

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA, 2022.**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: DEYSI ANALÍ ACUÑA DÍAZ

Asesora:

Dra. MARÍA ESTHER LEÓN MORALES

Cajamarca, Perú

2023

COPYRIGHT © 2023 by
DEYSI ANALÍ ACUÑA DÍAZ
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS APROBADA:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA, 2022**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

Presentada por:

Bachiller: DEYSI ANALÍ ACUÑA DÍAZ

JURADO EVALUADOR

Dra. María Esther León Morales
Asesora

Dr. Edward Fredy Torres Izquierdo
Jurado Evaluador

Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Jurado Evaluador

Dr. Reynaldo Mendoza Huaripata
Jurado Evaluador

Cajamarca, Perú

2023



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 10:00 am horas del día 18 de agosto de dos mil veintitrés, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. EDWARD FREDY TORRES IZQUIERDO**, **Dr. LENNIN RODRIGUEZ CASTILLO**, **Dr. REYNALDO MENDOZA HUARIPATA**, y en calidad de Asesora la **Dra. MARIA ESTHER LEÓN MORALES**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA, 2022**; presentada por la **Bach. en Contabilidad DEYSI ANALÍ ACUÑA DÍAZ**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó... aprobada... con la calificación de 17 (diecisiete)... EXCELENTE... la mencionada Tesis; en tal virtud, la **Bach. en Contabilidad DEYSI ANALÍ ACUÑA DÍAZ**, está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 11:15 am horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dra. María Esther León Morales
Asesor

.....
Dr. Edward Fredy Torres Izquierdo
Jurado Evaluador

.....
Dr. Lennin Rodríguez Castillo
Jurado Evaluador

.....
Dr. Reynaldo Mendoza Huaripata
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mis padres, Sofía y Segundo, quienes con su amor y consejos me condujeron por el camino correcto y a no temer las adversidades.

A mis hermanos Yovana y Elides, quienes me alentaron a continuar en todo momento, siempre ustedes en mi corazón.

Deysi Analí Acuña Díaz

AGRADECIMIENTO

A Dios, por cuidarme y permitirme continuar con salud y empeño.

A mi asesora María Esther León Morales que siempre me ofreció su apoyo profesional y moral en el desarrollo de esta tesis.

A las personas, quienes me han apoyado través de sus consejos, de manera moral y facilitándome información necesaria en el desarrollo de la presente investigación.

Gracias infinitas.

Deysi Analí Acuña Díaz

Nadie puede vivir tu vida por ti. Nadie más puede tener éxito por ti.

Og Mandino

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE CUADROS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS.....	xii
CAPITULO I.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	1
1.1.1 Contextualización	1
1.1.2 Descripción del problema	2
1.1.3 Formulación del problema	2
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	3
1.2.1 Justificación científica	3
1.2.2 Justificación técnica-práctica	3
1.2.3 Justificación institucional y personal	3
1.3 Delimitación de la investigación	4
1.4 Limitaciones.....	4
1.5 Objetivos	4
1.5.1 Objetivo General.....	4
1.5.2 Objetivos específicos:.....	5
CAPITULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes Internacionales	6
2.2 Marco doctrinal.....	11
2.3 Marco conceptual	15
2.4 Definición de términos básicos	22
CAPITULO III.....	24
3.1 Hipótesis:	24
3.1.1 Hipótesis General:	24
3.1.2 Hipótesis específicas:	24
3.2 Variables	24
3.3 Operacionalización de los componentes de las Hipótesis	24
CAPITULO IV	27
MARCO METODOLÓGICO	27
4.1 Ubicación geográfica.....	27
4.2 Diseño de la Investigación.....	27
4.3 Método de investigación	28
4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	28
4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	29

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	31
4.7 Equipos, materiales, insumos, etc.	31
4.8 Matriz de consistencia metodológica	32
CAPITULO V	35
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	35
5.1 Presentación de resultados	35
5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	44
5.3 Contrastación de hipótesis	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de los componentes de las Hipótesis	25
Tabla 2 Dimensiones e indicadores Clima Organizacional.....	30
Tabla 3 Dimensiones e indicadores Desempeño Laboral	31
Tabla 4 Matriz de consistencia metodológica.....	32
Tabla 5 Prueba de normalidad para las variables clima organizacional y desempeño laboral.....	47
Tabla 6 Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022	48
Tabla 7 Relación de la realización personal con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022 ..	49
Tabla 8 Relación de la supervisión con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.....	50
Tabla 9 Relación de la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.....	51
Tabla 10 Relación de condiciones laborales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Mapa de ubicación geográfica provincia de Chota	27
Figura 2 Desarrollo personal	35
Figura 3 Desarrollo profesional	36
Figura 4 Apoyo en las tareas.....	36
Figura 5 Funcionamiento.....	37
Figura 6 Fluidez en la comunicación	38
Figura 7 Claridad en la comunicación	38
Figura 8 Elementos materiales	39
Figura 9 Elementos económicos	39
Figura 10 Motivación	40
Figura 11 Responsabilidad.....	41
Figura 12 Liderazgo	41
Figura 13 Trabajo en equipo	42
Figura 14 Formación y conocimiento.....	43

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

BBVA	: Banco de Bilbao y Banco de Vizcaya
C.O.	: Clima Organizacional
D.L.	: Desempeño Laboral
DGSF	: Dirección General de Supervisión y Fiscalización
EAFC S.A Anónima	: Empresa Administradora de Fondos Colectivos Sociedad

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como objetivo, analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022, para lo cual se desarrolló una investigación bajo un diseño, con enfoque cuantitativo, no experimental, con alcance correlacional, la muestra estuvo constituida por 87 colaboradores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, el instrumento de recolección de datos que se aplicó fue el cuestionario, para las variables clima organizacional y desempeño laboral, el cuestionario fue previamente validado mediante el juicio de expertos, en la investigación se concluye que el [C.O.] se relaciona de forma positiva y significativa con el [D.L.] de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022, por lo que la Universidad Nacional Autónoma de Chota debe fomentar un clima organizacional positivo para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores administrativos. Algunas acciones que pueden ayudar a lograr esto incluyen la comunicación abierta y efectiva, así como el reconocimiento.

Palabras Clave: Clima organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

The objective of this investigation was to analyze the relationship between the organizational climate and the work performance of administrative workers of the National Autonomous University of Chota, 2022, for which an investigation was shown under a design with a quantitative, non-experimental approach, with correlational scope, the sample consisted of 87 employees from the National Autonomous University of Chota, the data collection instrument that was applied was the questionnaire, for the variables organizational climate and work performance, the questionnaire was previously validated through expert judgment , the research concludes that the organizational climate is positively and significantly related to the job performance of administrative workers at the National Autonomous University of Chota, 2022, so the National Autonomous University of Chota should promote a positive organizational climate to improve the work performance of its tr administrative servants. Some actions that can help achieve this include open and effective communication and recognition and rewards.

Key words: Organizational climate and job performance

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del Problema

1.1.1 Contextualización

Restrepo (2017) en la actualidad a nivel mundial, la motivación en las entidades ha variado notablemente enfatizando en el clima organizacional. Las organizaciones a parte de su actividad, tamaño o sector, están inmersas en un medio muy volátil debido a factores como el adelanto de la tecnología, los actuales modelos de gerencia, gestión y otros, por lo que priorizan sus operaciones en resultados, a partir de la gestión de sus recursos para mantener una ventaja competitiva.

A nivel nacional, Velarde (2018), en las organizaciones, el desempeño laboral constituye uno de los factores imprescindibles para el logro de las metas. Así mismo otro de los aspectos clave para que una entidad logre sus objetivos, es el C.O., sumamente importante para la satisfacción de los trabajadores, ya que cuando el personal se encuentra contento realizan su trabajo de manera eficiente, cuando éste es promovido e instituido, se sienten más comprometidos con la entidad y con los proyectos a desarrollar, reflejado en la calidad de los servicios y resultados previstos en sus planes.

A nivel regional, Barrantes (2020), el C.O. es de gran valor para todas las instituciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del clima laboral para alcanzar un aumento de productividad. A partir del direccionamiento estratégico, es posible gestionar los recursos humanos generadores de valor, permitiendo el fortalecimiento de las entidades como una estrategia que motiva a su base trabajadora para comprometerse con su organización, contribuyendo al desempeño, la innovación y competitividad de las mismas, por ello el clima organizacional requiere un compromiso prudente por toda la entidad.

1.1.2 Descripción del problema

En la provincia de Chota, departamento de Cajamarca, se encuentra la Universidad Nacional Autónoma de Chota, cuya actividad es la enseñanza superior, orientada a potenciar el desarrollo académico e investigativo; en dicha entidad se percibe que el clima organizacional se ha visto afectado, esto debido a la falta de comunicación entre los colaboradores de algunas áreas de trabajo, falta de oportunidades para que el personal progrese o ascienda en la institución, así mismo no se brinda facilidades para el desarrollo profesional, en algunas de sus áreas los trabajadores no colaboran entre sí y no existe una relación armoniosa, por tanto el grupo de trabajo no funciona como un equipo bien integrado, por ende no existe la motivación para un buen desempeño en las labores diarias, lo cual repercute negativamente en el D.L. Por ello, en la presente investigación se pretende estudiar cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

1.1.3 Formulación del problema

Pregunta General:

- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de Universidad Nacional Autónoma de Chota?

Preguntas Auxiliares:

- ¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022?

- ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación científica

Científicamente se justifica por el aporte científico de reconocidos autores para el desarrollo del marco teórico de las variables de estudio, las cuales darán sostenimiento al presente estudio, destacando la relación entre el C.O. y el D.L.

Las principales teorías que han dado sustento a la presente tesis fueron, para la variable clima organizacional fue la Teoría del Clima Organizacional de Palma y para la variable desempeño laboral fue la Teoría de Desempeño Laboral de Earley y Shalley.

1.2.2 Justificación técnica-práctica

Desde el punto de vista práctico se precisa la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, el cual informará y encaminará tanto a la entidad donde se realiza la investigación y a los colaboradores, también a otras entidades del país, así como a la sociedad en su conjunto. Permitiendo a las autoridades correspondientes la toma de decisiones oportunas, para mejorar el D.L., mediante un buen clima laboral.

1.2.3 Justificación institucional y personal

Este trabajo sirve de consulta para los estudiantes, futuros estudios de investigación y público en general, interesados en conocer la

relación entre el C.O. y el D.L., del personal de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Personalmente sirve para obtener el grado de Maestro y seguir creciendo profesionalmente.

1.3 Delimitación de la investigación

Delimitación Conceptual:

Los principales conceptos que se utilizó en la presente investigación fueron: Clima organizacional, comunicación, condiciones laborales, desempeño laboral, dirección, formación y conocimiento, liderazgo, motivación, realización personal, prestación de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y supervisión.

Delimitación espacial:

El espacio donde se desarrolló la presente investigación es la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Delimitación temporal

El espacio temporal de la presente investigación corresponde al año 2022.

