

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
CONTEXTO DE LA COVID 19 EN LA DIRECCIÓN REGIONAL
DE AGRICULTURA DE LIMA 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN


PRESENTADO POR:

Bach. HEIDIE LUZ LIOO ZAPATA

ASESOR:

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA

HUACHO – 2022

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Ciencias Empresariales

Dr. Santiago E. Ramos y Yovera
DNU: 395

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a Dios quien en todo momento me guía y me protege

Agradeciendo a mis padres e hijos por su paciencia, cariño y comprensión por el tiempo robado, pues sin ellos no lo había logrado, he de expresar un agradecimiento.

A mi asesor de tesis por su exigencia y su tiempo para la realización de esta investigación y que este trabajo sea de interés.

Heidie Luz Lioo Zapata

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la vida y haberme protegido de toda esta situación que todos pasamos, y que su sabiduría me ayude en mi camino a mis objetivos, para que así me guíe, me proteja y llene de bendiciones. A mis hijos por su comprensión y amor por descuidarlos en mis momentos de estudios, a mis padres por su consejo y preocupación.

Heidie Luz Lioo Zapata

ÍNDICE

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	12
1.2.1 Problema general	12
1.2.2 Problemas específicos	12
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4 Justificación de la investigación	13
1.5 Delimitación de la investigación	15
1.6 Viabilidad del estudio	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	16
2.1 Antecedentes de la investigación	16
2.1.1 Investigaciones internacionales	16
2.1.2 Investigaciones nacionales	18
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Bases filosóficas	33
2.4 Definición de términos básicos	34
2.5 Hipótesis de la investigación	36
2.5.1 Hipótesis general	36

2.5.2	Hipótesis específicas	36
2.6	Operacionalización de las variables	37
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		39
3.1	Diseño metodológico	39
3.2	Población y muestra	40
3.2.1	Población	40
3.2.2	Muestra	40
3.3	Técnicas de recolección de datos	40
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	41
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		42
4.1	Análisis de resultados	42
4.2.	Contrastación de hipótesis	58
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN		68
5.1	Discusión de resultados	68
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		71
6.1	Conclusiones	71
6.2	Recomendaciones	73
REFERENCIAS		75
7.1	Fuentes documentales	75
7.2	Fuentes bibliográficas	76
7.3	Fuentes hemerográficas	77
7.4	Fuentes electrónicas	78
ANEXOS		79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clima organizacional	42
Tabla 2. Eficacia organizativa	43
Tabla 3. Integración de objetivos y personas	44
Tabla 4. Motivación	45
Tabla 5. Comunicación organizacional	46
Tabla 6. Desempeño laboral	47
Tabla 7. Factores ambientales	48
Tabla 8. Liderazgo	49
Tabla 9. Cultura organizacional	50
Tabla 10. Compromiso organizacional	51
Tabla 11. Tabla cruzada de Clima organizacional y Desempeño laboral	52
Tabla 12. Tabla cruzada de Eficacia organizativa y Desempeño laboral	53
Tabla 13. Tabla cruzada de Integración de objetivos y Desempeño laboral	54
Tabla 14. Tabla cruzada de Motivación y Desempeño laboral	55
Tabla 15. Tabla cruzada de Comunicación organizacional y Desempeño laboral	56
Tabla 16. Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	57
Tabla 17. Correlación entre Clima organizacional y desempeño laboral	58
Tabla 18. Correlación entre Eficacia organizativa y Desempeño laboral	60
Tabla 19. Correlación entre Integración de objetivos y Desempeño laboral	62
Tabla 20. Correlación entre Motivación y Desempeño laboral	64
Tabla 21. Correlación entre Comunicación organizacional y Desempeño laboral	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores que inciden en el clima organizacional	27
Figura 2. Factores que inciden en el desempeño laboral	33
Figura 3. Clima organizacional	42
Figura 4. Eficacia organizativa	43
Figura 5. Integración de objetivos y personas	44
Figura 6. Motivación	45
Figura 7. Comunicación organizacional	46
Figura 8. Desempeño laboral	47
Figura 9. Factores ambientales	48
Figura 10. Liderazgo	49
Figura 11. Cultura organizacional	50
Figura 12. Compromiso organizacional	51
Figura 13. Clima organizacional y Desempeño laboral	52
Figura 14. Eficacia organizativa y Desempeño laboral	53
Figura 15. Integración de objetivos y personas, y Desempeño laboral	54
Figura 16. Motivación y Desempeño laboral	55
Figura 17. Comunicación organizacional y Desempeño laboral	56
Figura 18. Correlación entre Clima organizacional y Desempeño laboral	59
Figura 19. Correlación entre Eficacia organizativa y Desempeño laboral	61
Figura 20. Correlación entre Integración de objetivos y Desempeño laboral	63
Figura 21. Correlación entre Motivación y Desempeño laboral	65
Figura 22. Correlación entre Comunicación organizacional y Desempeño laboral	67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general, determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

Fue necesario contar con el apoyo de la Dirección Regional de Agricultura de Lima (DRAL), para que los objetivos planteados se realicen con éxito.

Esta investigación contó con una muestra de 120 trabajadores de la DRAL, utilizando como instrumento de recolección de datos, una encuesta con escala Likert, de 11 ítems para la variable Clima organizacional, y 15 ítems para la variable Desempeño laboral, resultando un total de 26 ítems en el cuestionario aplicado. Este estudio es de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

La significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general): el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.787, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, en la institución estudiada se logra presentar con regularidad, una organización efectiva, una integración de objetivos y personas, una moderada motivación, y una comunicación asertiva; de manera que, son pocas las veces que se logran mantener adecuados factores ambientales, un buen liderazgo, una excelente cultura de trabajo, y un alto compromiso organizacional, que determinen consigo, el correcto desempeño laboral de la institución.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, eficacia organizativa, integración de objetivos y personas, motivación, comunicación organizacional.

ABSTRACT

The general objective of this research work is to determine the relationship between the organizational climate and job performance, in the context of COVID-19, in the Regional Directorate of Agriculture of Lima, 2022.

It was necessary to have the support of the Regional Directorate of Agriculture of Lima (DRAL), so that the proposed objectives are carried out successfully.

This research had a sample of 120 workers from the DRAL, using as a data collection instrument, a survey with a Likert scale, with 11 items for the Organizational Climate variable, and 15 items for the Work Performance variable, resulting in a total of 26 items in the applied questionnaire. This study has a quantitative approach, a correlational level and a non-experimental cross-sectional design.

The asymptotic significance (0.000) is less than 5% (0.05); the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis (general hypothesis) is accepted: the organizational climate has a direct relationship with job performance, in the context of COVID-19, in the Regional Directorate of Agriculture of Lima, 2022. In addition, Spearman's Rho correlation is 0.787, being a positive and moderate correlation. That is to say, in the institution studied, an effective organization, an integration of objectives and people, moderate motivation, and assertive communication are regularly presented; Therefore, it is rarely possible to maintain adequate environmental factors, good leadership, an excellent work culture, and a high organizational commitment, which determine with it, the correct work performance of the institution.

Keywords: Organizational climate, job performance, organizational effectiveness, integration of objectives and people, motivation, organizational communication

INTRODUCCIÓN

La presente tesis intitulada “Clima organizacional y desempeño laboral en el contexto de la Covid 19 en la Dirección Regional de Agricultura de Lima 2022”, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

En esta investigación se fundamenta la variable Clima organizacional y sus dimensiones, entre ellas: eficacia organizativa, integración de objetivos y personas, motivación, y comunicación organizacional. Asimismo, se explica la variable Desempeño laboral, y sus propias dimensiones, entre ellas: factores ambientales, liderazgo, cultura organizacional, y compromiso organizacional.

Además, las recomendaciones que se señalan en la presente investigación, ayudarán a la Dirección Regional de Agricultura de Lima, a mejorar su clima organizacional y desempeño laboral, teniendo en cuenta los resultados que se han obtenido.

Este estudio está organizado en seis capítulos y de la siguiente manera:

Capítulo I: planteamiento del problema, el cual abarca el planteamiento de la realidad problemática, formulación del problema y objetivos de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, donde se establece los antecedentes de la investigación, definición de conceptos, bases teóricas, hipótesis general y específico.

Capítulo III: Contiene la metodología, el cual comprende el diseño metodológico, enfoque y tipo de investigación, población y muestra, técnica de recolección de datos y procesamiento de la información.

Capítulo IV: Contiene los resultados de la encuesta en tablas, figuras e interpretaciones.

Capítulo V: Contiene la discusión de la presente investigación.

Capítulo VI: Conclusión y recomendaciones.

Finalmente, se presenta las referencias bibliográficas, documentales, hemerográficas y electrónicas; así como los respectivos anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Con la actual pandemia, muchas empresas han visto la necesidad de apoyarse en nuevas técnicas que contribuyan a desarrollar un ambiente laboral más adecuado, que motive a cada uno de los colaboradores y los fomente a potenciar su inteligencia interpersonal, el cual ha estado en un limbo en los últimos casi dos años, en donde se ha trabajado de forma remota desde casa. Haber vuelto a los centros de trabajo constituyó para muchos trabajadores empezar desde cero, realizar cambios laborales y acostumbrarse a la nueva realidad. Socializar ha sido uno de los aspectos que se ha dañado con esta pandemia, trayendo conflictos, mala comunicación, falta de confianza, estrés, entre otros; estos problemas han sido materializados en un inadecuado clima organizacional.

Existen múltiples estudios sobre el clima organizacional y sus relaciones con la productividad, cultura organizacional, compromiso, comunicación, desempeño, etc. Diferentes autores como Likert, asumieron que un buen clima en las empresas ocasionaba un comportamiento positivo de los trabajadores, un mejor estilo de gestión, y el desarrollo de capacidades y valores en cada uno de los integrantes. Asimismo, otros autores han señalado que es importante que las organizaciones sepan analizarlo y diagnosticarlo, ya que el clima organizacional está altamente relacionado con los resultados finales de la organización, es decir, con la calidad de servicio que brinden, los niveles de productividad, eficiencia, etc. Su evaluación señala si los estilos de dirección y los comportamientos de los

directores son los más adecuados. Además, refleja si este está afectando el rendimiento y/o desempeño de los trabajadores y de la empresa.

Como ya se ha mencionado, el clima organizacional está íntimamente relacionado con el desempeño laboral. Distintas investigaciones han demostrado lo esencial que es para una organización que cuente con un clima organizacional adecuado, pues este se ve reflejado en el desempeño laboral de sus integrantes.

Para evaluar al desempeño laboral, se debe saber en primer lugar que este es la aptitud que manifiesta un trabajador al momento que ejecuta sus actividades en el trabajo. El desempeño laboral se puede observar y evaluar en el cumplimiento de metas diarias o el esfuerzo que cada colaborador hace para alcanzar ciertos objetivos específicos. De igual manera, existen ciertas características que ayudarán a medir de una forma más factible al desempeño laboral, las cuales se representan en la administración de tareas, actitud cooperativa, mejoramiento continuo, habilidades comunicacionales y aceptación de responsabilidades.

Dentro del contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, ubicado en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima, se ha percibido distintos problemas relacionados con la falta de motivación, comunicación, compromiso de los trabajadores, estrés, insatisfacción laboral e inapropiado estilo de liderazgo, incurriendo en un bajo desempeño laboral de los integrantes de la entidad antes mencionada. Como se sabe, para que una organización funcione de forma correcta debe mantener un equilibrio entre sus diferentes elementos y su clima organizacional, puesto que este es un determinante directo de las actitudes y expectativas de los

colaboradores, los cuales influyen decisivamente en el grado de competitividad de una empresa. Por este motivo, la presente investigación propone estudiar al clima organizacional como una técnica para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la eficacia organizativa y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la integración de objetivos y personas y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la eficacia organizativa y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la integración de objetivos y personas y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Conveniencia

Esta investigación sirvió para poder conocer cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Lima. Presentándose aún la pandemia de la

COVID-19 se deseó saber cómo se asocian estas dos variables en los ambientes de la institución antes mencionada.

1.4.2 Implicación teórica

Las teorías que giran en esta investigación, están diseñadas respecto al clima organizacional y desempeño laboral y cuentan con el respaldo de distintos autores. El clima organizacional se apoya en ciertos factores que pueden impulsar su representatividad de forma negativa o positiva, tomando en cuenta el manejo de estos en las organizaciones. De igual manera, el desempeño laboral cuenta con agentes que permiten la estimulación de este. Asimismo, ambas variables se encuentran relacionadas con ciertos temas, como la motivación, liderazgo, comunicación, compromiso organizacional, cultura organizacional, entre otras.

1.4.3 Implicación práctica

Con esta investigación se deseó resolver los problemas en torno al mal clima organizacional que presenta la Dirección Regional de Agricultura y que tienen que ver con la falta de motivación, compromiso, comunicación, liderazgo, etc., lo cual se asocia a un paupérrimo desempeño laboral en los trabajadores.

1.4.4 Implicación investigativa

Este estudio se une a las investigaciones sobre el clima organizacional y desempeño laboral. Se espera que pueda aportar a los estudios, análisis y evaluaciones de otros autores quienes aún siguen investigándolos en otras entidades y sectores empresariales.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación temporal

Pertenece al año 2022.

1.5.2 Delimitación geográfica

Se llevó a cabo en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, ubicado en el distrito de Huacho, provincia de Huaura, departamento de Lima.

1.5.3 Delimitación social

El estudio estuvo representado por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima.

