cuestionario de Clima Organizacional y un cuestionario de Desempeño Laboral, dirigido a todo el personal administrativo de la Dirección Subregional Agraria Andahuaylas referente a la Tesis: **CLIMA ORGANIZACIONAL COMO VARIABLE ASOCIADA AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL AGRARIA ANDAHUAYLAS – 2018.**

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea conveniente.

Andahuaylas, 02 de Julio del 2018



Av. Perú #920 – Andahuaylas – Apurímac – Perú Teléfono: 083-421570
www.facebook.com/AGRICULTURAANDAHUAYLAS/
direccion.subregional.agraria@gmail.com



Anexo 5: Cuestionario

CUESTIONARIO "CLIMA ORGANIZACIONAL" DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION SUBREGIONAL AGRARIA ANDAHUAYLAS

Introducción:

Buen día estimado (a) servidor público, le pedimos por favor conteste las siguientes preguntas, por ser una investigación de carácter académico, desde luego sus respuestas son totalmente confidenciales y anónimas, los resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas se enmarquen en los principios de justicia, transparencia y veracidad.

Responda lo siguiente marcando con un aspa "X" la alternativa que usted considere pertinente.

GÉNERO	Masculino		Femenino								
EDAD	RANGOS (en años)										
	menos de 25		25 a 35		36 a 45		más de 46				
ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN	RANGOS (en años)										
	Menos de 2		2 a 4		más de 4						
GRADO DE INSTRUCCIÓN	Primaria		Secundaria		Técnico		Bachiller		Título Profesional		Post grado

Para evaluar la variable, dígnese marcar una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilizando la siguiente escala:

5	Siempre	4	Casi siempre	3	Algunas veces	2	Casi nunca	1	Nunca
---	---------	---	--------------	---	---------------	---	------------	---	-------

CLIMA ORGANIZACIONAL						
Autonomía		5	4	3	2	1
1. Yo propongo mis propias actividades de trabajo.						
2. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.						
3. Organizo mi trabajo como mejor me parece.						
Cohesión		5	4	3	2	1
4. Las personas que trabajan en mi institución tienen un interés personal el uno por el otro.						
5. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución.						
6. Siento que tengo muchas cosas en común con las personas que trabajan en mi unidad.						
Confianza		5	4	3	2	1
7. Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.						

8. Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
9. No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
Presión	5	4	3	2	1
10. En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
11. Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
12. Muchas de los trabajadores de mi institución en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
Apoyo	5	4	3	2	1
13. Mi jefe me respalda al 100%					
14. Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
15. Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
Reconocimiento	5	4	3	2	1
16. Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
17. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
18. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
Equidad	5	4	3	2	1
19. Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
20. Mi jefe no tiene favoritos.					
21. Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
Innovación	5	4	3	2	1
22. Mi jefe me anima a mejorar las formas de hacer las cosas.					
23. Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
24. Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					

Fuente: Cuestionario adaptado a Koys & Decottis (1991).

GRACIAS POR SU COLABORACION.

CUESTIONARIO “DESEMPEÑO LABORAL” DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION SUBREGIONAL AGRARIA ANDAHUAYLAS

Introducción:

Buen día estimado (a) servidor público, le pedimos por favor conteste las siguientes preguntas, por ser una investigación de carácter académico, desde luego sus respuestas son totalmente confidenciales y anónimas, los resultados se darán a conocer únicamente en forma tabulada e impersonal. Es fundamental que sus respuestas se enmarquen en los principios de justicia, transparencia y veracidad.

Responda lo siguiente marcando con un aspa “X” la alternativa que usted considere pertinente.

GÉNERO	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>								
EDAD	RANGOS (en años)											
	menos de 25	<input type="checkbox"/>	25 a 35	<input type="checkbox"/>	36 a 45	<input type="checkbox"/>	más de 46	<input type="checkbox"/>				
ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN	RANGOS (en años)											
	Menos de 2	<input type="checkbox"/>	2 a 4	<input type="checkbox"/>	más de 4	<input type="checkbox"/>						
GRADO DE INSTRUCCIÓN	Primaria	<input type="checkbox"/>	Secundaria	<input type="checkbox"/>	Técnico	<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>	Post grado	<input type="checkbox"/>

Para evaluar la variable, dígnese marcar una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilizando la siguiente escala:

5	Siempre	4	Casi siempre	3	Algunas veces	2	Casi nunca	1	Nunca
----------	---------	----------	--------------	----------	---------------	----------	------------	----------	-------

DESEMPEÑO LABORAL					
Planificación	5	4	3	2	1
1. Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté terminado a tiempo.	<input type="checkbox"/>				
2. Mi planificación fue muy precisa.	<input type="checkbox"/>				
3. Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>				
Eficiencia	5	4	3	2	1
4. Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios en el trabajo.	<input type="checkbox"/>				
5. Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo.	<input type="checkbox"/>				
6. Mi colaboración con los demás fue muy productiva.	<input type="checkbox"/>				
Responsabilidad	5	4	3	2	1
7. Tomé responsabilidades adicionales.	<input type="checkbox"/>				
8. Empecé nuevas tareas por mí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas.	<input type="checkbox"/>				
9. Me hice cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles.	<input type="checkbox"/>				

Conocimiento	5	4	3	2	1
10. Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo.					
11. Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo.					
12. Proporcioné soluciones creativas a problemas nuevos.					
Manejo de conflictos	5	4	3	2	1
13. Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
14. Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran					
15. Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos					
Comunicación	5	4	3	2	1
16. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
17. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mis compañeros de trabajo					
18. Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mis jefes					

Fuente: Cuestionario adaptado a Flores (2016).

GRACIAS POR SU COLABORACION.

Anexo 6: Evidencias fotográficas