1.4 Limitaciones

Para la presente investigación no se tuvo ninguna limitación.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

- Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

1.5.2 Objetivos específicos:

- Establecer la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.
- Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.
- Establecer la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación o marco referencial

2.1 Antecedentes Internacionales:

López (2021) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica”, en la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, tuvo como objetivo general determinar en qué medida el C.O incide en el D.L. del personal de la antes mencionada universidad, el estudio fue de tipo correlacional, no experimental, con enfoque cuantitativo, el instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario, la muestra estuvo constituida por 51 colaboradores administrativos de la institución. Se concluyó que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, así mismo la comunicación incide significativamente en el D.L. del personal administrativo de dicha entidad.

Alcoba (2018) en su tesis denominada “Clima Organizacional de la Escuela de Bioanálisis”, en la Universidad Central de Venezuela, tuvo como objetivo general diagnosticar el C.O. de la Escuela de Bioanálisis, Facultad de Medicina, de la Universidad Central de Venezuela, el estudio fue de tipo descriptivo, no experimental, con enfoque cuantitativo, el instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario, la muestra estuvo constituida por ciento veintiún (121) trabajadores que laboran en dicha escuela. Se concluyó que la mayoría de los docentes se encuentran motivados. Por el contrario, el personal administrativo y obrero se encuentran desmotivados por elementos como: no son satisfactorios los beneficios socioeconómicos y no pueden alcanzar sus objetivos personales.

Villavicencio (2017) en su tesis titulada “Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral”, en la Universidad Nacional Autónoma de México, tuvo como objetivo general identificar los efectos de una intervención ad hoc sobre el C.O. y el D.L., el estudio tuvo diseño transversal, cuasi experimental, cuantitativo, con evaluación intermedia, integrado por tres estudios, la muestra estuvo constituida por 60 empleados, mayormente de las categorías de administrativo y profesional, pertenecientes a distintas áreas. Se concluyó que los procedimientos y todo aquello que acontece en la organización, genera el clima laboral e influye en las percepciones; para efectuar cambios en el C.O., se requiere que la percepción de los empleados sea favorable y se transmita por parte de los rectores.

Zambrano (2017) en su tesis titulada Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, en la Universidad Central de Ecuador, planteo como objeto establecer la influencia del C.O. en los trabajadores, de la Unión Sindical de Trabajadores del Distrito Metropolitano de Quito para mejorar su D.L., el estudio fue exploratorio, no experimental, con enfoque cuantitativo, el instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario, la muestra estuvo constituida por 88 trabajadores; concluyó que C.O. dentro de la empresa se ha visto con varias dificultades porque no se ha dado la debida importancia que este requiere, olvidando la gran influencia que tiene en el desempeño de los empleados.

Antecedentes Nacionales:

Arque (2021) en su tesis titulada Clima organizacional y el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Sina, 2021, tuvo como objetivo determinar la relación entre C.O. y D.L. de los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina - 2021, el estudio tuvo enfoque cuantitativo, el

tipo de investigación fue correlacional, con diseño no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario, la muestra estuvo constituida por 35 colaboradores de la municipalidad distrital de Sina; se concluyó que en la municipalidad de Sina en el año 2021 se pudo contrastar que el C.O. tuvo una relación positiva y de grado moderado con el D.L. de los colaboradores, en ese contexto, se indaga que a mejor clima dentro de la entidad, mayor será el desempeño del colaborador.

Quispe (2018) en su tesis titulada Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas - 2015, estableció como objeto determinar la relación entre el C.O. y D.L. en la mencionada entidad; el estudio tuvo enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue correlacional, con diseño no experimental, transeccional correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento de investigación utilizado fue el cuestionario estructurado, la muestra estuvo conformada por el total del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha, 64 personas entre: gerentes, subgerentes, jefes de oficina, asistentes y otros trabajadores; se concluyó que la motivación laboral y la productividad laboral tiene una relación muy débil, debido a que la motivación tiene una influencia directa en el desempeño del trabajador.

Alegre (2017) en su tesis titulada Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017, en la Universidad César Vallejo, planteó como objeto establecer relación entre el C.O. y el D.L. de los trabajadores de la institución, 2017, el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 50 personas integrada por los coordinadores, personal administrativo e inspectores, se concluye que el nivel de relación que establecen las variables clima organizacional y desempeño laboral es fuerte y directamente

positiva, es decir en la medida que el C.O de los trabajadores se mejora, el D.L. también se mejora.

Gallegos (2017), en su tesis titulada Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016, en la Universidad Nacional de san Agustín, el objeto fue establecer la relación que existe entre el C.O y el D.L. de los servidores adscritos a la Gerencia Administrativa de la institución, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el método utilizado fue el método inductivo, de tipo explicativo, el diseño de la investigación fue descriptivo correlacional, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, la muestra estuvo constituida por 60 trabajadores de Ministerio Publico Gerencia Administrativa de Arequipa; se concluyó que existe relación entre el C.O. y el desempeño profesional de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa.

Antecedentes Locales

Vigo (2021), en su tesis titulada Relación del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral Del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mf, Cajamarca 2021, el objeto fue determinar la relación entre la dimensión autorrealización en el D.L. de los Trabajadores de la institución, la investigación tuvo enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, con diseño no experimental, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo Likert, la muestra constituida por 20 trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mf, se concluyó que existe relación significativa del C.O. en el D.L. de los Trabajadores de la institución ya que a mayor impulso del clima organizacional, mejor desenvolvimiento del desempeño laboral de los trabajadores.

Llanos (2018), en su tesis Clima Laboral y su Efecto en la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Área de Ventas de la Empresa Autoplan Filial

Cajamarca, 2018, en la Universidad Nacional de Cajamarca, el objeto fue determinar el efecto del clima laboral en la satisfacción de los colaboradores de la empresa mencionada, la investigación fue de carácter descriptivo correlacional, con diseño no experimental, el método utilizado fue el deductivo y analítico, la técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, la muestra estuvo compuesta por 7 vendedores que laboran en el área de ventas, de la empresa Autoplan filial Cajamarca; se concluyó que existe un clima laboral inadecuado, debido a que los colaboradores se sienten insatisfechos laboralmente con la empresa y que el clima laboral influye de manera significativa en la satisfacción laboral.

Ruiz (2019) en su tesis titulada El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Recurso Humano del Área de Infraestructura en el Gobierno Regional de Cajamarca, en la Universidad Nacional de Cajamarca, el objetivo fue determinar la influencia del C.O. en el D.L. del recurso humano en el área de infraestructura del Gobierno Regional de Cajamarca, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con diseño no experimental, los métodos utilizados fueron el inductivo, deductivo, analítico y sintético; la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la muestra estuvo constituida por 27 trabajadores, se concluyó que los indicadores del clima organizacional de mayor influencia en el D.L. son, el estilo de supervisión, oportunidad de desarrollo, motivación laboral y estabilidad laboral.

Tauma (2019) en su tesis titulada El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Agencia del BBVA Continental en la Ciudad de Cajamarca y su Ambito de Alcance, Año 2016, en la Universidad Nacional de Cajamarca, el objetivo fue determinar la influencia del C.O. en el desempeño laboral del personal la entidad, a través del método de observación permitiendo identificar los factores que ejercen incidencia en su desempeño, la investigación tuvo enfoque cualitativo, el tipo de investigación fue transversal,

exploratoria y descriptiva, los métodos utilizados fueron el método inductivo - deductivo y analítico - sintético, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, la muestra estuvo constituida por 28 trabajadores, se concluyó que la situación del clima organizacional es 54% eficiente, permitiendo un adecuado D.L. de los trabajadores.

2.2 Marco doctrinal

Teoría del Clima Organizacional según Chiavenato

Chiavenato (1992) el clima organizacional constituye el medio de la institución, el ambiente psicológico que existe en cada organización, el C.O. involucra diferentes aspectos como la tecnología, las políticas, las metas, las normas internas, así como las actitudes y aptitudes, los valores y formas de comportamiento.

Para crear un C.O. favorable es necesario que la organización cuente con algunos factores:

1) Factores físicos adecuados: Un lugar de trabajo cómodo, despejado, bien iluminado y con la higienización necesaria, en el cual se encuentren los instrumentos para desarrollar de una manera competente la labor del trabajador.

2) Factores psicológicos: Deben incluir la forma cómo el jefe se refiere a sus trabajadores, cómo los trata y estimula. Además, debe dar el compañerismo necesario, para que las personas puedan formular sus ideas.

3) Sistema de comunicación interna y externa apropiados para que todos los implicados estén plenamente al tanto de las necesidades y metas de la organización.

4) Procesos que garanticen el estímulo de ideas que pueden ayudar a los colaboradores a realizar sus actividades de una forma más fácil ya sea con un aumento en su retribución o a través de capacitaciones.

Teoría del Clima Organizacional según Rodríguez

Rodríguez (1999) el clima organizacional son las apreciaciones compartidas por los integrantes de una organización respecto al trabajo, el ambiente, las relaciones y las diversas regulaciones normativas.

Teoría del Clima Organizacional según Likert

Likert (1967) el comportamiento de los trabajadores es causado por la dirección administrativa y por las situaciones que perciben los trabajadores en la organización.

Establece 3 tipos de variables que influye en la percepción del clima.

- a. **Variables Causales:** Denominadas también variables independientes, determinan el horizonte en que una organización crece y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la entidad, sus directrices, la competitividad, la competitividad y actitudes.
- b. **Variables Intermediarias:** Estas variables reflejan el estado intrínseco y la fortaleza de la entidad. Dentro de esta variable se encuentra la estimulación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones.
- c. **Variables Finales:** Variables dependientes que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, que reflejan los logros, como la productividad, los ingresos y egresos.

Teoría del Clima Organizacional según Palma

Palma (2004) en su teoría de Clima Organizacional presenta la Escala CL-SPC, instrumento diseñado con la técnica de Likert, comprende un total de 50 ítems que examinan el clima laboral definida operacionalmente como la apreciación del trabajador con respecto a su ambiente laboral. Se enfoca en las dimensiones del C.O. como particularidades que influyen en el comportamiento de los individuos. Son cinco los elementos que se determinan en el clima organizacional:

- a. **Realización personal o autorrealización:** Se refiere a la evaluación del colaborador en relación a su ambiente laboral para su crecimiento personal y profesional referente a la tarea que realiza y con visión de futuro, de tal modo que les permita avanzar.
- b. **Involucramiento laboral:** Se refiere a la caracterización que tiene el colaborador con los valores institucionales y la responsabilidad para cumplirlos, permitiendo brindar un mejor servicio.
- c. **Supervisión:** En esta dimensión se brinda comentarios referente a las actividades desarrolladas y apoyo en las tareas. La supervisión crea en algunos de los colaboradores tensión.
- d. **Comunicación:** Consiste en el grado de fluidez, claridad y precisión de la información para el funcionamiento de la entidad. El desarrollo de la organización depende de la comunicación que se ejecuta entre colaboradores, y hay un bajo rendimiento cuando la comunicación va en diferentes direcciones.
- e. **Condiciones laborales:** Consiste en los elementos materiales, económicos y psicosociales necesarios para cumplir con las tareas encomendadas, de tal modo que se cuente con todas las facilidades para desempeñar el trabajo.