1.6 Viabilidad del estudio

Según Hernández, Fernández, & Baptista (2014):

La viabilidad de un estudio hace referencia a la disponibilidad de tiempo con la que se cuenta, así como a los recursos financieros, humanos y materiales, los cuales determinarán "en última instancia" los alcances de la investigación. Asimismo, resulta indispensable que se tenga acceso al lugar o contexto donde se realizará el estudio. (p.41)

Por lo antes citado, se puede afirmar que la presente investigación es viable, pues se contó en primer lugar, con el tiempo necesario para realizarla; en segundo lugar, con los recursos y, en tercer lugar, con la autorización para llevarla a cabo en la entidad escogida para el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Pazmay & Ortiz (2018). En su artículo de investigación para la revista Cuadernos Latinoamericanos de Administración, Colombia, titulado: “*Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado*”, tuvieron como objetivo medir la percepción del clima organizacional por medio de cinco factores: condiciones de trabajo, compensaciones, comunicación, liderazgo y motivación. Para ello, utilizaron un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La muestra estuvo dada por 282 trabajadores de 17 empresas productoras de calzado, a quienes se les aplicó un cuestionario con 27 ítems y que obtuvo una confiabilidad -según el índice de Alfa de Cronbach- de 0,757. Los resultados demostraron que los factores más valorados fueron de comunicación, liderazgo y motivación, y los menos valorados fueron las condiciones de trabajo y compensaciones.

Grijalva, Guamán, & Castro (2019). En su artículo de investigación para la revista mktDescubre, Ecuador, denominado: “*Desempeño laboral como vector ocupacional*”, expuso como propósito determinar el desempeño laboral en una empresa dedicada a la venta de comida rápida. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra constó de 53 trabajadores, a los cuales se les administró un cuestionario de 12 preguntas en escala

Likert. Los resultados hallaron que las dimensiones con mayor significancia es el trato que se recibe de los jefes -de acuerdo, al coeficiente Rho de Spearman- con un valor de 0,464 y los procedimientos de trabajo, con un valor de 0,400.

Ferreiro (2020). En su artículo de investigación para la Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, titulado: “*Multianálisis de las organizaciones más valoradas para el desempeño laboral en España*”, expuso como finalidad conocer el perfil de las empresas más valoradas para el desempeño laboral en España y determinar la posible influencia que tienen en la valoración total. La metodología utilizada fue de nivel descriptivo, apoyándose a través de modelos de regresión múltiple. Asimismo, el estudio se realizó a las 100 empresas con mayor valoración publicado anualmente por la Revista de Actualidad Económica en el periodo 2013-2016. Los resultados indicaron que solo el tamaño y la cotización en bolsa influyen en la valoración total de las empresas.

Paredes & Quiroz (2021). En su artículo de investigación para la Revista San Gregorio, Ecuador, denominado: “*Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*”, expusieron como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. La metodología que utilizaron fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 379 colaboradores, a los cuales se les administró un

cuestionario de 55 ítems en escala Likert, que tuvo una confiabilidad α de acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach de 0,977. Los resultados hallados arrojaron una correlación positiva de 0,294 entre las variables de estudio, según el coeficiente Rho de Spearman.

Puruncaja (2021). En su estudio para la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, titulado: “*Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del hospital básico Píllaro*”, expuso como propósito analizar la relación entre el clima organizacional y la cultura organizacional del hospital básico Píllaro. La metodología que empleó fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional, siendo la técnica, la encuesta y el instrumento, un cuestionario que fue dirigido a una muestra de 70 trabajadores. Los resultados demostraron que existía una correlación de 0.772 entre las variables de estudio, según el coeficiente de Pearson.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Urcia (2016). En su estudio titulado: “*Influencia del clima organizacional en la mejora del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2015*”, expuso como propósito determinar la influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo. La metodología que utilizaron fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 53 personas, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados indicaron una correlación de Pearson de 0,477 entre las variables en estudio.

Uribe (2018). En su investigación denominada: “*El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en el Banco de la Nación, agencia 2, Huaral, periodo 2017*”, tuvo como finalidad establecer de qué manera el clima organizacional influye en el compromiso organizacional en el Banco de la Nación, agencia 2, Huaral, 2017. Para ello, se apoyó de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra constó de 17 trabajadores, a quienes les administraron un cuestionario que tuvo una confiabilidad -según el coeficiente Alfa de Cronbach- de 0,881. Los resultados demostraron que existe una correlación positiva de 0,661 -de acuerdo al coeficiente de Pearson- entre el clima organizacional y el compromiso organizacional.

Tongo (2018). En su estudio denominado: “*Motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto, 2017*”, expuso como propósito determinar la relación existente entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa antes mencionada. La metodología que empleó fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra fue censal y estuvo constituida por 60 colaboradores, a los cuales se les administró un cuestionario de 30 ítems. Los resultados mostraron una correlación positiva entre las variables de estudio con un valor de 0,81, según el coeficiente de Pearson.

Rodríguez & Vargas (2019). En su investigación titulada: “*El estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Calzature Alhelí*”, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el

desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Calzature Alhelí, en el distrito el Porvenir, Trujillo. La metodología que emplearon fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra constó de 20 trabajadores, a los cuales se les administró un cuestionario y que fue validado por juicio de expertos. Los resultados señalaron una relación positiva y fuerte de 0,806 -según el coeficiente de Rho de Spearman- entre las variables de estudio.

Bada & Manayay (2021). En su investigación denominada: “*Estrés y clima organizacional en colaboradores de tiendas retail en Lima Metropolitana*”, expusieron como finalidad determinar la relación del clima organizacional y el estrés en colaboradores de tiendas retail en Lima Metropolitana. Para ello, se apoyaron en un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 384 trabajadores del sector retail de Lima, a quienes aplicaron dos instrumentos: el cuestionario de Estrés Global (una adaptación peruana de Guzmán y Reyes) y el cuestionario de clima organizacional del MINSa. Los resultados indicaron una relación positiva y baja de 0,161 -según el Rho de Spearman- entre el estrés y clima organizacional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Clima organizacional

A. Definiciones

“El clima organizacional ha sido definido como aquellos sentimientos, percepciones, expectativas, normas, políticas, procedimientos, actitudes y conductas que caracterizan la vida laboral de la organización” (Rubió, 2016, p.102).

Para Chiavenato (2011):

El clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta, es decir, el clima organizacional es alto y favorable en las situaciones que proporciona satisfacción de las necesidades personales y eleva la moral; es bajo y desfavorable en las situaciones que frustra esas necesidades. (p.74)

De acuerdo con Orellana (2019), el clima organizacional se refiere al ambiente laboral de los trabajadores, el cual se concretiza en las actitudes y acciones que tienen para relacionarse entre sí.

En síntesis, se puede señalar que el clima organizacional se fundamenta en el ambiente de trabajo de los colaboradores de una empresa, lo cual se expresa en primer lugar, en el medio psicológico de estos, y luego se materializa en el medio laboral, es decir, en su productividad, satisfacción y desempeño. Por lo tanto, las empresas deben respetar la salud mental y física de ellos,

manteniendo un equilibrio entre cada una de sus necesidades. De esta manera, los colaboradores podrán sentirse comprometidos, motivados, trabajarán en equipo y encontrarán la armonía entre sus objetivos personales como los de la organización.

B. Dimensiones

Según Rubió (2016), para que exista un buen clima organizacional, una empresa debe trabajar en el impacto positivo de cuatro elementos: eficacia organizativa, integración de objetivos y personas, motivación y comunicación interna.

a) Eficacia organizativa

“La eficacia organizativa está definida por la aceptación de la misión, la visión y valores que surgen de las decisiones de la dirección y que se traducen en directrices claras para toda la organización” (Rubio, 2016, p.114).

Esta eficacia organizativa permite que cada una de las decisiones y acciones tomadas se dirijan en una sola dirección, con la finalidad de lograr la efectividad y operatividad en todas las áreas de una empresa.

- *Misión*. Está definida como la razón de ser o finalidad de una organización. Se puede afirmar que la misión es un propósito de hoy para ser alcanzado en el futuro. Por tal razón, todos los trabajadores deben estar identificados y comprometidos con ella (Banguero, Carrillo, & Aponte, 2018).

- *Visión.* A partir de un diagnóstico estratégico y evaluando los diferentes escenarios que puedan surgir se define a la visión como la imagen futura que se desea alcanzar y que está plasmada tomando como base la realidad presente (Banguero, et al., 2018).
- *Valores.* Son un conjunto de conductas o principios que guían el comportamiento de los integrantes de una organización y que deben compartirse y practicarse (Münch, 2010).

b) Integración de objetivos y personas

De acuerdo con Rubió (2016):

La integración de objetivos supone que las diferentes áreas de la empresa y, por ende, los respectivos directivos y empleados que las componen, actúen de manera coordinada en la consecución de los objetivos generales. Es decir, la suma de los objetivos individuales y grupales sea coherente con los objetivos finales de la empresa, evitando acciones o actividades duplicadas y/o contrapuestas.
(p.115)

En otras palabras, se necesita un alto grado de integración, comunicación y participación entre todas las áreas de una empresa, sobre todo al momento de definir los objetivos estratégicos y operativos. Para ello, cada colaborador deberá participar en la elaboración de estos; de este modo, se podrá generar el compromiso y desempeño necesario al momento de alcanzarlos, además de la coordinación y colaboración entre los distintos trabajadores. Asimismo, es vital que cada empresa conozca cuáles son los

objetivos personales de cada colaborador, para que pueda armonizarlos e incluirlos dentro de los objetivos organizacionales.

- *Objetivos personales.* Está definido como aquellos objetivos de ámbito personal que desea alcanzar cada colaborador. Está situado en su crecimiento personal y profesional. Estos objetivos deben estar en armonía y equilibrio con los objetivos de la empresa. De ahí que esta necesite conocer hacia dónde quiere llegar personalmente cada uno de sus colaboradores.
- *Objetivos organizacionales.* Definidos como los resultados que una organización desea conseguir. Estos deben ser medibles, cuantificables y determinados para ser cumplidos en un tiempo limitado (Münch, 2010).

c) **Motivación**

“La motivación está definida como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (Robbins & Judge, 2013, p.202). Esta intensidad y persistencia debe cultivarse a través de ciertas técnicas que inviten a los colaboradores a encontrarse motivados y puedan así desempeñar de la manera más efectiva sus actividades. Dentro de estas técnicas se encuentran:

- *Incentivos laborales.* Esta técnica cumple con beneficiar el esfuerzo de cada colaborador tras haber alcanzado algún objetivo o haber cumplido cierta tarea de forma satisfactoria. Los incentivos son eficientes fuentes de motivación que impulsan a mejorar las

actividades en cada persona. Entre los incentivos laborales se encuentran los económicos, como bonos, comisiones, aumentos de salario, etc.; y los no económicos, como días libres, flexibilidad laboral, ocio, etc.

- *Políticas flexibles.* Crear políticas que involucre a un trabajo flexible puede acrecentar la productividad y reducir los costos, ya sea por absentismo o rotación del personal. Estas políticas permiten elevar la motivación en los colaboradores y acercan más la empresa a la vida de cada uno de ellos. Conociendo sus necesidades personales, las empresas pueden brindar flexibilidad en sus horarios de trabajo, días de descanso, jornadas, actividades de ocio, etc.
- *Ofrecer un adecuado espacio de trabajo.* Brindar un espacio de trabajo que cuente con instalaciones físicas adecuadas hará que cada colaborador se sienta seguro y cómodo al realizar sus actividades. Estos espacios de trabajo al contar con lo necesario motivarán al personal a desempeñarse y ser productivo, es la magia del orden, la buena iluminación, aire acondicionado, limpieza, etc.
- *Autonomía.* Una técnica muy efectiva es dar autonomía a cada trabajador frente sus tareas o actividades. Es una manera de manifestar que la empresa confía en él. El colaborador se sentirá capaz y al mismo tiempo motivado, pues percibirá que no lo están agobiando y que, por el contrario, están confiando en sus cualidades, competencias y conocimientos.

d) Comunicación organizacional

Conforme a Rubió (2016):

La comunicación en la empresa se expresa en la transmisión de toda la información que se necesita para la ejecución del proceso de toma de decisiones con la finalidad de influir sobre las personas que la conforman, para que sus objetivos y acciones estén en consonancia con las misiones de la organización a la que pertenecen. (p.131)

Por lo tanto, se puede señalar que la comunicación es una herramienta esencial en toda organización, puesto que tiene un impacto positivo en los cambios organizacionales, culturales y, por supuesto, en el clima organizacional. En estos tres procesos se ha podido aseverar que los problemas que puedan surgir en las organizaciones empiezan a solucionarse (en buena parte) a través de la mejora de los canales de comunicación y la información que se encuentra alrededor de cada colaborador, lo cual significa que la comunicación debe encontrarse en todas las direcciones, es decir, mediante ella se debe coordinar con todas las unidades, con el propósito que cada acción se lleve a cabo de forma correcta en cada puesto de trabajo.

Según Rubió (2016), los tipos de comunicación organizacional son la operativa e integradora.

- *Operativa.* Esta comunicación cumple con brindar un ejercicio correcto a nivel operativo de la organización, es decir, se deriva de las necesidades inmediatas de cómo debe funcionar la entidad. Como

ejemplo están las instrucciones en general que tiene una empresa, el manual de funciones o el de procedimientos, entre otros.

- *Integradora.* Tiene como fin impulsar el desarrollo personal y organizativo, tomando en cuenta la participación de cada colaborador. Esta comunicación se da, por ejemplo, en los diálogos, reuniones, foros, etc.