Desempeño Laboral

Teoría del desempeño laboral, según Hacker:

Hacker (1994) en su teoría Desempeño Laboral y Proceso de Acción, detalla que el proceso de acción y comunicación para un buen D.L. consta de dos perspectivas las cuales llevarían a la acción desde el objetivo hasta la finalización del plan teniendo en cuenta su realización y feedback.

Teoría del desempeño laboral, según Montejo:

Montejo (2009), define el desempeño laboral como las acciones y conductas en los colaboradores, que son fundamentales para lograr los objetivos de la

organización, medidos en términos de aptitudes de cada individuo y la contribución a la entidad. El D.L. es resultado de lo que una persona aprecia, lo que influye en sus labores y la responsabilidad para el cumplimiento de sus funciones.

Teoría de Desempeño Laboral según Earley y Shalley

Earley y Shalley (1991), en su teoría de la Motivación, explican como los fines institucionales intervienen en el D.L., y como se convierten en acciones, también dan a conocer que existen dos particularidades que sostienen el desempeño, la formulación, examinación e internalización de los fines profesionales y el desarrollo y ejecución de planes.

Elementos Claves del Desempeño Laboral:

Prestación del trabajo: Dar el servicio valiéndonos de un conjunto de medios materiales o inmateriales y de otras capacidades que conducen a la ejecución de ciertos objetivos como la estimulación, el compromiso, liderazgo y otros conocimientos.

- a. Motivación:** Las organizaciones están influenciadas por una composición de prácticas, valores y perspectivas a futuro, que en conjunto constituyen la motivación de sus integrantes, entender lo que motiva a una organización, puede ser un instrumento poderoso para optimizar su desempeño.
- b. La Responsabilidad:** Dentro de una organización, engloba una serie de funciones que deben ser asumidas sea cual fuere los resultados. Es por este hecho que las personas mal administradas tratan de obviar las obligaciones y pasar al otro la tarea.
- c. Dirección:** Robbins (1994), la dirección requiere destreza, ligereza, verdad y visión de los acontecimientos sociales y educativos que suceden en la organización, para poder dirigir, a través del liderazgo y trabajo en equipo.

- d. Liderazgo y Trabajo en Equipo:** El liderazgo debe ser entendido como la autoridad mediante la que se puede lograr que los integrantes de una organización apoyen de manera deliberada y con armonía en el logro de los objetivos organizativos. La persona que ejerce este tipo de autoridad es el líder. El líder es por tanto, una persona a quien le es posible incidir en las actitudes y decisiones de los colaboradores.
- e. Conocimientos:** A través de la formación profesional. El desarrollo de los recursos humanos se ha vuelto una forma de plantear los puntos críticos dentro de las organizaciones, los programas de capacitación y desarrollo facilitan el desarrollo de aptitudes y mejoran las relaciones interpersonales.

2.3 Marco conceptual

Clima Organizacional

EmpresaActual (2021), el clima organizacional o laboral es la valoración completa subjetiva que tienen los trabajadores de su trabajo, que incluye una amplia categorías de temas: rendimiento, soporte, objetivos y lineamientos. Es un tema considerablemente abordado a consecuencia de la preocupación por la influencia entre el estado de ánimo del trabajador y su rendimiento.

Según Paredes (2015), el clima laboral tiene una referencia al lugar físico donde el personal coexiste, este entorno influye en las destrezas, físicas, mentales, que a su vez, lo proyectan en el rendimiento laboral, el cual puede ser propicio o desfavorable según las experiencias.

Dessler (1991), el clima organizacional es el conjunto de apreciaciones que el individuo tiene de la entidad para la cual labora, y la opinión que se haya formado de ella en términos de independencia, organización, respeto, cordialidad, soporte y apertura.

De la definición antes detallada se infiere que el clima se refiere al contexto de trabajo propio de la entidad, dicho ambiente influye en la conducta de sus participantes. Por lo que se puede afirmar que el C.O. es el reflejo de la cultura de la entidad, el clima establece la forma como el trabajador percibe su trabajo, su rendimiento, su producción y agrado en la labor que ejercen.

El C.O. influye en todo lo que sucede dentro de la organización, es el conjunto de características de la organización percibidas por los integrantes que prestan sus servicios en dicho medio.

Brunet (2002), Es el efecto de la intercomunicación de las partes de una institución, de tal manera, que la actuación del personal depende de los factores que existen y de las impresiones que se tenga de los factores; conllevando a una influencia del medio y de la personalidad del individuo en la determinación del C.O.

Las organizaciones deben valorar el rendimiento de su personal, con el fin de mejorar fallas y ecausar sus operaciones.

El Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (2005), en su artículo relativo a valores de la organización puntualiza, que los valores son afirmaciones y principios concernientes a diligencias propias de la entidad, cuyo objeto principal es obtener la comodidad de todos los miembros de la entidad. Las organizaciones instituyen valores plasmadas en su visión y misión, haciendo que éstos se sientan comprometidos con la misma, con el fin de lograr en ellos un sentido de correspondencia.

Los individuos forman parte integra de las instituciones, llevando intrínsecamente aspectos de compromiso, la honestidad y valores de comportamiento relacionados a la ética, transformándose en lineamientos para conseguir adecuarse al medio.

QuestionPro (2021), El clima organizacional es un conjunto de particularidades medibles acerca del espacio de labores, entendido por servidores y que intervienen en su ánimo y motivación. El C.O. tiene que ver con las políticas y procedimientos de una organización que se relacionan con la práctica del personal. Es importante destacar que se trata de un juicio discernido por los colaboradores que depende del valor que es diferente en cada persona, incluye espacios físicos, mentales y emocionales.

Características del Clima Organizacional:

- a. **Es un concepto multidimensional:** El C.O. es considerado un concepto en el cual los múltiples aspectos que entran en juego pueden encerrar el grado de conflicto, el liderazgo, la estructura y la naturaleza de la entidad.
- b. **Tiene una cualidad durable:** El C.O. se edifica sobre un período y es la figura del carácter perdurable del contexto interno de la compañía, como es ejercitado por los servidores.
- c. **Es medible:** Es un conjunto de particularidades que puede alcanzar a medirse con la herramienta pertinente, por ejemplo, una encuesta de C.O.
- d. **Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional:** Tiene que ver con el soporte que el personal percibe que reciben de la entidad.
- e. **Refleja el grado de motivación de los empleados:** Tiene consecuencias positivas y negativas en la actuación de las personas en el lugar de trabajo, por lo que se vincula con la excelencia y sustentabilidad de trabajo.
- f. **Constituye la identidad única de la organización:** Es el C.O. el que da a la institución una identificación exclusiva o discernida, y ofrece una imagen de las interrelaciones entre la entidad y sus empleados.

Importancia del Clima Organizacional

El valor de buscar un pertinente clima en una institución reside en que este interviene de manera relevante en el trabajo de los servidores, pues tiene un efecto profundo en la voluntad, las cualidades y la complacencia de los empleados a nivel personal.

Ya que la satisfacción delimita o influencia la competencia de los empleados, podemos decir que el C.O. está directamente relacionado con la eficacia y cumplimiento de los equipos de trabajo.

Ventajas del Clima Organizacional

- a. Un ambiente cómodo:** La ausencia de presión facilitará la comunicación organizacional y la correspondencia entre los miembros de la empresa, la disminución del miedo, y el aumento de la seguridad en uno mismo y en el equipo.
- b. Incremento del interés:** Un ambiente agradable favorece a que el interés de trabajar, así como el interés por encaminar nuevos proyectos.
- c. Satisfacción laboral:** El reconocimiento optimizará el bienestar en el trabajo del personal.
- d. Evitar el absentismo laboral:** La infelicidad en el trabajo y un C.O. malo son algunas de las causas del absentismo laboral.
- e. Mejorar la productividad laboral:** Un medio laboral apropiado que permita el crecimiento individual y en conjunto de los colaboradores permitirá una mejora en el tiempo de operaciones y pertinente uso de los recursos.

Desempeño Laboral

Bizneo (2020) el desempeño laboral se refiere a la disposición del servicio que realiza el colaborador. Aquí entran en juego desde sus aptitudes profesionales hasta sus destrezas personales, y que interviene claramente en

los resultados, se trata de cómo actúa y cómo realiza sus labores, así como afecta a la organización. Es indispensable por eso que resulta esencial medirlo.

Según Díaz (2018), el desempeño laboral se define como las competencias que le permite generar beneficios en la entidad. El resultado es un efecto relevante que se relaciona con la productividad de los trabajadores.

Chiavenato (2000) toda acción elaborada por un individuo, en respuesta, de todo aquello de lo que debe ejercer y que será medido en base a su realización.

Montenegro (2003), el desempeño se concibe como la observancia de funciones, es un elemento del C.O., influye en diversos factores como son: la motivación, el liderazgo, el trato y la toma de decisiones.

Lifeder (2022), el desempeño laboral es la valoración que determina si una persona ejecuta bien sus funciones. Se trata de una estimación a nivel propio, que toma en cuenta sus competencias profesionales y sus habilidades, el D.L. es un proceso fuertemente significativo para el éxito de toda entidad. El desempeño de los colaboradores puede aumentar el impulso hacia los objetivos.

Características del Desempeño Laboral

- a. Resultados:** El desempeño laboral se define como la conducta de un colaborador. Se distingue de los resultados logrados, ya que los resultados son parte del producto del trabajo, pero también son la consecuencia de otros factores.
- b. Relevante para la meta organizacional:** El D.L. se dirige hacia el objeto de la institución que sean notables para el puesto. Por tanto, no se considerarán funciones en las que se realicen esfuerzos por alcanzar objetivos.

- c. **Multidimensionalidad:** El desempeño laboral se expresa como multidimensional, que consiste en más de un tipo de conducta.
- d. **Comportamientos específicos y no específicos de la tarea:** Los comportamientos concretos de la tarea son los que la persona promueve como parte de su compromiso. Son las tareas primordiales que precisan un trabajo de otro. Los comportamientos no específicos de la tarea son los que un individuo debe originar y que no se refieren a un trabajo en específico.
- e. **Esfuerzo:** El desempeño también puede valorarse en términos de esfuerzo, ya sea en el día a día o cuando existan contextos concretos. Refleja el grado en que los individuos se empeñan en la realización de sus tareas.
- f. **Trabajo en equipo:** En trabajos donde el personal es altamente recíproco, el desempeño puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y a sus compañeros.

Por ejemplo, actuando como un buen prototipo a seguir, dando recomendaciones, o ayudando a concretar las metas.

Flores (2008) las características de D.L. corresponden a los conocimientos, destrezas y competencias que se espera que una persona aplique y exponga en el desenvolvimiento de su trabajo.

- a. **Adaptabilidad:** Se refiere a mantener la efectividad en diferentes ambientes y con diferentes entidades.
- b. **Comunicación:** Se refiere a la capacidad de manifestar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o de forma individual. La capacidad de acuerdo al lenguaje o terminología a las necesidades del receptor al buen empleo de la gramática.
- c. **Iniciativa:** Se refiere al propósito la intención de contribuir activamente sobre los acontecimientos para obtener objetivos. A la destreza de generar situaciones en lugar de reconocerlas positivamente.

d. Conocimientos: Se refiere al grado alcanzado de conocimientos técnicos y/o competitivos en áreas relacionadas con su área de trabajo. A la capacidad que tiene de estar al tanto de los avances actuales en su área.

e. Trabajo en equipo: Se refiere a la facultad de desempeño eficazmente en equipo de trabajo para alcanzar metas de la institución, contribuyendo y creando un ambiente armónico que permite el asentimiento.