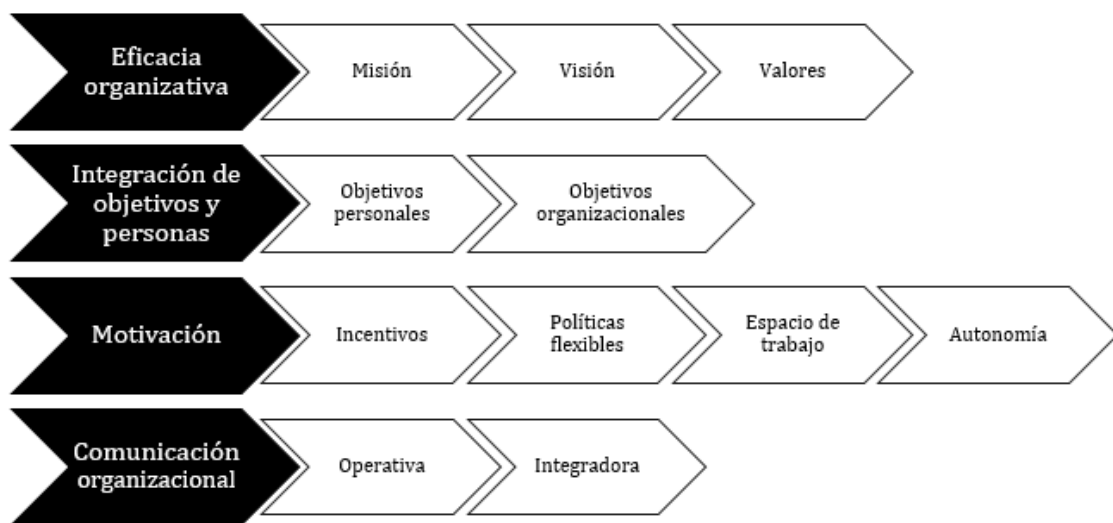


Figura 1. Factores que inciden en el clima organizacional

2.2.2 Desempeño laboral

A. Definiciones

“El desempeño laboral es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influirán en el rendimiento de un trabajador al momento de realizar las actividades que demande su puesto de trabajo” (Chiavenato, 2011, p.202).

De acuerdo con Rubió (2016): “El desempeño laboral hace referencia a la valoración de la actuación y rendimientos obtenidos de los individuos en su trabajo diario” (p.394).

En otra orden de ideas, “el desempeño laboral es el conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado período, y que se ve reflejado en el rendimiento en su puesto de trabajo” (Alles, 2018, p.221).

En conclusión, tomando en cuenta las citas de los autores antes mencionados, se puede señalar que el desempeño laboral se verá reflejado de forma distintiva en cada colaborador, es decir, en el rendimiento de cada uno de ellos. Asimismo, este puede ser afectado por ciertos agentes que tengan que ver con el clima organizacional, la comunicación, motivación, compromiso, trabajo en equipo, etc.

B. Dimensiones

Chiavenato (2011) menciona que el desempeño laboral se puede ver influido por cuatro elementos: factores ambientales, liderazgo, cultura organizacional y compromiso organizacional.

a) Factores ambientales

Como su mismo nombre lo indica, hace referencia a aquellos agentes que tienen que ver con el nivel ambiental en donde se trabaja, como pueden ser la iluminación, ventilación, ruido o limpieza. Estos agentes son esenciales que una empresa lo tenga presente, puesto que de una u otra forma inciden en el buen desempeño laboral de los colaboradores, además de brindarles seguridad para su salud tanto física como mental (Barcelo, 2020).

- *Iluminación.* La mejor iluminación que puede existir es la solar, por esta razón, las empresas deben contar con ventanas que se encuentren cerca de los espacios de trabajo. También, se deberán apoyar de una buena iluminación artificial para un mejor desempeño laboral.
- *Ventilación.* Tiene que ver con la calidad de aire que debe girar alrededor de los espacios de trabajo. Estos deben estar ventilados en cada momento, sobre todo en un contexto pandémico como el que actualmente se está viviendo.
- *Ruido.* Este puede desconcentrar a los colaboradores. Por consiguiente, las empresas deben evitar ruidos molestos o desagradables, por el contrario, deberían incentivar la concentración a través de melodías suaves, agradables o música que pueda motivarlos.
- *Limpieza.* Un espacio de trabajo limpio y ordenado afecta de forma positiva en el desempeño laboral. Por este motivo, la empresa debe promover la limpieza y el orden como un factor esencial en todo su plantel.

b) Liderazgo

“El liderazgo es una capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, y lograr y mantener un ambiente laboral armónico y desafiante” (Alles, 2018, p.435).

En otras palabras, el liderazgo es un potencial que puede ser desarrollado por distintas personas en diferentes situaciones y que tiene que ver con el

cambio y transformación tanto personal como colectiva, es decir, tiene el propósito de motivar y conducir a otros individuos hacia una meta en común.

Entre los elementos que reúne un liderazgo efectivo son:

- *Entusiasmo*. El líder debe proyectar una actitud contagiosa que haga que cada uno de los colaboradores sienta pasión y emoción al momento de llevar a cabo sus actividades.
- *Justicia*. Un líder debe tener la capacidad de medir la justicia sin arbitrariedades, es decir, aplicando normas para todos por igual, en donde nadie tenga ningún privilegio. En otras palabras, el líder debe medir a todos con la misma vara, ser imparcial, ganándose el respeto de los demás y buscando que todos salgan beneficiados.
- *Resolución de conflictos*. Un líder maneja y brinda resoluciones a los conflictos o problemas puedan surgir en una organización. Debe saber en que momento intervenir, cómo enfrentarlo y respetar las diferencias, de esta manera creará una oportunidad para evitar un caos a partir de la tensión saludable que aún pueda existir.
- *Seguridad*. Cada vez que un líder toma una decisión y la comunica debe mantenerse firme, no titubear y sentirse capaz de actuar conforme a lo que decide. Si presenta un comportamiento que no refleja inseguridades, entonces, esto se percibirá también en el comportamiento y conducta de los demás integrantes de la organización.

c) **Cultura organizacional**

“La cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido por los miembros, el cual distingue a una organización de las demás” (Robbins & Judge, 2013, p.512).

La cultura organizacional habla sobre el comportamiento y actuar de los miembros de una organización frente al trabajo y objetivos organizacionales, lo cual se ve reflejado en los valores que comparten, sin importar el cargo que lleven.

De acuerdo con Robbins & Judge (2013) existen características que captan la esencia de la cultura de una organización:

- *Innovación y toma de riesgos.* Representado por el nivel de estimulación que reciben los trabajadores para ser innovadores y correr riesgos.
- *Orientación a los resultados.* Representado por el nivel en que la gerencia se focaliza solo en resultados, sin importarle los métodos, medios, técnicas o procedimientos que se han tenido que utilizar para llegar a ellos.
- *Orientación a los equipos.* Representado por el nivel en que las tareas o actividades de la organización están organizadas y dirigidas por equipos en vez de solo por personas.
- *Dinamismo.* Representado por el nivel de los individuos para ser dinámicas y competitivas en su centro de trabajo.

d) **Compromiso organizacional**

Porter, Steers, Mowday y Boulain (como se citó en Rubió, 2016) consideran:

El compromiso organizacional como la creencia en las metas y los valores de la organización, su aceptación, la voluntad de ejercer en esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, el deseo de seguir siendo miembro de la misma. (p.74)

Cuando se habla de compromiso organizacional, este hace referencia a la identificación de un colaborador con la empresa en la que labora, las metas y organizacionales de la misma, es decir, el deseo de mantener una relación perdurable con ella.

Según Meyer y Allen (como se citó en Rubió, 2016), el compromiso organizacional presenta tres componentes diferenciados y que corresponden con tres estados psicológicos:

- *Compromiso afectivo.* Es la adhesión emocional que tiene un trabajador hacia la empresa. Este está presente gracias a que el trabajador siente que la entidad satisface sus necesidades y expectativas.
- *Compromiso de continuidad.* Se refleja en la inversión de tiempo y esfuerzo que ha dedicado un individuo a una empresa y que, por lo tanto, perdería si decide abandonarla.
- *Compromiso normativo.* También conocido como de moral o gratitud. El trabajador se siente en deuda con la empresa, la cual le ha brindado ciertos beneficios, como desarrollo profesional, mejoras

laborales, trato personalizado, etc. y que, por consiguiente, siente que debe responder de forma recíproca.

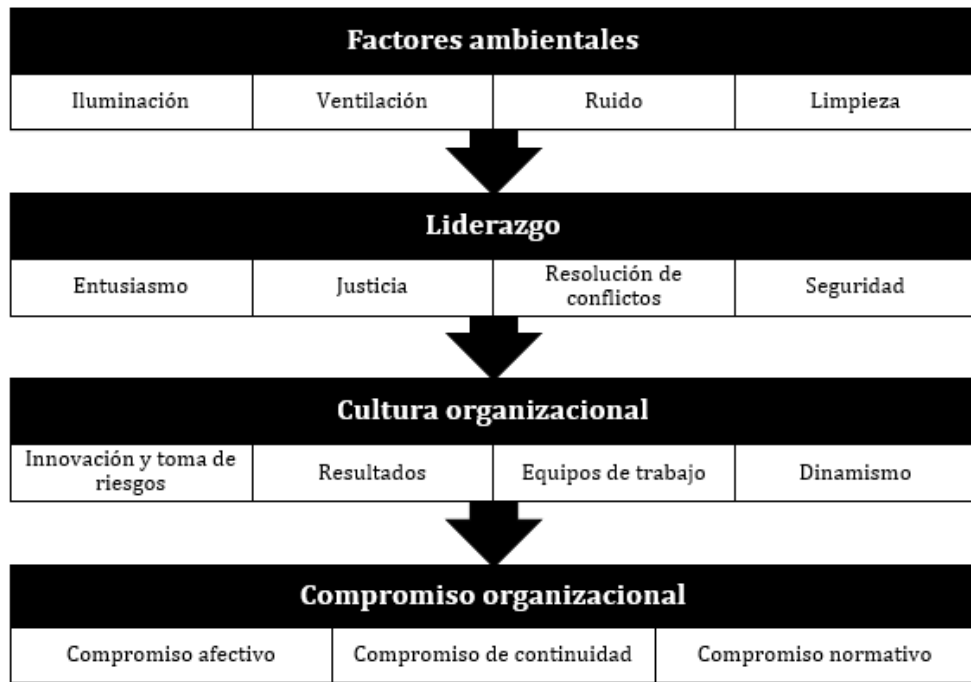


Figura 2. Factores que inciden en el desempeño laboral

2.3 Bases filosóficas

2.3.1 Clima organizacional

Los primeros trabajos que aparecieron sobre este tema datan del autor Koffka en el año 1935. Posteriormente, sus estudios fueron reinterpretados por Murray en 1938 para proponer una investigación entre la relación del clima organizacional y el estilo de liderazgo. De igual forma, en 1939, Lewin plantea los conceptos campo teórico de estudio y campo vital para ampliar la información sobre el clima organizacional en las empresas.

Más adelante, en el año 1975, cuando el término empezó a aparecer en la literatura, comenzaron a utilizarlo de forma indistinta con el de

cultura organizacional. No obstante, muchos autores señalaron que estos deberían ser diferenciados, pero sin perder su relación entre ellos.

2.3.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral surge a partir de la evaluación que se realiza de esta, por lo que sus prácticas no son nuevas. Gracias a la escuela de las Relaciones Humanas, se empezó a enfocar el desempeño a nivel personal, dejando de lado la evaluación del desempeño de las máquinas, pero sin olvidar las mismas cuestiones que se habían planteado respecto a ellas como, por ejemplo, ¿cómo conocer y medir el potencial de las personas?, ¿cómo conseguir que aprovechen todo ese potencial?, etc. Esto dio origen a nuevas técnicas administrativas capaces de mejorar el desempeño humano en las empresas, dando inicio a la importancia del ser humano en las organizaciones.

2.4 Definición de términos básicos

1) Conflicto

“Un conflicto se define como un proceso que comienza cuando una de las partes percibe que otra de las partes afecta o está a punto de afectar de manera negativa algo que a la primera le interesa” (Robbins & Judge, 2013, p.446).

2) Equipo de trabajo

“Un equipo de trabajo está conformado por integrantes de un grupo, quienes conocen los objetivos y las razones de lo que deben realizar. Contribuyen por propia iniciativa y con entusiasmo a llevar a cabo las tareas, apoyándose entre sí” (Alles, 2018, p.298).

3) Innovación

“La innovación hace referencia a la capacidad de convertir ideas creativas en productos o método de trabajo útiles” (Robbins & Coulter, 2014, p.203).

4) Objetivos

“Los objetivos son metas asignadas a una persona a cumplir en un determinado período de tiempo, usualmente un año. Deben ser □al mismo tiempo□ cumplibles y retadores” (Alles, 2018, p.535).

5) Puesto de trabajo

De acuerdo con Chiavenato (2011):

Un puesto de trabajo constituye una unidad de la organización, y consiste en un conjunto de obligaciones y responsabilidades que lo distinguen de los demás puestos. La posición del puesto en el organigrama define su nivel jerárquico, su subordinación, sus subordinados y el departamento o división al que pertenece. (p.172)

6) Productividad

“La productividad es la capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requeridos, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su posición en el mercado” (Alles, 2018, p.612).

7) Rendimiento laboral

“El rendimiento laboral es el resultado del desempeño de una persona en una organización. Usualmente se utiliza este término en relación con objetivos cuantificables” (Alles, 2018, p.667).