Brunnet (1997) Es importante tener en cuenta que el ambiente laboral es un aspecto que puede interferir en la opinión del personal sobre el C.O. Para que exista un buen clima debe generarse en un ambiente en donde las personas, se sienten de acuerdo y cómodas, existen aspectos físicos que le afectan; como el lugar de trabajo confortable, donde pueda encontrar todas las herramientas para desarrollar de una manera pertinente su labor, el lugar debe ser iluminado, limpio y ubicado de acuerdo a su fin.

2.4 Definición de términos básicos

Clima Organizacional:

Dessler (1991), el clima organizacional es el conjunto de apreciaciones que las personas tienen de la entidad para la cual presta sus servicios, y el parecer que se haya formado de ella en términos de independencia, estructura, atención, cordialidad, soporte y apertura.

Comunicación

Palma (2004) la comunicación es la apreciación del nivel de claridad, diligencia, transparencia, relación y exactitud de la información, relativa y oportuna a la articulación interna de la organización. El desarrollo es efectivo, cuando se establece una apropiada comunicación entre colaboradores, pero hay un inferior rendimiento cuando se trata de una comunicación con distintos horizontes, ya que varios de los colaboradores no tienen una relación cercana con otras áreas o jefes.

Condiciones laborales

Palma (2004) reconocimiento de que la entidad provee los aspectos materiales, financieros y psicosociales adecuados para el acatamiento de las tareas encargadas, de tal modo que haya facilidad para la realización del trabajo de la mejor forma.

Desempeño laboral

Chiavenato (2000) toda actuación elaborada o ejecutada por un individuo, en respuesta de todo aquello que le compete y que será medido en base a su cumplimiento.

Dirección

Robbins (1994), la dirección requiere destreza, versatilidad, legitimidad y micro y macro visión de los acontecimientos sociales y educativos que acontecen, para poder orientar, a través del liderazgo y trabajo en equipo. Para lograr esto, el estilo de dirección debe atender aspectos de potenciar el personal.

Formación y Desarrollo Profesional

Earley y Shalley (1991), el desenvolvimiento de los recursos humanos se ha vuelto una forma de aproximarse a los nudos críticos dentro de las organizaciones, los programas de aprendizaje y desarrollo pueden facilitar el incremento de aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal al proporcionar un lenguaje común.

Involucramiento laboral

Palma (2004) caracterización que tiene el colaborador con las normas organizacionales y la responsabilidad con la empresa para cumplir y lograr las metas, el D.L. adecuado permitirá brindar un óptimo servicio.

Liderazgo y Trabajo en Equipo

Earley y Shalley (1991), el liderazgo debe ser entendido como una clase de influencia mediante la que se puede lograr que los integrantes de una

organización favorezcan con entusiasmo en el logro de los objetivos organizativos.

Motivación

Earley y Shalley (1991), Toda entidad está condicionada por una composición de usos, valores y enfoque al futuro, que conforman la motivación de sus integrantes, comprender qué es lo que motiva a una organización en una arma valiosa para optimizar su cometido.

Realización personal o autorrealización

Palma (2004) Realización personal o autorrealización es la apreciación que muestra el personal respecto a las facultades que brinda el medio laboral para el desarrollo personal y profesional relativo al trabajo que realiza y con expectativa de futuro, de tal modo que les posibilite prosperar.

Responsabilidad

Earley y Shalley (1991), la responsabilidad, abarca una cadena de ocupaciones que deben ser tomadas sea cual fuere los efectos. Es por este hecho que el personal mal dirigido tratan de obviar la responsabilidad y pasarle al otro la carga, generalmente llegando a dependencias más altas, quienes se ven en el compromiso de realizarlo, sea bien o mal, será criticado sobre todo por los mismos individuos que delegaron en un principio estas responsabilidades.

Supervisión

Palma (2004) En esta dimensión se suministran valoraciones del personal sobre la funcionalidad y significancia de superiores en el control dentro de las tareas. La presencia de una inspección crea en el personal tensión tensión que permite mejorar su D.L.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LAS HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis:

3.1.1 *Hipótesis General:*

- El clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

3.1.2 *Hipótesis específicas:*

- La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.
- La supervisión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.
- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.
- Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

3.2 Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

3.3 Operacionalización de los componentes de las Hipótesis

Tabla 1

Operacionalización de los componentes de la hipótesis

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.					
Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos
<p>Hipótesis General: El clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.</p>	<p>Clima Organizacional: Dessler (1991), el clima organizacional es el conjunto de apreciaciones que las personas tienen de la entidad para la cual presta sus servicios, y el parecer que se haya formado de ella en términos de independencia, estructura, atención, cordialidad, soporte y apertura.</p>	<p>Variable: Clima Organizacional</p>	<p>Realización personal</p>	Desarrollo personal	<p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de percepción del clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.</p>
				Desarrollo profesional	
			<p>Supervisión</p>	Apoyo a las tareas	
				Funcionamiento	
			<p>Comunicación</p>	Fluidez en la comunicación	
				Claridad en la comunicación	
<p>Condiciones laborales</p>	Elementos materiales				
	Elementos económicos				

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

Hipótesis	Definición conceptual de las variables	Definición operacional de las variables			
		Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos
Hipótesis específicas					
- La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.				Motivación	
- La supervisión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.	Desempeño Laboral:		Prestación del trabajo	Responsabilidad	
- La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.	Chiavenato (2000) toda actuación elaborada o ejecutada por un individuo, en respuesta de todo aquello que le compete y que será medido en base a su cumplimiento. .	Variable: Desempeño laboral	Dirección	Liderazgo	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de percepción del clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.
- Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.				Trabajo en Equipo	
			Conocimientos	Formación y conocimiento	

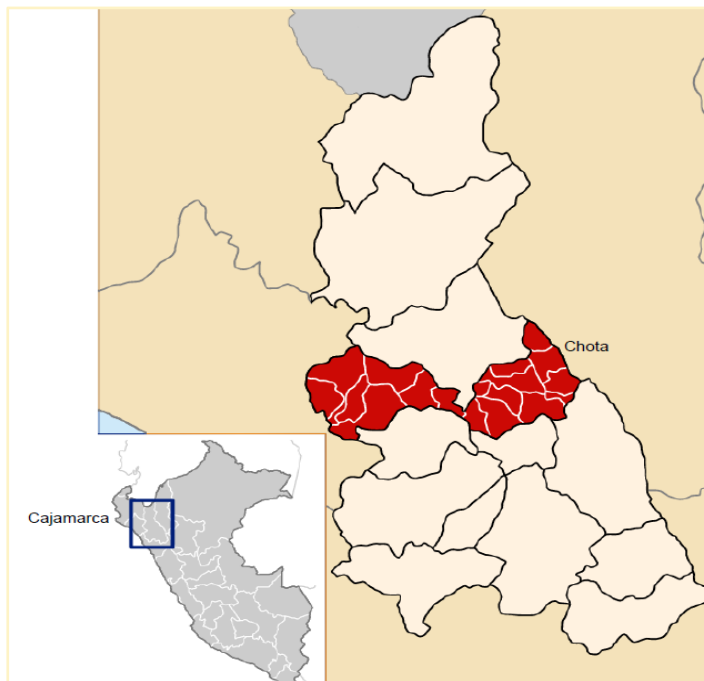
CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ubicación geográfica

La presente investigación se realizó en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, ubicada en el distrito de Chota, provincia de Chota, departamento Cajamarca, a 2.394 m.s.n.m., con una superficie de 3795 km².

Figura 1

Mapa de ubicación geográfica provincia de Chota



Nota: Obtenido de la Página web de la Municipalidad Provincial de Chota (2021)

4.2 Diseño de la Investigación

El enfoque de la presente investigación fue cuantitativo, dado que la recolección de datos se expresan en valores o datos numéricos (Arias, 2012).

El diseño fue no experimental, debido a que no se manipularon deliberadamente las variables de estudio, es decir C.O y D.L., presentando un corte transversal, con un periodo de estudio correspondiente al año 2022 (Hernández et al.,2014).

El alcance de la presente investigación fue correlacional ya que su finalidad fue determinar el grado de relación o asociación existente entre dos o más variables tanto C.O. y D.L. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación (Arias, 2012).

4.3 Método de investigación

Tipo de investigación

El estudio fue prospectivo, transversal y correlacional:

Según Hernandez (2014) la planificación de la toma de los datos es prospectivo, ya que la información fue recogida de fuente primaria. Su alcance fue transversal ya que los datos se recopilaron en un solo momento; del mismo modo su nivel de estudio fue correlacional ya que se buscó asociar variables y permitió cuantificar la relación entre ellas.

Se utilizó los siguientes métodos de pensamiento:

Método analítico. Consiste en desglosar un objeto de estudio, se dividió cada una de las partes para examinarlas individualmente.

Sintético. Mediante el análisis, se llegó a las conclusiones que nos permitió determinar y explicar el nivel de relación de la variable C.O. y la variable D.L.

Método deductivo. Este método permitió tomar conclusiones generales para obtener explicaciones individuales. Además, permitió analizar leyes, principios, teorías tanto de C.O. y D.L., de uso internacional y validez verificada.

Hipotético deductivo: Las hipótesis son el punto partida para las presunciones, para arribar a predicciones que se someten a verificación empírica, y si hay correspondencia con los hechos, se comprueba la veracidad o no de la hipótesis de partida.

4.4 Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación

Población:

Según Hernandez, Fernández y Baptista (2014) la población está conformada por elementos que tienen similares características, por lo tanto, son tomados como objeto de

estudio en una determinada investigación. Para el presente estudio la población estuvo conformada por ciento doce (112) trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Muestra:

De acuerdo a lo especificado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra corresponde a una elección realizada a la población, donde se toma un número pequeño y que forma parte de la población para la aplicación de instrumentos de medición correspondientes a las variables de estudio, para el cálculo de muestra en la presente investigación se utilizó la fórmula de población finita, mediante la cual se obtuvo una muestra de 87 unidades de estudio.

Fórmula:

$$n = \frac{N \times z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Población: N=112

Nivel de Confianza (95%): $Z_{\alpha}=1.96$

Proporción a favor: p=0.5

Proporción en contra: q=0.5

Error de precisión: d=0.05

Reemplazando: n=87 unidades de estudio

Unidad de análisis: Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Unidad de observación: Trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

4.5 Técnicas e instrumentos de recopilación de información

Para el recojo de la información se utilizó como técnica de recolección la encuesta.

Encuesta, recojo de datos a través de preguntas establecidas en un cuestionario, aplicadas a los sujetos que son elementos de investigación y que corresponden a la muestra, tal como lo especifica (López-Roldan, 2015).

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. En el caso específico del presente estudio se utilizará un cuestionario para percepción de C.O. y otro para el nivel de D.L.