8) Satisfacción laboral

“La satisfacción laboral es el sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que resulta de la evaluación de las características de este” (Robbins & Judge, 2013, p.79)

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general

El clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

- La eficacia organizativa tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.
- La integración de objetivos y personas tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.
- La motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.
- La comunicación organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	UNIDAD DE MEDIDA	NIVEL DE MEDICIÓN	ESCALA
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Rubió (2016). El clima organizacional ha sido definido como aquellos sentimientos, percepciones, expectativas, normas, políticas, procedimientos, actitudes y conductas que caracterizan la vida laboral de la organización.	Eficacia organizativa	<ul style="list-style-type: none"> - Misión - Visión - Valores 	1 – 3	<ul style="list-style-type: none"> - Bueno - Regular - Deficiente 	Ordinal	Likert
		Integración de objetivos y personas	<ul style="list-style-type: none"> - Objetivos personales - Objetivos organizacionales 	4 – 5			
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Políticas flexibles - Espacio de trabajo - Autonomía 	6 – 9			
		Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Operativa - Integradora 	10 – 11			

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2011). El desempeño laboral es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influirán en el rendimiento de un trabajador al momento de realizar las actividades que demande su puesto de trabajo.	Factores ambientales	<ul style="list-style-type: none"> - Iluminación - Ventilación - Ruido - Limpieza 	12 – 15	- Bueno - Regular - Deficiente	Ordinal	Likert
		Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Entusiasmo - Justicia - Resolución de conflictos - Seguridad 	16 – 19			
		Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Innovación y toma de riesgos - Resultados - Equipos - Dinamismo 	20 – 23			
		Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Afectivo - De continuidad - Normativo 	24 – 26			

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de investigación

Esta investigación se apoyó en un enfoque cuantitativo, el cual “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, et al., 2014, p.4).

3.1.2 Diseño

El diseño a utilizar fue no experimental de corte transversal.

Una investigación no experimental es un diseño en el que no se ejerce control ni manipulación alguna sobre las variables bajo estudio, sino que se observa de manera no intrusiva el desarrollo de las situaciones y en virtud a un análisis cuidadoso se intenta extraer explicaciones de cierta validez (Camirra & Cartaya, 2009, p.25).

Por otro lado, “una investigación transversal o transeccional se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo” (Carrasco, 2006, p.72).

3.1.3 Nivel de la investigación

Se empleó un nivel correlacional.

De acuerdo con Salkind (como se citó en Bernal, 2016): “La investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre

variables o resultados de variables, es decir, examinar asociaciones” (p.147).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

“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, 2006, p.237).

La población de este estudio estuvo representada por los 120 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima.

3.2.2 Muestra

“La muestra es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo de la investigación y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (Bernal, 2016, p.211).

Para el trabajo de investigación, la muestra fue censal, es decir, fue igual al número de elementos de la población, la cual estuvo constituida por los 120 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear

Como técnica se empleó a la encuesta.

“La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (Carrasco, 2006, p.314).

3.3.2 Descripción de los instrumentos

El instrumento que se administró a las unidades de análisis fue un cuestionario en escala de Likert con 26 ítems.

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. El contenido de las preguntas de este puede ser tan variado como los aspectos que mida. Se puede hablar de dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas. (Quezada, 2010, p.130).

3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

En el procesamiento de la información se contó con dos softwares que contribuyeron con el análisis estadístico de los datos: IBM SPSS Statistics y Microsoft Excel. A partir de ellos se extrajeron tablas y figuras para una mejor interpretación de los resultados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Resultados de la primera variable y sus dimensiones

Tabla 1

Clima organizacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	24	20%
DEFICIENTE	52	43%
REGULAR	44	37%
TOTAL	120	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

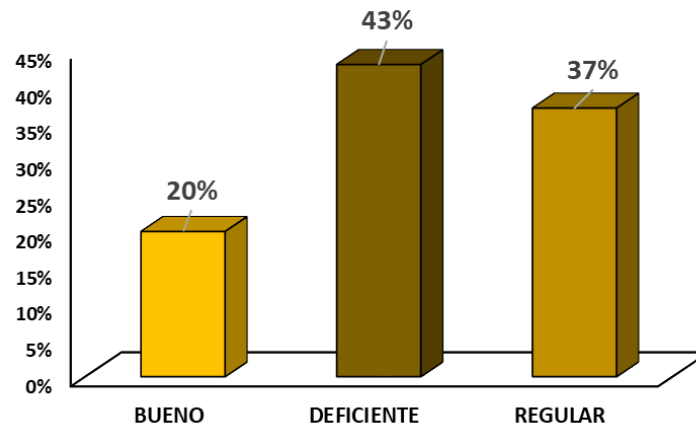


Figura 3. Clima organizacional

Se aplicó un test a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. El 43% de encuestados señala que dicha institución cuenta con un clima organizacional deficiente, es decir, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima no se logra presentar una organización efectiva, una buena integración de objetivos y personas, una alta motivación, y una comunicación asertiva. Mientras que, el 37% de encuestados señala que esta institución cuenta con un clima organizacional regular. Por último, el 20% de encuestados señala que aquella institución cuenta con un buen clima organizacional.

Tabla 2
Eficacia organizativa

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	16	13%
DEFICIENTE	68	57%
REGULAR	36	30%
TOTAL	120	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

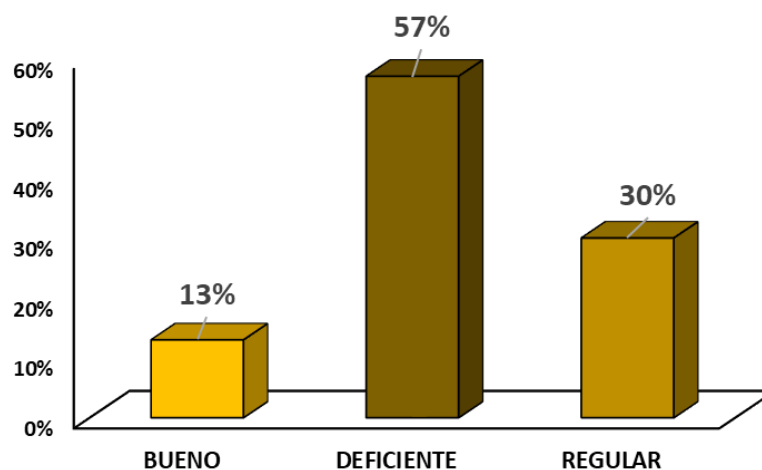


Figura 4. Eficacia organizativa

Se aplicó un test a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. El 57% de encuestados señala que dicha institución cuenta con una eficacia organizativa deficiente, es decir, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima no se llega a contar con una efectiva misión, visión, y valores organizacionales que permita presentar un buen clima laboral. Mientras que, el 30% de encuestados señala que esta institución cuenta con una eficacia organizativa regular. Por último, el 13% de encuestados señala que aquella institución cuenta con una buena eficacia organizativa.

Tabla 3
Integración de objetivos y personas

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	24	20%
DEFICIENTE	46	38%
REGULAR	50	42%
TOTAL	120	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

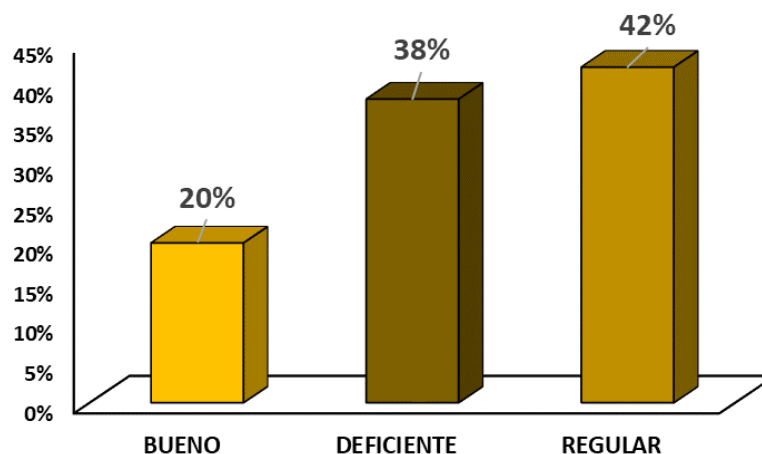


Figura 5. Integración de objetivos y personas

Se aplicó un test a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. El 42% de encuestados señala que dicha institución cuenta con una integración de objetivos y personas regular, es decir, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima pocas veces se llegan a desarrollar e integrar de manera efectiva los objetivos personales de sus trabajadores y los objetivos organizaciones de la misma institución. Mientras que, el 38% de encuestados señala que esta institución cuenta con una integración de objetivos y personas deficiente. Por último, el 20% de encuestados señala que aquella institución cuenta con una buena integración de objetivos y personas.

Tabla 4
Motivación

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	28	23%
DEFICIENTE	50	42%
REGULAR	42	35%
TOTAL	120	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

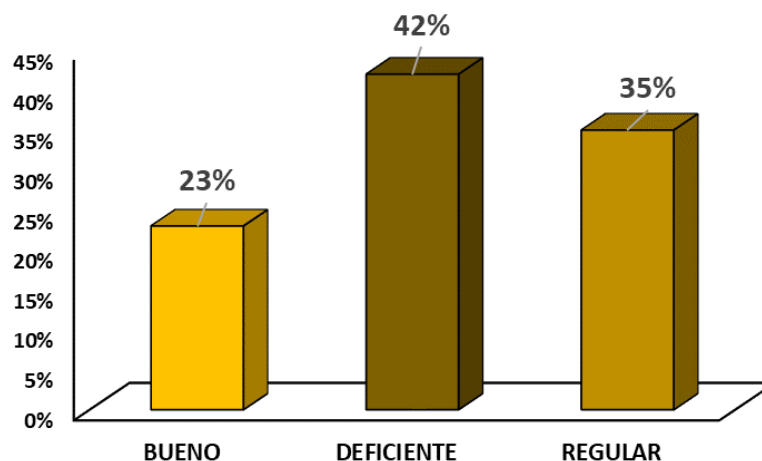


Figura 6. Motivación

Se aplicó un test a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. El 42% de encuestados señala que dicha institución cuenta con una motivación de trabajo deficiente, es decir, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima no se logra brindar a sus trabajadores, incentivos constantes, políticas laborales flexibles, espacio de trabajo suficiente, y una adecuada autonomía. Mientras que, el 35% de encuestados señala que esta institución cuenta con una motivación de trabajo regular. Por último, el 23% de encuestados señala que aquella institución cuenta con una buena motivación de trabajo.

Tabla 5
Comunicación organizacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	25%
DEFICIENTE	44	37%
REGULAR	46	38%
TOTAL	120	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

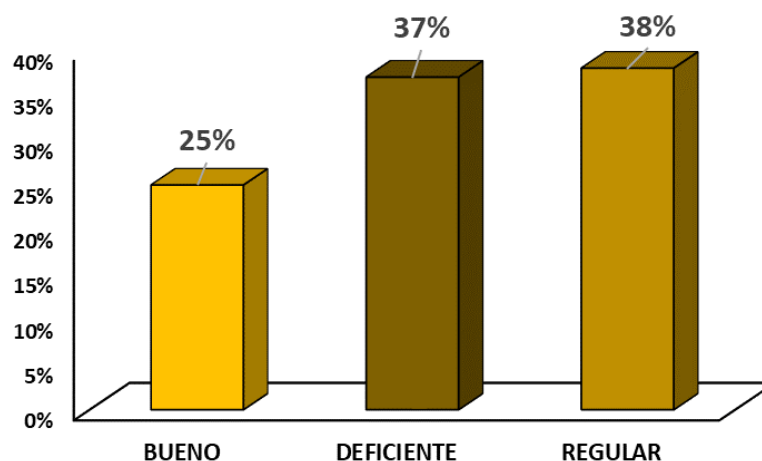


Figura 7. Comunicación organizacional

Se aplicó un test a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. El 38% de encuestados señala que dicha institución cuenta con una comunicación organizacional regular, es decir, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima pocas veces se llega a presentar una asertiva comunicación operativa e integradora de trabajo, que permita mantener un buen clima organizacional. Mientras que, el 37% de encuestados señala que esta institución cuenta con una comunicación organizacional que es deficiente. Por último, el 25% de encuestados señala que aquella institución cuenta con una buena comunicación organizacional.

4.1.2 Resultados de la segunda variable y sus dimensiones

Tabla 6
Desempeño laboral

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	22	18%
DEFICIENTE	52	44%
REGULAR	46	38%
TOTAL	120	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

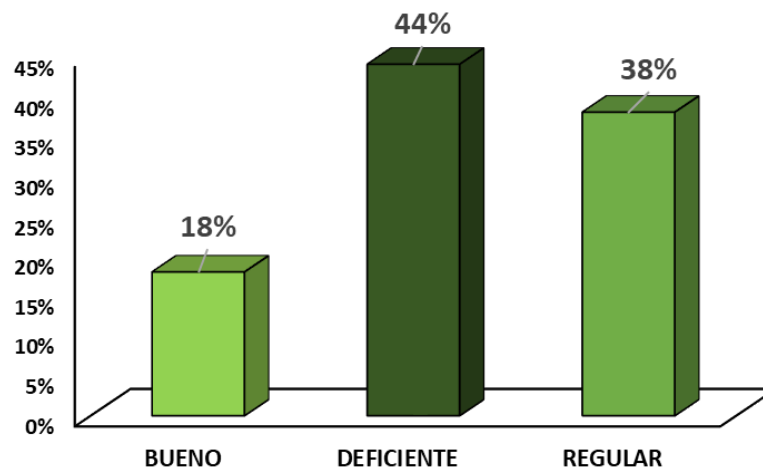


Figura 8. Desempeño laboral

Se aplicó un test a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. El 44% de encuestados señala que dicha institución cuenta con un desempeño laboral deficiente, es decir, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima no se logra mantener adecuados factores ambientales, un buen liderazgo, una excelente cultura de trabajo, y un alto compromiso organizacional, que determinen consigo, un correcto desempeño laboral. Mientras que, el 38% de encuestados señala que esta institución cuenta con un desempeño laboral regular. Por último, el 18% de encuestados señala que aquella institución cuenta con un buen desempeño laboral.