Instrumento Clima Organizacional

Para la variable clima organizacional se utilizó el cuestionario de percepción de Palma (2004), según Anexo N° 01, el cual medirá el nivel de percepción global del ambiente laboral.

El cuestionario de percepción de clima organizacional ordenado bajo una escala tipo Likert de cinco categorías: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A Veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

Tabla 2

Dimensiones e indicadores Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Realización Personal	Desarrollo personal	1, 2, 3, 4, 5 y 6.
	Desarrollo profesional	7, 8, 9 y 10.
Supervisión	Apoyo en las tareas	11, 12, 13, 14, 15
	Funcionamiento	17, 18 y 19.
Comunicación	Fluidez en la comunicación	20, 21, 22 y 23.
	Claridad en la comunicación	24, 25 y 26.
Condiciones Laborales	Elementos materiales	27 y 28.
	Elementos económicos	29 y 30.

Instrumento Desempeño Laboral

Para la variable desempeño laboral se utilizó el cuestionario de D.L. realizado por Ramírez (2008), según Anexo N° 02.

Cada ítem tiene cuatro opciones de respuesta, estructurado bajo la escala Likert: 1) Nunca, 2) Casi nunca, 3) A Veces, 4) Casi siempre, 5) Siempre.

Tabla 3*Dimensiones e indicadores Desempeño Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Prestación del trabajo	Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7.
	Responsabilidad	8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14.
Dirección	Liderazgo	15, 16, 17 y 18.
	Trabajo en equipo	19, 20 y 21.
Conocimientos	Formación y conocimiento	22, 23 y 24.

Procesamiento de datos

En el presente estudio de investigación para el procesamiento de información recopilada en los cuestionarios, se utilizó la hoja de cálculo de Microsoft Excel, el cual facilitó la obtención de resultados a través de tablas y gráficos.

Análisis de datos

Para el análisis de datos, se utilizó la hoja de cálculo de Microsoft Excel, el cual facilitó la interpretación de acorde a la realidad situacional de las variables de estudio, a partir de las tablas y gráficos obtenido del procesamiento de datos.

Para medir la relación entre las variables, C.O. y D.L. se realizó a través de la prueba estadística del chi cuadrado.

4. 7 Equipos, materiales, insumos, etc.

Equipos

- Laptop.
- Impresora.

Materiales

- Papel bond
- USB
- Lapiceros
- Lápices
- Borradores

Insumos

- Refrigerios

4.8 Matriz de consistencia metodológica

Tabla 4

Matriz de consistencia metodológica

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
Pregunta general ¿Cómo se relaciona el clima organizacional con el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de Universidad Nacional Autónoma de Chota?	Objetivo general Analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.	Hipótesis General: El clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.	Variable: Clima Organizacional	Realización personal	Desarrollo personal	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de percepción del clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.	Tipo de Diseño: Prospectivo, transversal y correlacional. Diseño: No Experimental.	Población: Ciento doce (112) trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Muestra: Ochenta y siete (87) trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.
				Supervisión	Desarrollo profesional			
				Supervisión	Apoyo a las tareas			
				Supervisión	Funcionamiento			
				Comunicación	Fluidez en la comunicación			
				Comunicación	Claridad en la comunicación			
				Condiciones laborales	Elementos materiales			
Condiciones laborales	Elementos económicos							

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos	Metodología	Población y muestra
<p>Preguntas Auxiliares ¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022?</p>	<p>Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre la realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la supervisión y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas: La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.</p> <p>La supervisión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.</p> <p>La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.</p> <p>Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Prestación del trabajo</p> <p>Dirección</p> <p>Conocimientos</p>	<p>Motivación</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Liderazgo</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Formación y conocimiento</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de percepción del clima organizacional y cuestionario de desempeño laboral.</p>	<p>Tipo de Diseño: Prospectivo, transversal y correlacional. Diseño: No Experimental.</p>	<p>Población: Ciento doce (112) trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Muestra: Ochenta y (87) trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.</p>

CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Presentación de resultados

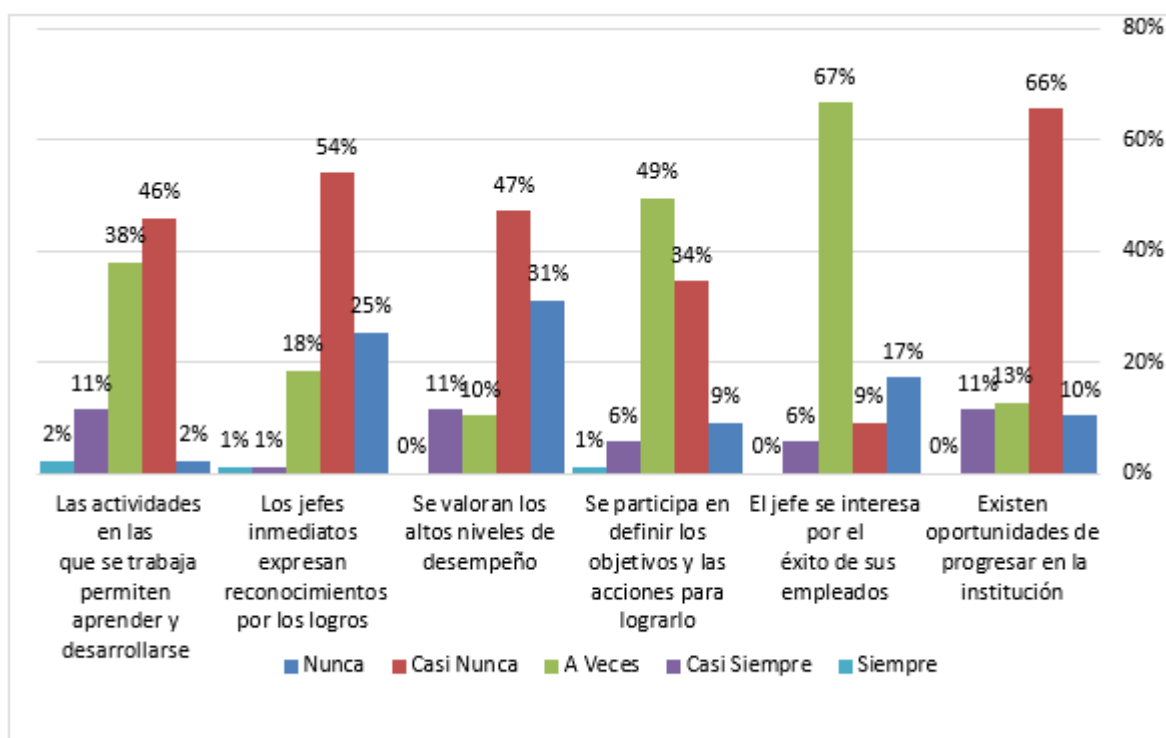
A continuación, se presentan los resultados del procesamiento de los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos sobre el C.O. y el D.L. a 87 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

5.1.1 Resultados de la variable 1 – Clima Organizacional

Se desarrolló los componentes que comprende los resultados de la aplicación del cuestionario de clima organizacional al personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Figura 2

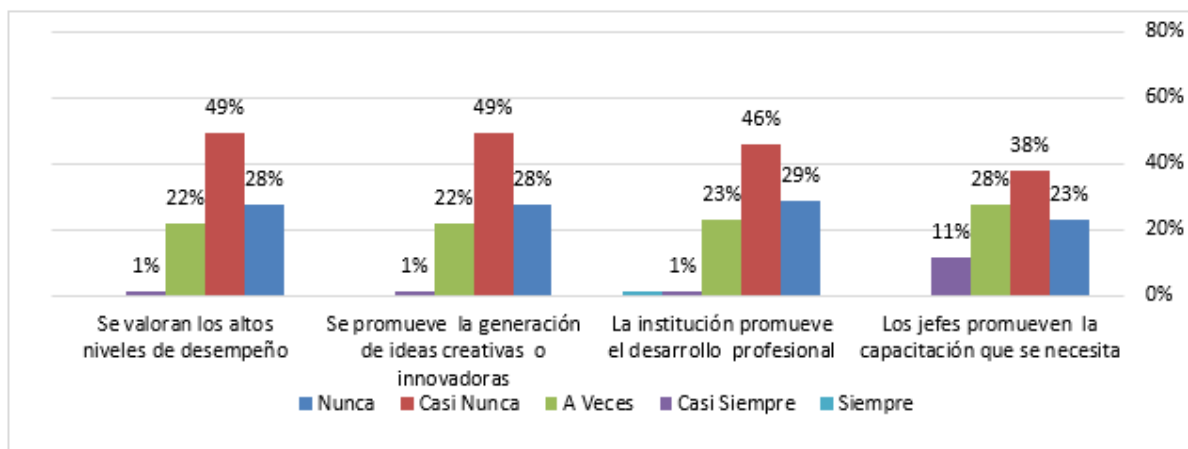
Desarrollo personal



En la Figura 2, se aprecia que el 67% de encuestados manifiestan que a veces el jefe se interesa por el éxito de sus empleados, de otro lado el 66% señaló que casi nunca existen oportunidades de progresar en la institución y el 54% de los colaboradores consideró que casi nunca los jefes inmediatos expresan reconocimientos por los logros.