Tabla 7
Factores ambientales

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	20	16%
DEFICIENTE	62	52%
REGULAR	38	32%
TOTAL	120	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

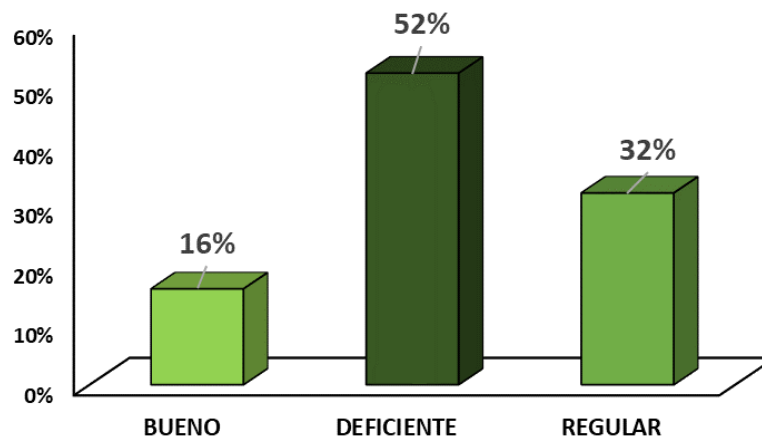


Figura 9. Factores ambientales

Se aplicó un test a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. El 52% de encuestados señala que dicha institución cuenta con factores ambientales deficientes, es decir, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima no se logra mantener una buena iluminación y ventilación de trabajo, se presentan dificultades laborales por constantes ruidos, y no se llega a tener una adecuada limpieza de las instalaciones, equipos y materiales de trabajo. Mientras que, el 32% de encuestados señala que esta institución cuenta con factores ambientales regulares. Por último, el 16% de encuestados señala que aquella institución cuenta con buenos factores ambientales.

Tabla 8
Liderazgo

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	24	20%
DEFICIENTE	52	43%
REGULAR	44	37%
TOTAL	120	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

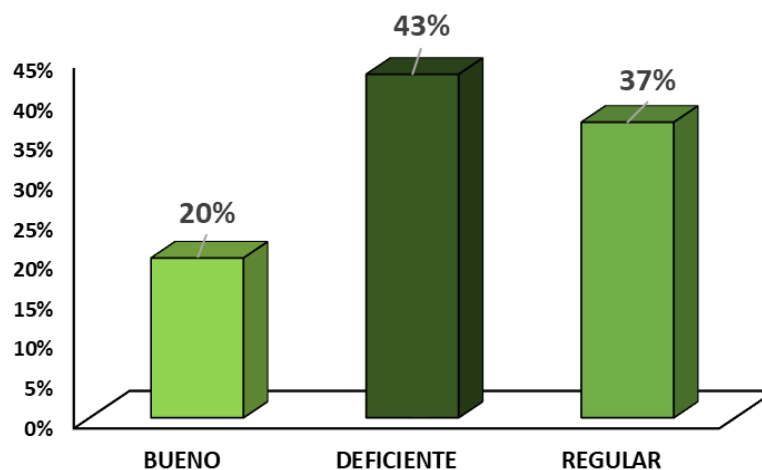


Figura 10. Liderazgo

Se aplicó un test a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. El 43% de encuestados señala que dicha institución cuenta con un liderazgo deficiente, es decir, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima no se logra contar con jefes superiores que sean entusiastas, justos, orientadores y solucionadores de conflictos, y que brinden una completa seguridad de trabajo. Mientras que, el 37% de encuestados señala que esta institución cuenta con un liderazgo que es regular. Por último, el 20% de encuestados señala que aquella institución cuenta con buen liderazgo.

Tabla 9
Cultura organizacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	12	10%
DEFICIENTE	56	47%
REGULAR	52	43%
TOTAL	120	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

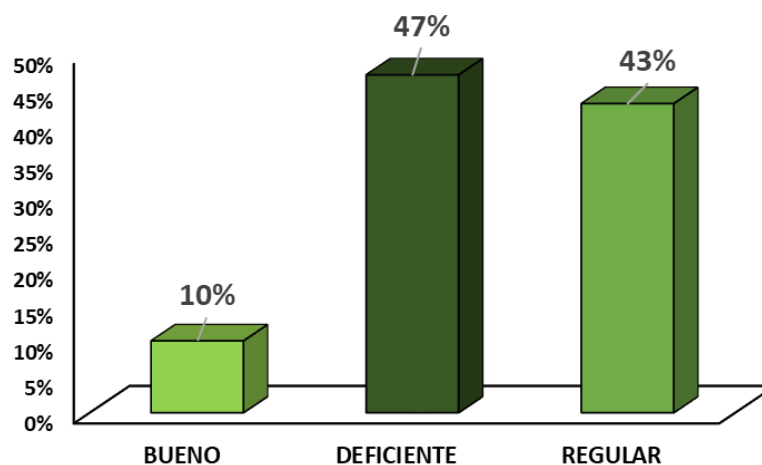


Figura 11. Cultura organizacional

Se aplicó un test a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. El 47% de encuestados señala que dicha institución cuenta con una cultura organizacional deficiente, es decir, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima no se logran presentar innovaciones y toma de riesgos asertivos, resultados favorables, buenos equipos de trabajo, y un alto dinamismo organizacional. Mientras que, el 43% de encuestados señala que esta institución cuenta con una cultura organizacional regular. Por último, el 10% de encuestados señala que aquella institución cuenta con una buena cultura organizacional.

Tabla 10
Compromiso organizacional

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	28	23%
DEFICIENTE	64	54%
REGULAR	28	23%
TOTAL	120	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

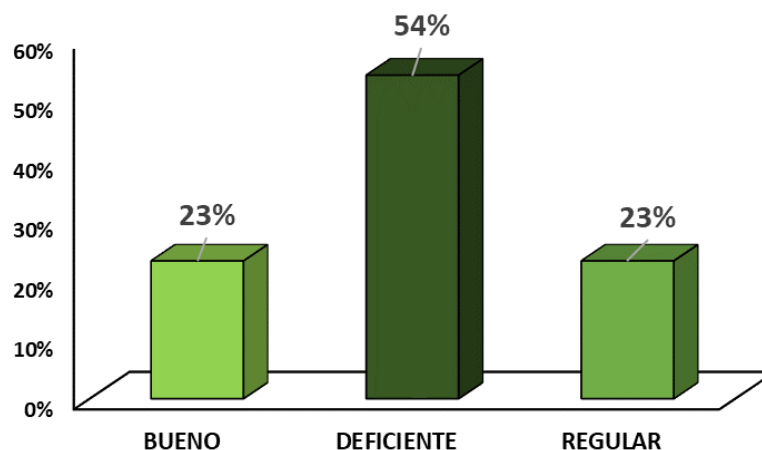


Figura 12. Compromiso organizacional

Se aplicó un test a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima. El 54% de encuestados señala que dicha institución cuenta con un compromiso organizacional deficiente, es decir, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, los trabajadores no llegan a mantener un compromiso organizacional afectivo, de continuidad, y normativo, para con su institución. Mientras que, un 23% de encuestados señala que esta institución cuenta con un buen compromiso organizacional. Por último, otro 23% de encuestados señala que aquella institución cuenta con un compromiso organizacional regular.

4.1.3 Tablas de contingencia y figuras

Tabla 11

Tabla cruzada de Clima organizacional y Desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Clima organizacional	Bueno	15%	0%	5%	20%
	Deficiente	0%	38%	5%	43%
	Regular	4%	5%	28%	37%
Total		19%	43%	38%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

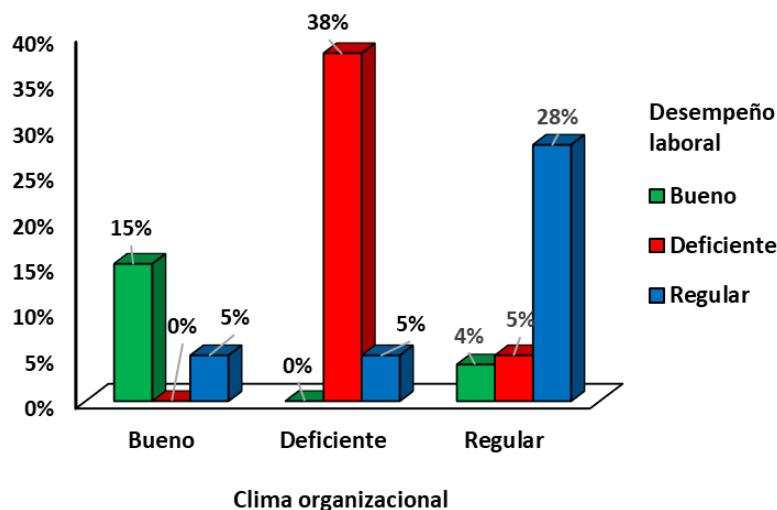


Figura 13. Clima organizacional y Desempeño laboral

En la figura 11 y tabla 13 se aprecia que el 38% indica que la Dirección Regional de Agricultura de Lima cuenta con un clima organizacional deficiente, y un desempeño laboral deficiente. El 28% indica que se cuenta con un clima organizacional regular, y un desempeño laboral regular. El 15% indica que se cuenta con un buen clima organizacional, y un buen desempeño laboral. Un 5% indica que se cuenta con un buen clima organizacional, y un desempeño laboral regular. Otro 5% indica que se cuenta con un clima organizacional deficiente, y un desempeño laboral regular. Otro 5% indica que se cuenta con un clima organizacional regular, y un desempeño laboral deficiente. Por último, el 4% indica que se cuenta con un clima organizacional regular, y un buen desempeño laboral.

Tabla 12*Tabla cruzada de Eficacia organizativa y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Eficacia organizativa	Bueno	10%	2%	1%	13%
	Deficiente	2%	38%	17%	57%
	Regular	7%	3%	20%	30%
Total		19%	43%	38%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

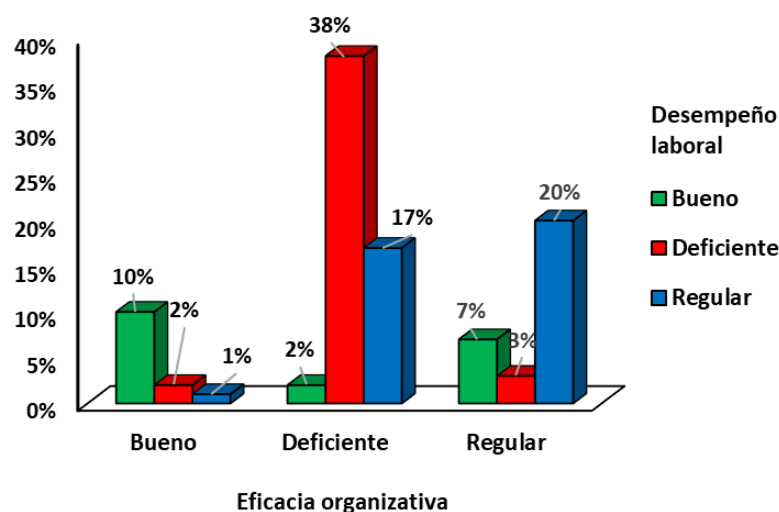


Figura 14. Eficacia organizativa y Desempeño laboral

En la figura 12 y tabla 14 se aprecia que el 38% indica que la Dirección Regional de Agricultura de Lima cuenta con una eficacia organizativa deficiente, y un desempeño laboral deficiente. El 20% indica que se cuenta con una eficacia organizativa regular, y un desempeño laboral regular. El 17% indica que se cuenta con una eficacia organizativa deficiente, y un desempeño laboral regular. El 10% indica que se cuenta con una buena eficacia organizativa, y un buen desempeño laboral. El 7% indica que se cuenta con una eficacia organizativa regular, y un buen desempeño laboral. El 3% indica que se cuenta con una eficacia organizativa regular, y un desempeño laboral deficiente. Un 2% indica que se cuenta con una buena eficacia organizativa, y un desempeño laboral deficiente. Otro 2% indica una eficacia organizativa deficiente, y un buen desempeño laboral.