Figura 3

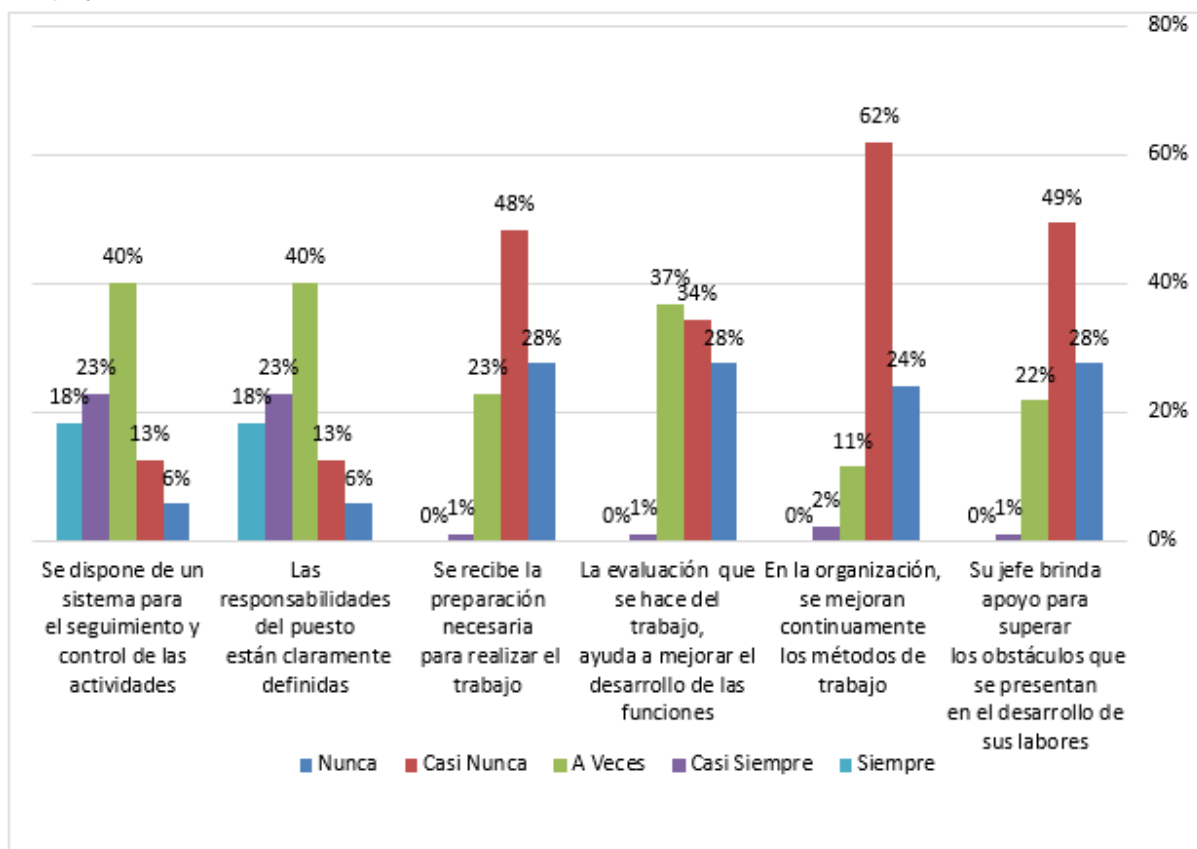
Desarrollo profesional



En la Figura 3, se observa 49% de encuestados consideran que casi nunca se promueve la generación de ideas creativas, 49% de los colaboradores considera que casi nunca se valoran los altos niveles de desempeño, de otro lado el 38% señaló que casi nunca los jefes promueven la capacitación que necesita.

Figura 4

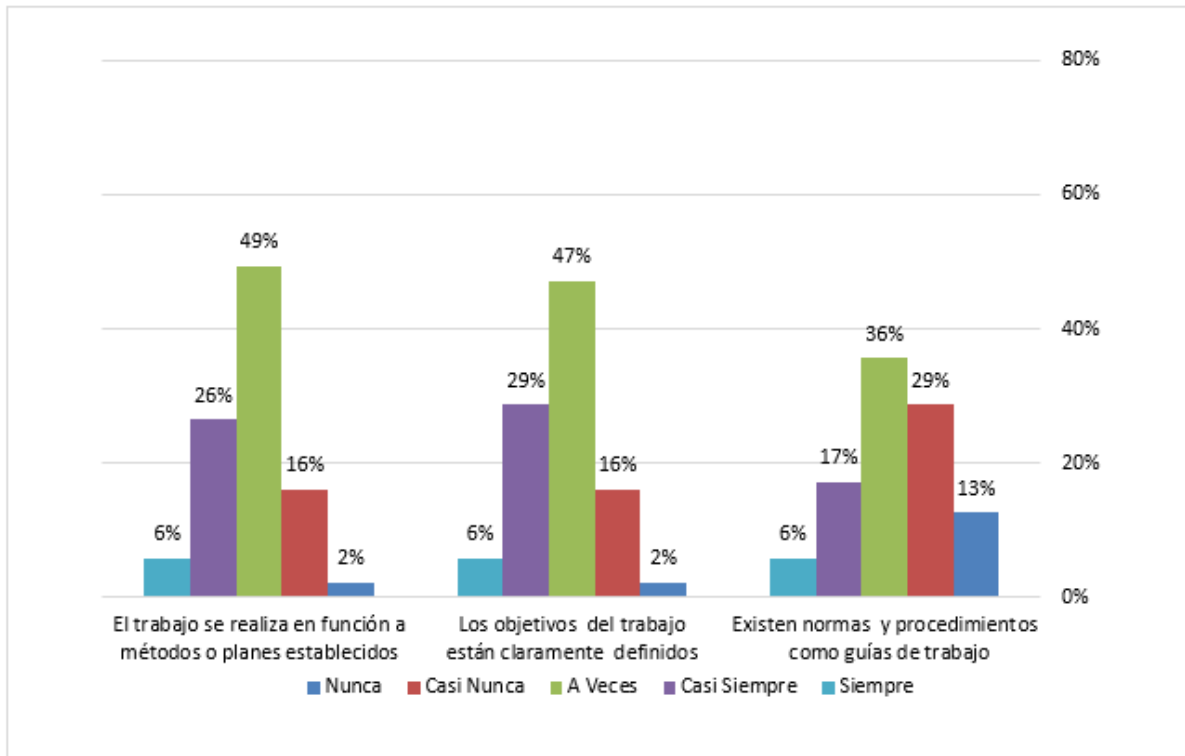
Apoyo en las tareas



En la Figura 4, el 48% de encuestados consideró que casi nunca la se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo, 34% manifestó que casi nunca la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desarrollo de sus funciones, de otro lado el 40% señaló que a veces las responsabilidades del puesto están claramente definidas.

Figura 5

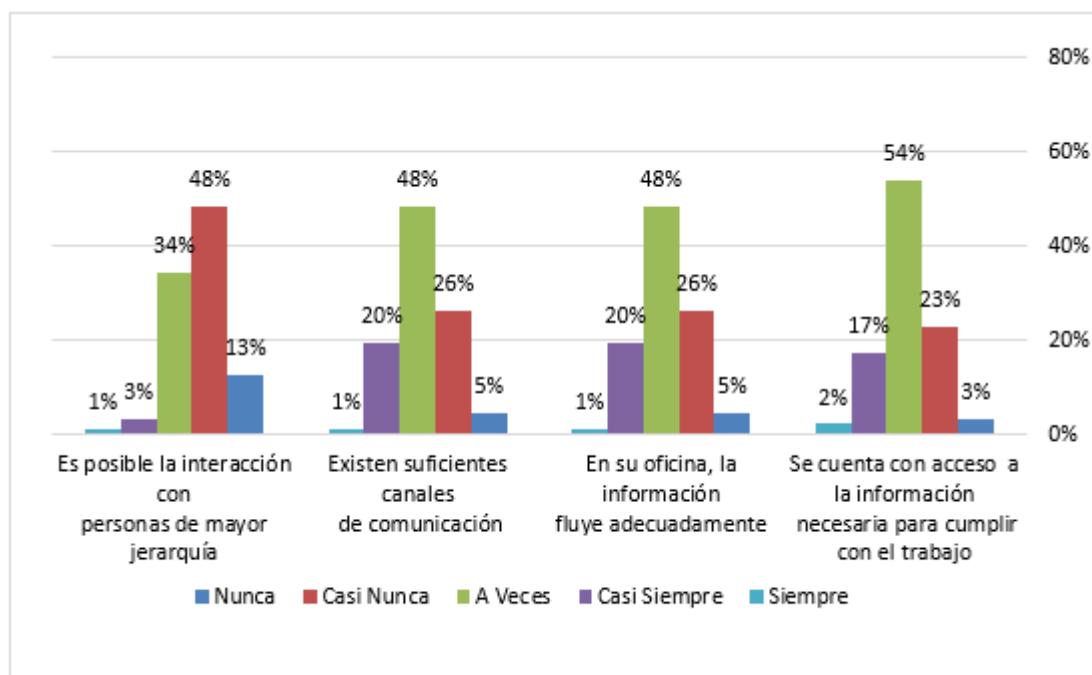
Funcionamiento



En la Figura 5, se visualiza que el 49% de los encuestados manifestó que a veces el trabajo se realiza en función a los métodos o planes establecidos, el 47% consideró que a veces los objetivos del trabajo están claramente definidos, de otro lado el 29% señaló que casi nunca existen normas y procedimientos como guías de trabajo.

Figura 6

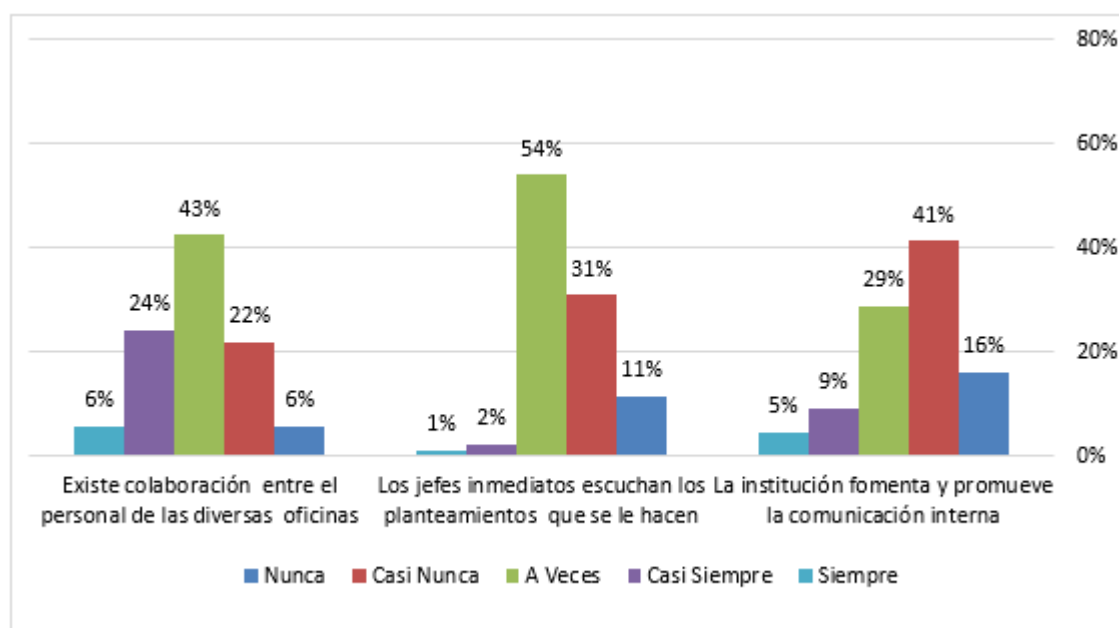
Fluidez en la comunicación



En la Figura 6, se constata que el 54% de los encuestados consideró que a veces se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, por otro lado, el 48% manifestó que a veces en su oficina la información fluye adecuadamente y el 48% señaló que casi nunca es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.

Figura 7

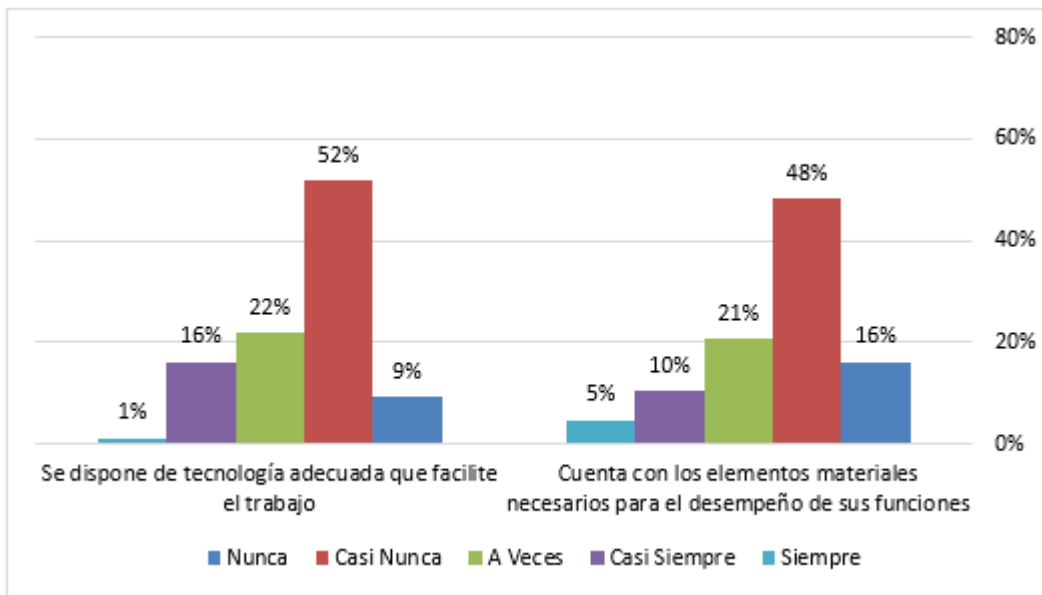
Claridad en la comunicación



En la Figura 7, se visualiza que el 54% de los encuestados consideró que a veces los jefes inmediatos escuchan los planeamientos que se le hacen, por otro lado, el 43% manifestó que a veces existe colaboración entre las personas de las diversas oficinas, y el 41% señala que casi nunca la institución fomenta y promueve la comunicación interna.

Figura 8

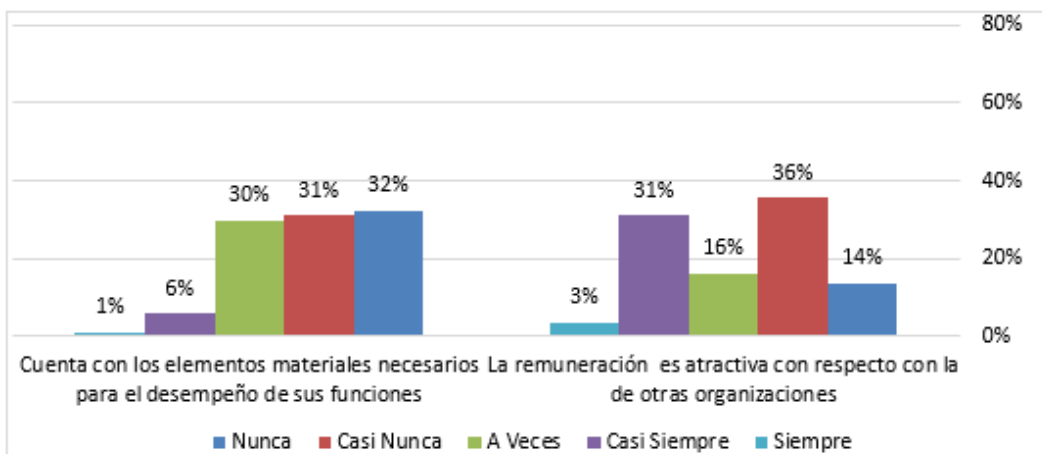
Elementos materiales



En la Figura 8, se visualiza que el 52% manifestó que casi nunca se dispone de tecnología adecuada que facilite el trabajo, por otro lado, el 48% detalló que casi nunca se cuenta con los elementos materiales necesarios para el desempeño de sus funciones.

Figura 9

Elementos económicos



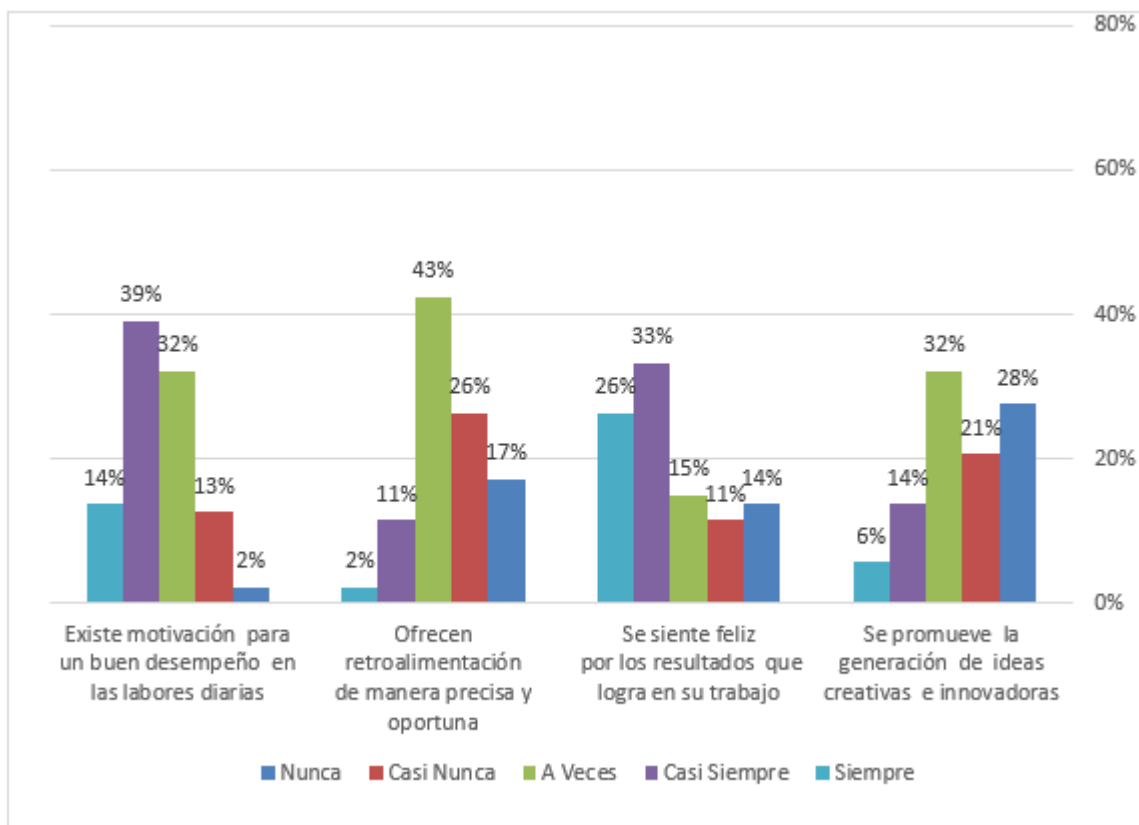
En la Figura 9, se aprecia que el 36% de los encuestados consideró que casi nunca la remuneración es atractiva con respecto con la de otra organización y el 32% manifestó que nunca se cuenta con los elementos materiales necesarios para el desempeño de sus funciones.

5.1.2 Resultados de la variable 2 – Desempeño Laboral

Se desarrolló los componentes que comprende los resultados de la aplicación del cuestionario de desempeño laboral al personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Figura 10

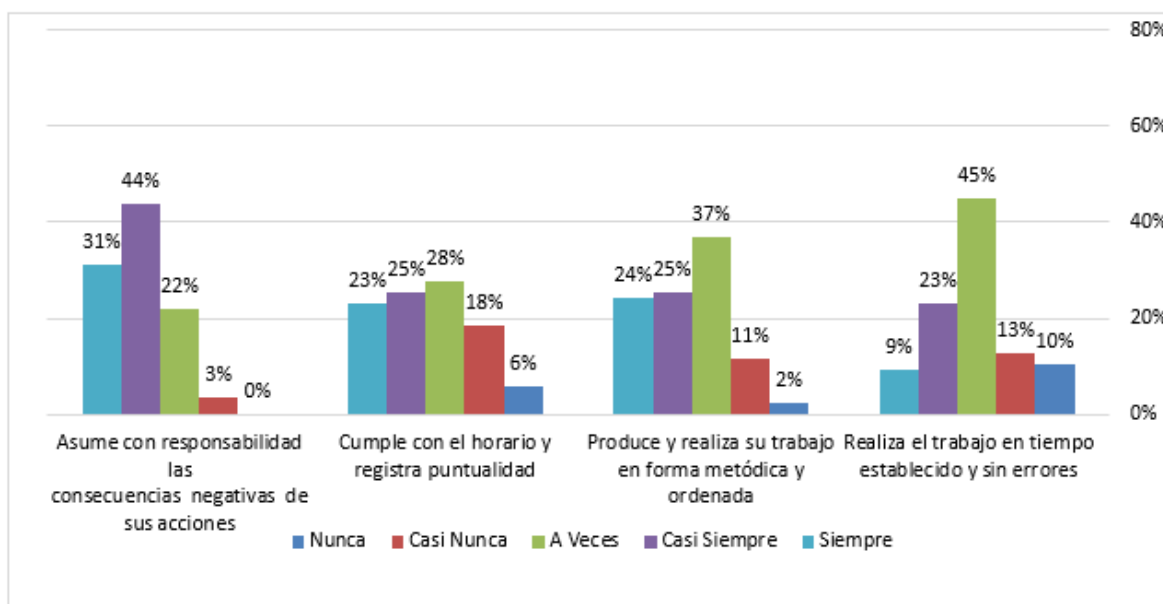
Motivación



En la Figura 10, se visualiza que el 43% de los encuestados considera que a veces se ofrece retroalimentación de manera precisa y oportuna, por otro lado, el 32% considera que a veces se promueve altos niveles de desempeño y el 39% consideró que casi siempre existe motivación para el buen desempeño en las labores diarias.

Figura 11

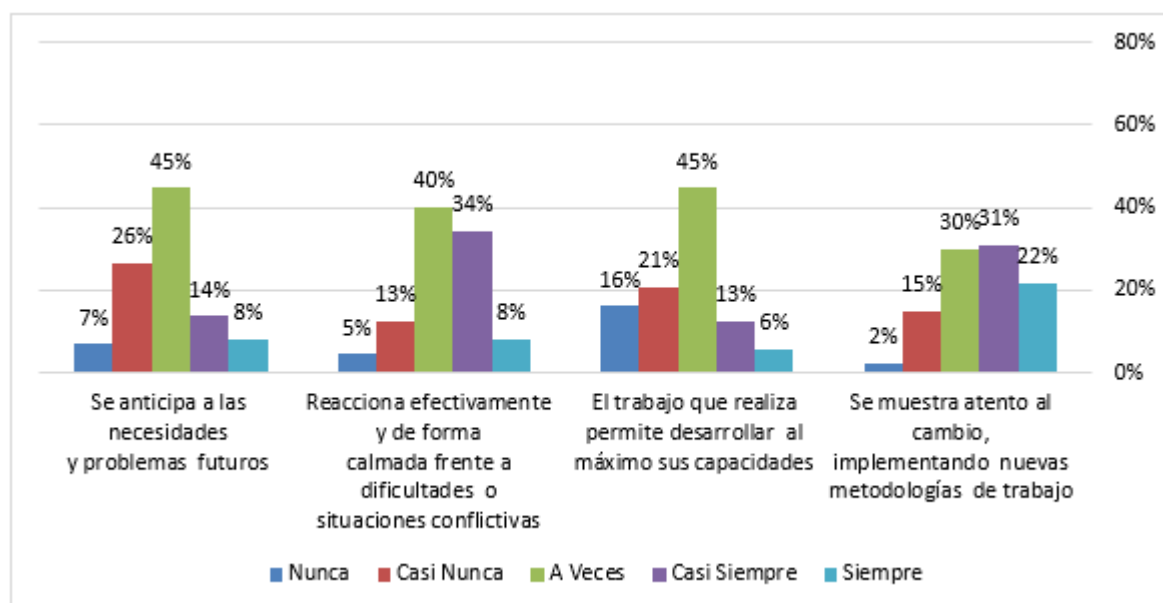
Responsabilidad



En la Figura 11, se visualiza que el 45% de los encuestados consideró que a veces se realiza el trabajo en el tiempo establecido y sin errores, el 37% manifiesta que a veces realiza el trabajo en forma metódica y ordenada, el 44% señaló que casi siempre asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.