Tabla 13*Tabla cruzada de Integración de objetivos y personas, y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Integración de objetivos y personas	Bueno	15%	0%	5%	29%
	Deficiente	0%	33%	5%	38%
	Regular	4%	10%	28%	42%
Total		19%	43%	38%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

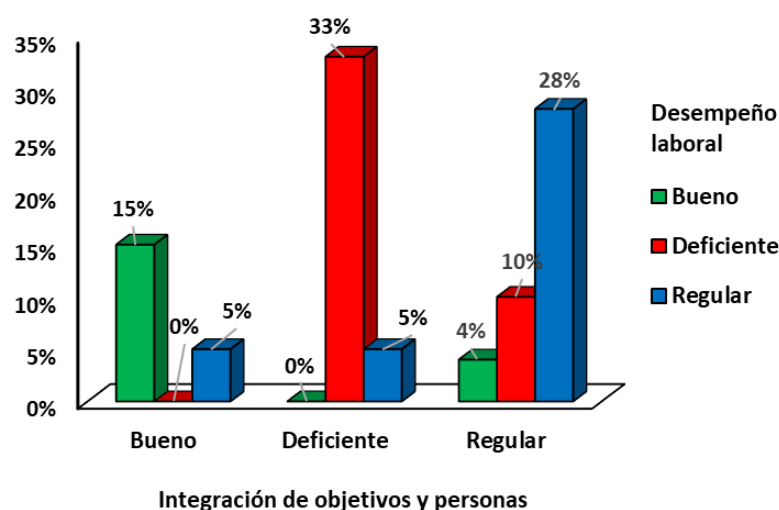


Figura 15. Integración de objetivos y personas, y Desempeño laboral

En la figura 13 y tabla 15 se aprecia que el 33% indica que la Dirección Regional de Agricultura de Lima cuenta con una integración de objetivos y personas deficiente, y un desempeño laboral deficiente. El 28% indica que se cuenta con una integración de objetivos y personas regular, y un desempeño laboral regular. El 15% indica que se cuenta con una buena integración de objetivos y personas, y un buen desempeño laboral. El 10% indica que se cuenta con una integración de objetivos y personas regular, y un desempeño laboral deficiente. Un 5% indica que se cuenta con una buena integración de objetivos y personas, y un desempeño laboral regular. Otro 5% indica que se cuenta con una integración de objetivos y personas deficiente, y un desempeño laboral regular. El 4% indica una integración de objetivos y personas regular, y un buen desempeño laboral.

Tabla 14*Tabla cruzada de Motivación y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Motivación	Bueno	12%	0%	11%	23%
	Deficiente	0%	37%	5%	42%
	Regular	7%	6%	22%	35%
Total		19%	43%	38%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

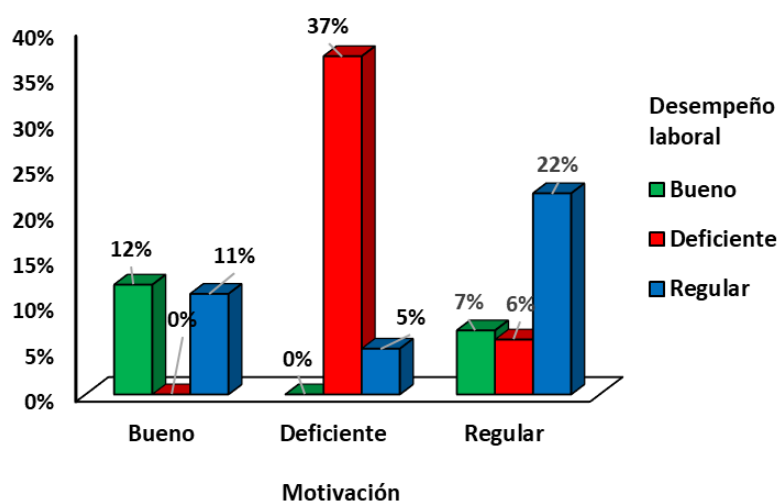


Figura 16. Motivación y Desempeño laboral

En la figura 14 y tabla 16 se aprecia que el 37% indica que la Dirección Regional de Agricultura de Lima cuenta con una motivación deficiente, y un desempeño laboral deficiente. El 22% indica que se cuenta con una motivación regular, y un desempeño laboral regular. El 12% indica que se cuenta con una buena motivación, y un buen desempeño laboral. El 11% indica que se cuenta con una buena motivación, y un desempeño laboral regular. El 7% indica que se cuenta con una motivación regular, y un buen desempeño laboral. El 6% indica que se cuenta con una motivación regular, y un desempeño laboral deficiente. Por último, el 5% indica que se cuenta con una motivación deficiente, y un desempeño laboral regular.

Tabla 15*Tabla cruzada de Comunicación organizacional y Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Bueno	Deficiente	Regular	
Comunicación organizacional	Bueno	9%	3%	13%	25%
	Deficiente	0%	32%	5%	37%
	Regular	10%	8%	20%	38%
Total		19%	43%	38%	100%

Nota: Test aplicado a trabajadores de la DRAL.

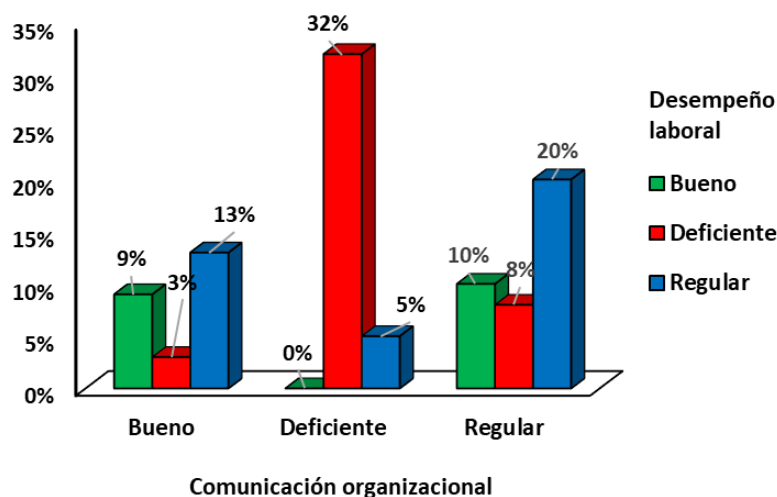


Figura 17. Comunicación organizacional y Desempeño laboral

En la figura 15 y tabla 17 se aprecia que el 32% indica que la Dirección Regional de Agricultura de Lima tiene una comunicación organizacional deficiente, y un desempeño laboral deficiente. El 20% indica que se tiene una comunicación organizacional regular, y un desempeño laboral regular. El 13% indica que se tiene una buena comunicación organizacional, y un desempeño laboral regular. El 10% indica que se tiene una comunicación organizacional regular, y un buen desempeño laboral. El 9% indica que se tiene una buena comunicación organizacional, y un buen desempeño laboral. El 8% indica que se tiene una comunicación organizacional regular, y un desempeño laboral deficiente. El 5% indica que se tiene una comunicación organizacional deficiente, y un desempeño laboral regular.

4.1.4 Supuesto de Normalidad de variables y dimensiones

1. Formulación de hipótesis para demostrar la normalidad de datos

Ho: Los datos cumplen el supuesto de normalidad

Ha: Los datos no cumplen el supuesto de normalidad

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Criterios de decisión

Si el nivel de significancia $p > 5\%$ (0.05), se rechaza la hipótesis alterna.

Si el nivel de significancia $p < 5\%$ (0.05), se rechaza la hipótesis nula.

4. Estadístico para demostrar el supuesto de normalidad

La muestra del estudio es de 120 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Lima, siendo una cifra mayor a 50, y por ello, se utilizó la prueba estadística de Kolmogorov Smirnov (K-S).

Tabla 16

Resultados de la Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones

Variable y Dimensiones	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.153	120	0.000
Desempeño laboral	0.129	120	0.000
Eficacia organizativa	0.146	120	0.000
Integración de objetivos y personas	0.173	120	0.000
Motivación	0.166	120	0.000
Comunicación organizacional	0.168	120	0.000
Factores ambientales	0.144	120	0.000
Liderazgo	0.189	120	0.000
Cultura organizacional	0.121	120	0.000
Compromiso organizacional	0.182	120	0.000

Nota. Elaboración propia

5. Decisión

La tabla 16 muestra que las variables y dimensiones no se aproximan a una distribución normal del 5% ($p < 0.05$). Por ello, la prueba estadística es no paramétrica, es decir, la prueba de correlación Rho de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis general

1. Formulación de la hipótesis:

H₀: El clima organizacional no tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

H_a: El clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

2. Nivel de significancia:

$$p=0.05=5\%$$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables son cualitativas ordinales y el objetivo general es determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Por ello, se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 17
Correlación entre Clima organizacional y Desempeño laboral

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1.000	0.787
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	V2	Coefficiente de correlación	0.787	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 17 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general), es decir, el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.787, siendo una correlación positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

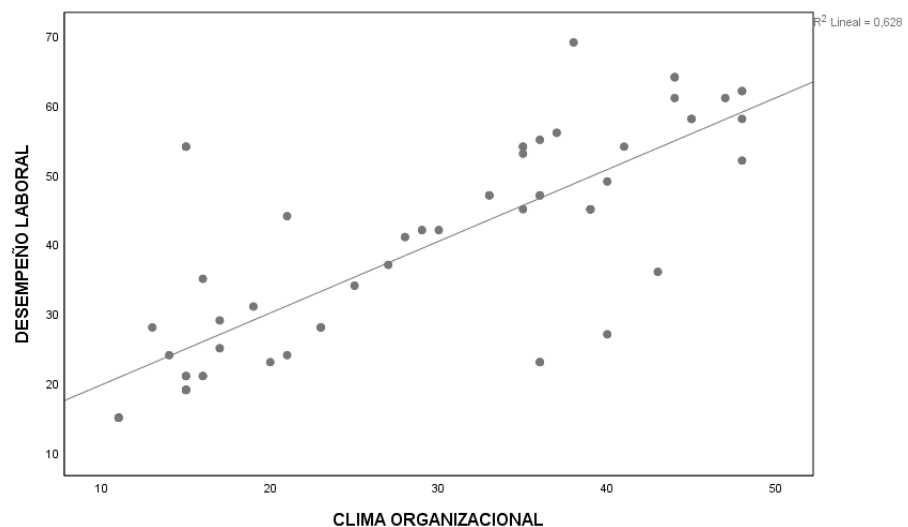


Figura 18. Correlación entre Clima organizacional y Desempeño laboral

En la figura 18, se observa que los puntos se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral es positiva y moderada.

4.2.2 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 1

1. Formulación de la hipótesis:

H₀: La eficacia organizativa no tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

H_a: La eficacia organizativa tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y el objetivo específico 1 es establecer la relación entre la eficacia organizativa y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 18

Correlación entre Eficacia organizativa y Desempeño laboral

			D1 de la V1	V2
Rho de Spearman	D1 de la V1	Coeficiente de correlación	1.000	0.607
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	V2	Coeficiente de correlación	0.607	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 18 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 1), es decir, la eficacia organizativa tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.607, siendo una correlación positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

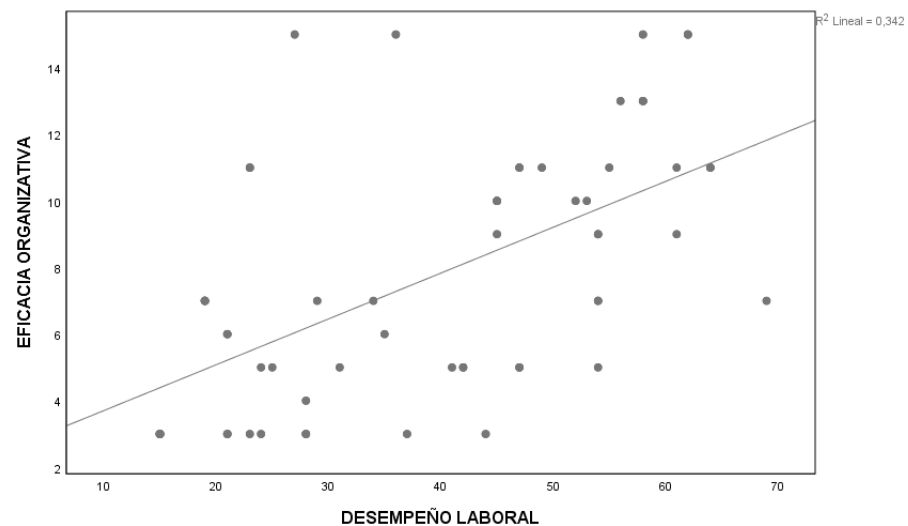


Figura 19. Correlación entre Eficacia organizativa y Desempeño laboral

En la figura 19, se observa que los puntos se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre la eficacia organizativa y el desempeño laboral es positiva y moderada.

4.2.3 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 2

1. Formulación de la hipótesis:

H₀: La integración de objetivos y personas no tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

H_a: La integración de objetivos y personas tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y el objetivo específico 2 es establecer la relación entre la integración de objetivos y personas, y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Estadístico: Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 19

Correlación entre Integración de objetivos y personas, y Desempeño laboral

			D2 de la V1	D2
Rho de Spearman	D2 de la V1	Coefficiente de correlación	1.000	0.741
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	D2	Coefficiente de correlación	0.741	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 19 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 2), es decir, la integración de objetivos y personas tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.741, siendo una correlación positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

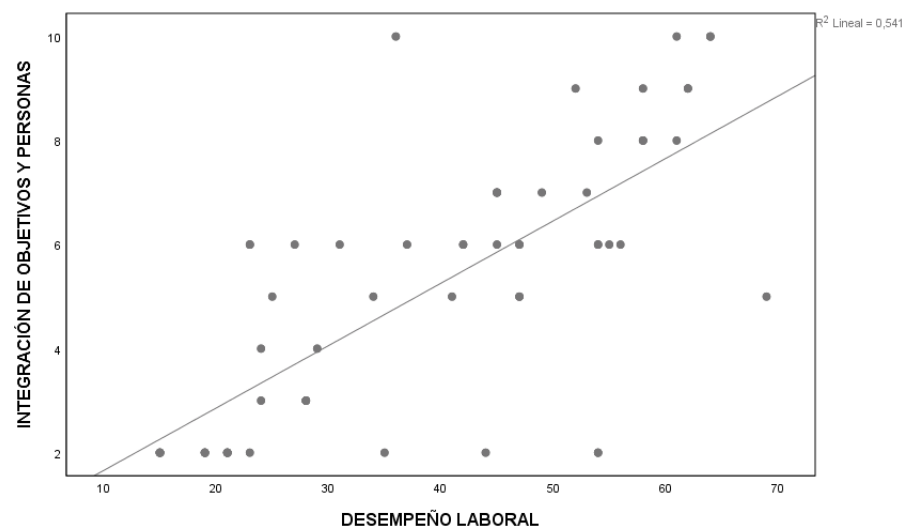


Figura 20. Correlación entre Integración de objetivos y personas, y Desempeño laboral

En la figura 20, se observa que los puntos se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre la integración de objetivos y personas, y el desempeño laboral es positiva y moderada.

4.2.4 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 3

1. Formulación de la hipótesis:

H₀: La motivación no tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

H_a: La motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y el objetivo específico 3 es establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Se utiliza el estadístico Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 20

Correlación entre Motivación y Desempeño laboral

			D3 de la V1	V2
Rho de Spearman	D3 de la V1	Coeficiente de correlación	1.000	0.749
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	V2	Coeficiente de correlación	0.749	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 20 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 3), es decir, la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.749, siendo una correlación positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

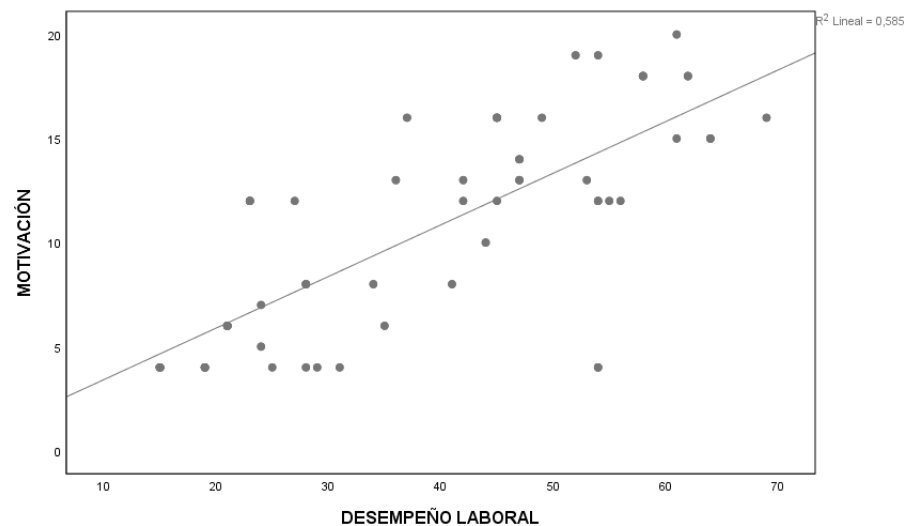


Figura 21. Correlación entre Motivación y Desempeño laboral

En la figura 21, se observa que los puntos se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre la motivación y el desempeño laboral es positiva y moderada.

4.2.5 Procedimiento para la contrastación de la hipótesis específica 4

1. Formulación de la hipótesis:

H₀: La comunicación organizacional no tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

H_a: La comunicación organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.

2. Nivel de significancia: $p=0.05=5\%$

3. Elección del estadístico:

Los datos no cumplen el supuesto de normalidad, las variables y dimensiones son cualitativas ordinales y el objetivo específico 4 es establecer la relación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Estadístico: Rho de Spearman.

4. Cálculo del coeficiente de correlación y el nivel de significancia

Tabla 21

Correlación entre Comunicación organizacional y Desempeño laboral

			D4 de la V1	V2
Rho de Spearman	D4 de la V1	Coefficiente de correlación	1.000	0.610
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	120	120
	V2	Coefficiente de correlación	0.610	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	120	120

Nota. Elaboración Propia

5. Criterio de decisión

Si p valor calculado es mayor que 0.05, no se rechaza la hipótesis nula.

Si p valor calculado es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula.

6. Decisión y conclusión

En la tabla 21 se aprecia que el $p=0.000$ inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 4), es decir, la comunicación organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.610, siendo una correlación positiva y moderada.

Para apreciar de una mejor manera se muestra la siguiente figura:

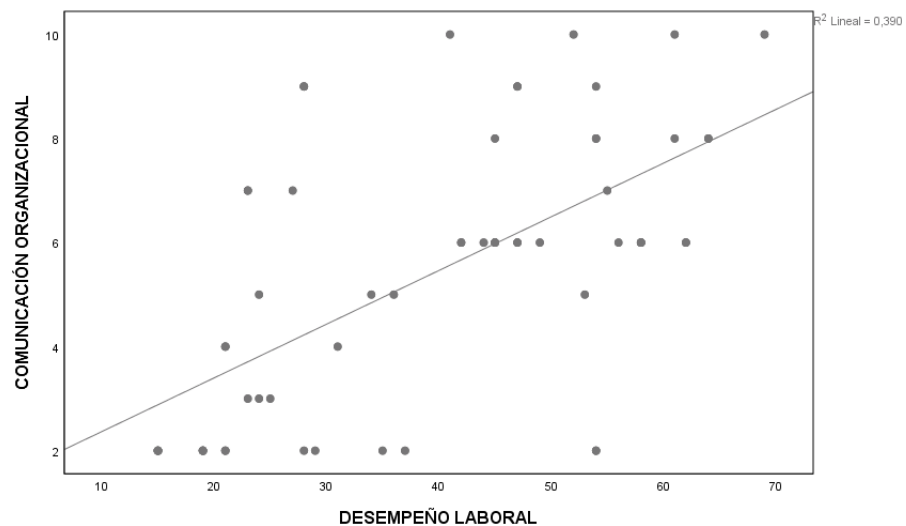


Figura 22. Correlación entre Comunicación organizacional y Desempeño laboral

En la figura 22, se observa que los puntos se aproximan a la recta, ello indica que la correlación entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral es positiva y moderada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

- Los resultados obtenidos establecen que, el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Con una correlación Rho de Spearman de 0.787, siendo una correlación positiva y moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Urcia (2016) quien realizó su estudio “*Influencia del clima organizacional en la mejora del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2015*”, donde logró determinar, la influencia del clima organizacional en el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, con una correlación de Pearson de 0.477.
- De forma similar, guarda similitud con los aportes de Uribe (2018) en su tesis titulada: “*El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en el Banco de la Nación, agencia 2, Huaral, periodo 2017*”, donde logró establecer que, el clima organizacional influye en el compromiso organizacional en el Banco de la Nación, agencia 2, Huaral, 2017, con una correlación positiva de 0.661 del coeficiente de Pearson. Dicho resultado guarda similitud con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde la eficacia organizativa tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la

Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es 0.607, siendo una correlación positiva y moderada.

- Se logró demostrar también que, la integración de objetivos y personas tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Con una correlación Rho de Spearman de 0.741, siendo una correlación positiva y moderada. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Tongo (2018) quien realizó el estudio denominado “*Motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto, 2017*”, demostrando que, existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa estudiada, con una correlación de Pearson de 0.81.
- Asimismo, se guarda similitud con los aportes de Rodríguez & Vargas (2019) en su tesis titulada: “*El estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Calzature Alhelí*”, donde lograron determinar, la relación entre la estrés laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Calzature Alhelí, en el distrito el Porvenir, Trujillo; con correlación positiva y fuerte Rho de Spearman de 0.806. Dicho resultado guarda similitud con los resultados obtenidos en la presente investigación, donde la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.749, siendo una correlación positiva y moderada.

- Finalmente, se guarda similitud con Bada & Manayay (2021), con su tesis denominada “*Estrés y clima organizacional en colaboradores de tiendas retail en Lima Metropolitana*”, donde lograron determinar la relación del clima organizacional y el estrés en colaboradores de tiendas retail en Lima Metropolitana; con una correlación positiva y baja Rho de Spearman de 0.161. Este resultado tiene similitud con lo hallado en esta investigación, donde la comunicación organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Con una correlación Rho de Spearman de 0.610, siendo una correlación positiva y moderada.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- La significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis general): el clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.787, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, en la institución estudiada se logra presentar con regularidad, una organización efectiva, una integración de objetivos y personas, una moderada motivación, y una comunicación asertiva; de manera que, son pocas las veces que se logran mantener adecuados factores ambientales, un buen liderazgo, una excelente cultura de trabajo, y un alto compromiso organizacional, que determinen consigo, el correcto desempeño laboral de la institución.
- La significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 1): la eficacia organizativa tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.607, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, en la institución estudiada regularmente se llega a contar con una efectiva misión, visión, y valores organizacionales que permita presentar un buen clima laboral.

- La significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 2): la integración de objetivos y personas tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.741, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, en la institución estudiada pocas veces se llegan a desarrollar e integrar de manera efectiva los objetivos personales de sus trabajadores y los objetivos organizaciones de la misma institución.
- La significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 3): la motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es de 0.749, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, en la institución estudiada regularmente se logra brindar a los trabajadores, incentivos constantes, políticas laborales flexibles, espacio de trabajo suficiente, y una adecuada autonomía.
- La significancia asintótica (0,000) es menor que el 5% (0,05); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis específica 4): la comunicación organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022. Además, la correlación Rho de Spearman es

de 0.610, siendo una correlación positiva y moderada. Es decir, en la institución estudiada pocas veces se llega a presentar una asertiva comunicación operativa e integradora de trabajo, que permita mantener un buen clima organizacional.

6.2 Recomendaciones

- Recomiendo al gerente de la Dirección Regional de Agricultura, redefinir y mejorar su organización y estructura de trabajo, integrar sus objetivos y sus recursos humanos, brindar una constante motivación a sus trabajadores, y optar en todo momento por una comunicación asertiva; de tal forma que, se logren mantener adecuadamente los factores ambientales, se ejerza un buen liderazgo, exista una sólida cultura de trabajo, y se cuente con un compromiso organizacional.
- Recomiendo al gerente de la Dirección Regional de Agricultura, redefinir una misión y visión mejorada, que ayude a todo el personal a encaminar en una sola dirección enfocada al desarrollo sostenible de su institución, y en conjunto a los valores de trabajo que les permitirán presentar un buen clima laboral.
- Recomiendo al gerente de la Dirección Regional de Agricultura, desarrollar e integrar de manera efectiva aquellos objetivos personales de sus trabajadores, y aquellos objetivos organizaciones de la misma institución.

- Recomiendo al gerente de la Dirección Regional de Agricultura, implementar un programa de reconocimientos e incentivos dirigidos hacia su personal de trabajo, fortaleciendo consigo, sus políticas de labores, y el espacio y autonomía de trabajo que brindan a sus trabajadores.
- Recomiendo al gerente de la Dirección Regional de Agricultura, optar por mantener una asertiva comunicación operativa e integrados con sus trabajadores, permitiéndoles ser parte de un buen clima organizacional.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

Bada, E., & Manayay, C. (2021). *Estrés y clima organizacional en colaboradores de tiendas retail en Lima Metropolitana* (tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Puruncaja, M. (2021). *Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional de hospital básico Píllaro* (tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

Rodríguez, J., & Vargas, E. (2019). *El estrés laboral y el desempeño laboral en la empresa Calzature Alhelí* (tesis de pregrado). Universidad Privada Leonardo Da Vinci, Trujillo, Perú.

Tongo, M. (2018). *Motivación laboral y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Agrícola Cerro Prieto - 2017* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Urcia, G. (2016). *Influencia del clima organizacional en la mejora del compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2015* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Uribe, M. (2018). *El clima organizacional y su influencia en el compromiso organizacional en el Banco de la Nación, agencia 2, Huaral, periodo 2017* (tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú.

7.2 Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2018). *Diccionario de términos de Recursos Humanos*. México: Ediciones Granica.

Banguero, H., Carrillo, L., & Aponte, E. (2018). *Planeación y gestión estratégica de las organizaciones: conceptos, métodos y casos de aplicación*. Colombia: Programa Editorial Universidad Autónoma de Occidente.

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: alt.

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill Education.

Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.

Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Empresa Editora Macro.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan de Juárez, México: Pearson.

Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona, España: Ediciones OCTAEDRO.

7.3 Fuentes hemerográficas

Camirra, H., & Cartaya, S. (2009). *Guía para la Investigación Académica*. Docencia, Investigación, Extensión, 1-44. Recuperado de https://pedagogicoiupma.files.wordpress.com/2019/02/camirra_cartaya_guia_investigac_iupma.pdf

Ferreiro, F. (2020). *Multianálisis de las organizaciones más valoradas para el desempeño laboral en España*. Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa (29), 57-78. doi:<https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3470>

Grijalva, M., Guamán, M., & Castro, J. (2019). *Desempeño laboral como vector ocupacional*. MktDescubre (14), 22-30. Recuperado de http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/13750/1/mkt_n14_03.pdf

Paredes, P., & Quiroz, J. (2021). *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*. Revista San Gregorio (46), 83-95. Recuperado de <http://201.159.222.49/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746/6-PRISCILA46>

Pazmay, S., & Ortiz, Á. (2018). *Clima organizacional en las industrias ecuatorianas de calzado*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 14(26), 39-50. doi:<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v14i26.2606>

7.4 Fuentes electrónicas

Barcelo, J. (2020). *7 factores que afectan al rendimiento laboral*. Obtenido de IMF. Blog de Recursos Humanos: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>

Orellana, P. (18 de diciembre de 2019). *Clima organizacional*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA COVID 19 EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA DE LIMA 2022

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PRINCIPAL	¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.	El clima organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.	Clima organizacional <i>(Variable 1)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Eficacia organizativa - Integración de objetivos y personas - Motivación - Comunicación organizacional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enfoque de la investigación: Cuantitativo 2. Diseño de investigación: No experimental, transversal 3. Nivel de investigación: Correlacional 4. Población: 120 trabajadores Muestra: 120 trabajadores 5. Técnica e instrumento de recolección de datos: Encuesta, cuestionario 6. Unidad de medida: Cualitativa
ESPECÍFICOS	¿Cuál es la relación que existe entre la eficacia organizativa y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022?	Establecer la relación que existe entre la eficacia organizativa y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.	La eficacia organizativa tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.	Desempeño laboral <i>(Variable 2)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Factores ambientales - Liderazgo - Cultura organizacional - Compromiso organizacional 	
	¿Cuál es la relación que existe entre la integración de objetivos y personas y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022?	Establecer la relación que existe entre la integración de objetivos y personas y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.	La integración de objetivos y personas tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.			

	¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022?	Establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.	La motivación tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.			7. Nivel de medición: Ordinal
	¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022?	Establecer la relación que existe entre la comunicación organizacional y el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.	La comunicación organizacional tiene una relación directa con el desempeño laboral, en el contexto de la COVID-19, en la Dirección Regional de Agricultura de Lima, 2022.			8. Análisis de interpretación de la información: Software SPSS v.26

Anexo 2: Instrumento

Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión



ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL

Buenos días. La siguiente encuesta tiene como finalidad saber cuál es su opinión respecto al clima organizacional y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Agricultura de Lima. Por esta razón, se le pedirá que responda con sinceridad, las preguntas que se expondrán a continuación. Es importante que sepa que sus respuestas serán anónimas y confidenciales para esta investigación.

¡Gracias por su participación y apoyo!

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Indique el intervalo en el que se encuentra su edad:

- a) 18 a 35
- b) 36 a 50
- c) 51 a más

3. Indique el intervalo en el que se encuentra sus ingresos mensuales:

- 1. Menos de S/ 930.00
- 2. S/ 931 a S/ 1,700.00
- 3. S/ 1,701.00 a S/ 2,550.00
- 4. S/ 2,551.00 a S/ 3,400.00
- 5. S/ 3,401.00 a más

II. INSTRUCCIONES

Las preguntas cuentan con cinco opciones a responder: *siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca*. Usted deberá escoger solo una y marcarla con un aspa ("X").

De tener alguna duda puede consultarla con la persona que se encuentra a cargo de esta encuesta.

ÍTEMS	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
CLIMA ORGANIZACIONAL					
I. EFICACIA ORGANIZATIVA					
1. Usted se siente identificado y comprometido con la misión de la institución.					
2. La visión de la institución refleja la imagen futura que desea alcanzar como entidad pública.					
3. Usted comparte y practica los valores establecidos por la institución.					
II. INTEGRACIÓN DE OBJETIVOS Y PERSONAS					
4. La entidad le impulsa a conseguir sus objetivos personales.					
5. Los objetivos de la institución son medibles, cuantificables y determinados para ser cumplidos en un tiempo limitado.					
III. MOTIVACIÓN					
6. Después de haber alcanzado algún objetivo o haber cumplido con cierta tarea, la institución le brinda incentivos laborales como bonos, aumentos de salario, días libres, flexibilidad laboral, etc.					
7. De acuerdo a las necesidades de sus trabajadores, la institución promueve políticas flexibles como días de descanso, actividades de ocio, flexibilidad en los horarios de trabajo, etc.					
8. La institución le brinda un espacio de trabajo que cuenta con instalaciones físicas adecuadas, con la intención de que usted realice sus actividades de forma cómoda.					
9. Su superior le brinda confianza y autonomía para que usted realice sus actividades.					
IV. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL					
10. La institución le comunica sobre sus funciones o procedimientos a partir de manuales o instrucciones.					
11. La institución impulsa el desarrollo personal y organizativo a partir de reuniones, foros, diálogos, etc.					
DESEMPEÑO LABORAL					
I. FACTORES AMBIENTALES					
12. Su espacio laboral cuenta con una iluminación adecuada, donde apremia tanto la solar como la artificial; de esta manera usted responde a sus actividades de la forma más cómoda, sin dañar su visión.					
13. Su espacio laboral cuenta con la ventilación adecuada, lo cual ayuda en el cuidado de la COVID-19.					

14. Los sonidos, como melodías o música, en su espacio laboral ayudan a que usted se mantenga concentrado.					
15. Su espacio laboral se encuentra limpio y ordenado.					
II. LIDERAZGO					
16. El líder de la entidad proyecta una actitud positiva que contagia a que cada uno de sus compañeros sienta pasión y emoción al momento de llevar a cabo sus actividades.					
17. El líder de la entidad aplica normas para todos por igual, en donde nadie tenga ningún privilegio.					
18. El líder de la entidad maneja y brinda resoluciones a los conflictos o problemas.					
19. El líder de la entidad se siente seguro y firme cuando decide, comunica y actúa.					
III. CULTURA ORGANIZACIONAL					
20. La institución le impulsa a usted a ser innovador y tomar ciertos riesgos.					
21. La entidad se focaliza en los resultados, sin importarle los métodos, medios, técnicas o procedimientos que han sido utilizados para llegar a ellos.					
22. La entidad promueve a que las tareas o actividades sean organizadas y dirigidas por equipos de trabajo.					
23. La entidad impulsa a que cada trabajador sea dinámico y competitivo en sus centro de trabajo.					
IV. COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
24. La entidad satisface sus necesidades y expectativas, por lo cual usted siente un compromiso afectivo hacia ella.					
25. Usted siente que ha dedicado mucho de su tiempo y esfuerzo en la mejora y el logro de los objetivos de la entidad.					
26. La entidad le ha brindado ciertos beneficios, como desarrollo personal, mejoras laborales, trato personalizado, por lo cual usted se siente en deuda con ella.					

Anexo 3: Baremación

Baremación de la variable 1: **CLIMA ORGANIZACIONAL**

1. Baremación de la V1: Clima organizacional

- Máximo: $11(5) = 55$
- Mínimo: $11(1) = 11$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 55 - 11 = 44$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 44/3 = 14.667$

A. Baremación de la D1 de la V1: Eficacia organizativa

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

B. Baremación de la D2 de la V1: Integración de objetivos y personas

- Máximo: $2(5) = 10$
- Mínimo: $2(1) = 2$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 10 - 2 = 8$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 8/3 = 2.667$

C. Baremación de la D3 de la V1: Motivación

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

D. Baremación de la D4 de la V1: Comunicación organizacional

- Máximo: $2(5) = 10$
- Mínimo: $2(1) = 2$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 10 - 2 = 8$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 8/3 = 2.667$

Baremación de la variable 2:
DESEMPEÑO LABORAL

1. Baremación de la V2: Desempeño laboral

- Máximo: $15(5) = 75$
- Mínimo: $15(1) = 15$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 75 - 15 = 60$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 60/3 = 20$

A. Baremación de la D1 de la V2: Factores ambientales

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

B. Baremación de la D2 de V2: Liderazgo

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

C. Baremación de la D3 de V2: Cultura organizacional

- Máximo: $4(5) = 20$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 20 - 4 = 16$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 16/3 = 5.333$

D. Baremación de la D4 de V2: Compromiso organizacional

- Máximo: $3(5) = 15$
- Mínimo: $3(1) = 3$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 3 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

Anexo 4: Base de datos

V1	V2	V1				V2			
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
15	54	7	2	4	2	13	16	14	11
47	61	9	8	20	10	14	16	19	12
16	35	6	2	6	2	8	16	8	3
41	54	5	8	19	9	12	11	16	15
40	27	15	6	12	7	8	6	8	5
48	52	10	9	19	10	12	16	13	11
27	37	3	6	16	2	4	18	8	7
38	69	7	5	16	10	19	18	20	12
43	36	15	10	13	5	6	14	8	8
28	41	5	5	8	10	9	8	12	12
21	44	3	2	10	6	12	12	15	5
48	62	15	9	18	6	17	16	15	14
23	28	3	3	8	9	8	7	9	4
33	47	5	6	13	9	12	14	14	7
45	58	13	8	18	6	17	15	13	13
36	23	11	6	12	7	7	4	7	5
44	64	11	10	15	8	16	18	18	12
36	47	11	5	14	6	12	13	11	11
39	45	10	7	16	6	9	15	11	10
11	15	3	2	4	2	4	4	4	3
13	28	4	3	4	2	8	8	6	6
15	21	3	2	6	4	4	6	8	3
15	19	7	2	4	2	6	4	4	5
15	19	7	2	4	2	6	4	4	5
35	54	9	6	12	8	14	15	15	10
16	21	6	2	6	2	8	6	4	3
19	31	5	6	4	4	8	11	7	5
20	23	3	2	12	3	6	6	6	5
35	53	10	7	13	5	10	16	14	13
11	15	3	2	4	2	4	4	4	3
25	34	7	5	8	5	10	9	9	6
21	24	5	4	7	5	6	6	8	4
17	25	5	5	4	3	7	8	6	4
29	42	5	6	12	6	12	11	12	7
48	58	15	9	18	6	17	14	13	14
14	24	3	3	5	3	6	7	7	4
30	42	5	6	13	6	10	14	11	7
37	56	13	6	12	6	17	15	13	11
36	55	11	6	12	7	15	15	15	10

44	61	11	10	15	8	16	15	18	12
40	49	11	7	16	6	12	13	11	13
39	45	10	7	16	6	9	15	11	10
11	15	3	2	4	2	4	4	4	3
17	29	7	4	4	2	8	8	6	7
15	21	3	2	6	4	4	6	8	3
15	19	7	2	4	2	6	4	4	5
15	19	7	2	4	2	6	4	4	5
35	54	9	6	12	8	14	15	15	10
15	54	7	2	4	2	13	16	14	11
35	45	9	6	12	8	14	6	15	10
16	21	6	2	6	2	8	6	4	3
48	62	15	9	18	6	17	16	15	14
23	28	3	3	8	9	8	7	9	4
33	47	5	6	13	9	12	14	14	7
45	58	13	8	18	6	17	15	13	13
36	23	11	6	12	7	7	4	7	5
44	64	11	10	15	8	16	18	18	12
36	47	11	5	14	6	12	13	11	11
39	45	10	7	16	6	9	15	11	10
11	15	3	2	4	2	4	4	4	3
15	54	7	2	4	2	13	16	14	11
47	61	9	8	20	10	14	16	19	12
16	35	6	2	6	2	8	16	8	3
41	54	5	8	19	9	12	11	16	15
40	27	15	6	12	7	8	6	8	5
48	52	10	9	19	10	12	16	13	11
27	37	3	6	16	2	4	18	8	7
38	69	7	5	16	10	19	18	20	12
43	36	15	10	13	5	6	14	8	8
28	41	5	5	8	10	9	8	12	12
21	44	3	2	10	6	12	12	15	5
48	62	15	9	18	6	17	16	15	14
23	28	3	3	8	9	8	7	9	4
33	47	5	6	13	9	12	14	14	7
45	58	13	8	18	6	17	15	13	13
36	23	11	6	12	7	7	4	7	5
44	64	11	10	15	8	16	18	18	12
36	47	11	5	14	6	12	13	11	11
39	45	10	7	16	6	9	15	11	10
11	15	3	2	4	2	4	4	4	3
13	28	4	3	4	2	8	8	6	6
15	21	3	2	6	4	4	6	8	3
15	19	7	2	4	2	6	4	4	5
15	19	7	2	4	2	6	4	4	5

35	54	9	6	12	8	14	15	15	10
16	21	6	2	6	2	8	6	4	3
19	31	5	6	4	4	8	11	7	5
20	23	3	2	12	3	6	6	6	5
35	53	10	7	13	5	10	16	14	13
11	15	3	2	4	2	4	4	4	3
25	34	7	5	8	5	10	9	9	6
21	24	5	4	7	5	6	6	8	4
17	25	5	5	4	3	7	8	6	4
29	42	5	6	12	6	12	11	12	7
48	58	15	9	18	6	17	14	13	14
14	24	3	3	5	3	6	7	7	4
30	42	5	6	13	6	10	14	11	7
37	56	13	6	12	6	17	15	13	11
36	55	11	6	12	7	15	15	15	10
44	61	11	10	15	8	16	15	18	12
40	49	11	7	16	6	12	13	11	13
39	45	10	7	16	6	9	15	11	10
11	15	3	2	4	2	4	4	4	3
17	29	7	4	4	2	8	8	6	7
15	21	3	2	6	4	4	6	8	3
15	19	7	2	4	2	6	4	4	5
15	19	7	2	4	2	6	4	4	5
35	54	9	6	12	8	14	15	15	10
15	54	7	2	4	2	13	16	14	11
35	45	9	6	12	8	14	6	15	10
16	21	6	2	6	2	8	6	4	3
48	62	15	9	18	6	17	16	15	14
23	28	3	3	8	9	8	7	9	4
33	47	5	6	13	9	12	14	14	7
45	58	13	8	18	6	17	15	13	13
36	23	11	6	12	7	7	4	7	5
44	64	11	10	15	8	16	18	18	12
36	47	11	5	14	6	12	13	11	11
39	45	10	7	16	6	9	15	11	10
11	15	3	2	4	2	4	4	4	3