Figura 12

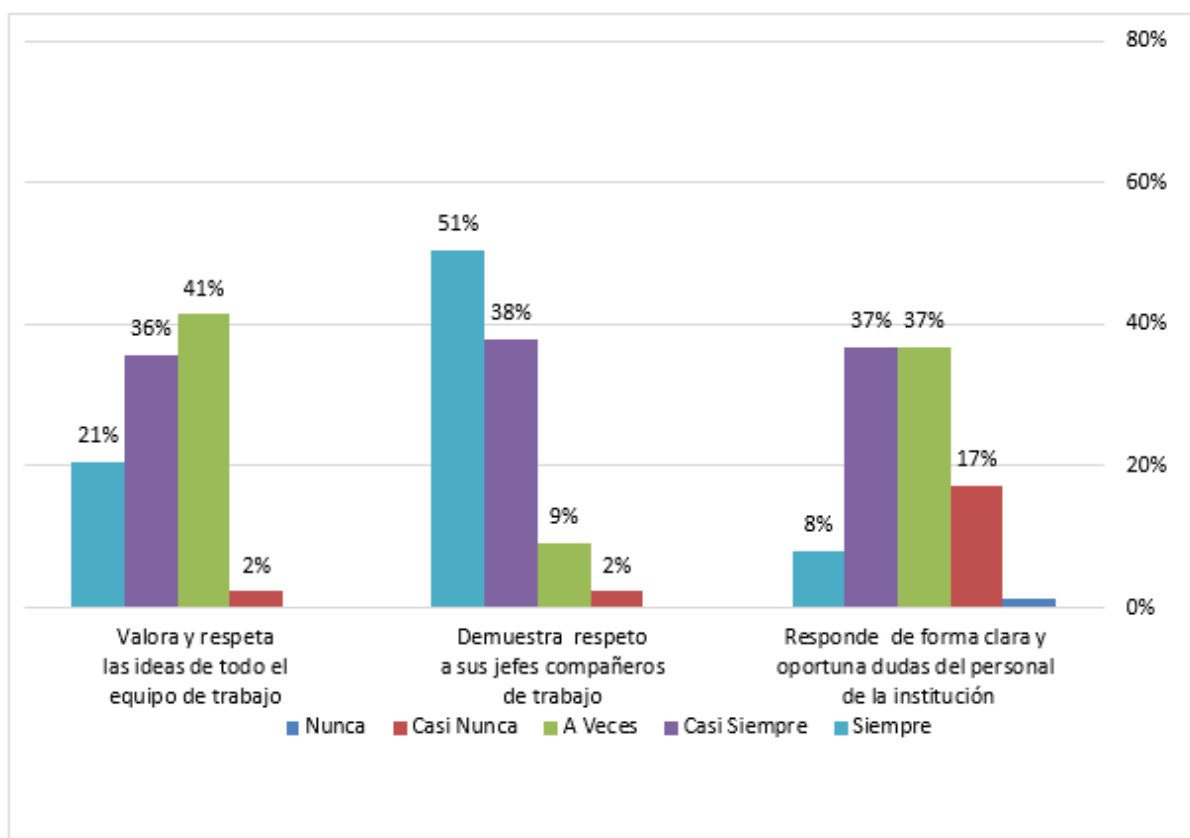
Liderazgo



En la Figura 12, se observa que el 45% de los colaboradores consideró que a veces el trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades, el 45% manifiesta que a veces se anticipa a las necesidades y problemas futuros, por otro lado, el 34% señaló que casi siempre reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.

Figura 13

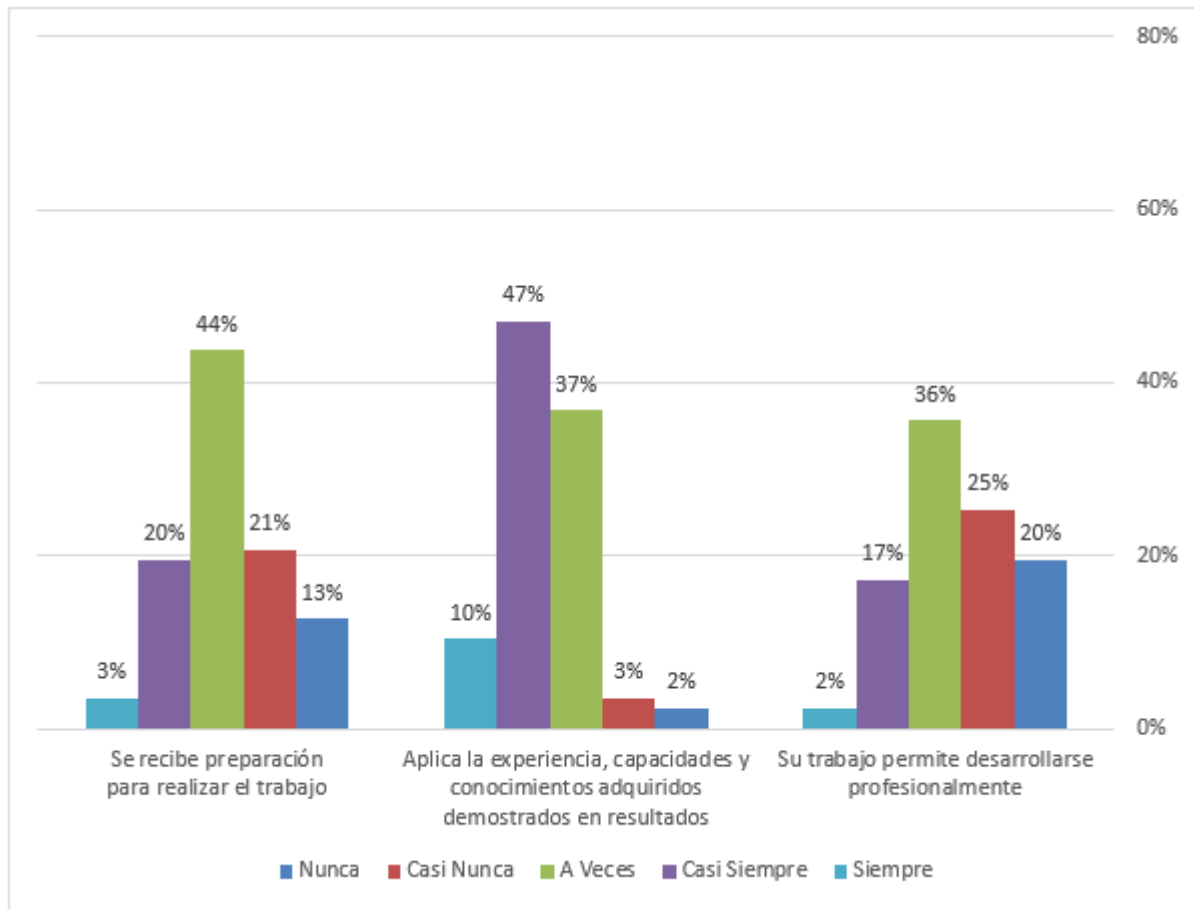
Trabajo en equipo



En la Figura 13, se visualiza que el 51% de los colaboradores manifiesta que siempre demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo, por otro lado, el 41% de encuestados manifestó que casi siempre valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.

Figura 14

Formación y conocimiento



En la Figura 14, se constata que el 47% de los encuestados consideró que casi siempre aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados, por otro lado, el 44% señaló que a veces se recibe preparación para realizar el trabajo y 36% consideró que a veces su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente.

5.2 Análisis, interpretación y discusión de resultados

En el primer objetivo específico establecer la relación que existe entre la realización personal y el D.L. de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022, se encontró que:

Según la figura 2, referente al desarrollo personal, la mayoría de encuestados consideró que a veces el jefe de interesa por el éxito de sus empleados, de otro lado la mayoría señala que casi nunca existen oportunidades de progresar en la institución y que casi nunca los jefes inmediatos expresan reconocimientos por los logros. Concerniente al desarrollo profesional, según la figura 3, la mayoría de encuestados considera casi nunca se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras y que casi nunca se valoran los altos niveles de desempeño, de otro lado la mayoría señaló que a veces los jefes promueven la capacitación que necesita. Lo cual concuerda con Alcoba (2018), quien en su estudio de investigación detectó que el personal administrativo y obrero se encuentran desmotivados por elementos como: no son satisfactorios los beneficios socioeconómicos y no pueden alcanzar sus objetivos personales. Así mismo Ruiz (2019) en su estudio concluye que los indicadores del clima organizacional de mayor influencia en el desempeño laboral del área de infraestructura del Gobierno Regional de Cajamarca son, el estilo de supervisión, oportunidad de desarrollo, motivación laboral y estabilidad laboral.

En el segundo objetivo específico establecer la relación que existe entre la supervisión y el D.L. de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022, se encontró qué:

Referente al apoyo en las tareas según la figura 4, la mayoría de encuestados consideró que casi nunca la se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo y que casi nunca la evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desarrollo de sus funciones, de otro lado la mayoría señaló que a veces las responsabilidades del puesto están claramente definidas y que a veces se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades; según la figura 5, concerniente al

funcionamiento la mayoría de encuestados consideró que a veces el trabajo se realiza en función a los métodos o planes establecidos y que a veces los objetivos del trabajo están claramente definidos, de otro lado la mayoría señaló que casi nunca existen normas y procedimientos como guías de trabajo. Al respecto Chiavenato (1992), sostiene que el clima organizacional constituye el medio interno de una institución, la atmosfera psicológica que existe en cada organización, el clima organizacional involucra diferentes aspectos como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos, así como las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social (factores sociales), aspectos en los cuales la organización debe poner más énfasis.

El tercer objetivo específico establecer la relación que existe entre la comunicación y el D.L. de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022, se encontró que:

Referente a la fluidez en la comunicación, según la figura 6, la mayoría de encuestados consideró que a veces se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo y que a veces en su oficina la información fluye adecuadamente, por otro lado, la mayoría señaló que casi nunca es posible la comunicación con personas de mayor jerarquía. Concerniente a la claridad en la comunicación, según la figura 7, la mayoría de encuestados consideró que a veces los jefes inmediatos escuchan los planeamientos que se le hacen y que a veces existe colaboración entre las personas de las diversas oficinas, por otro lado, la mayoría señala que casi nunca la institución fomenta y promueve la comunicación interna. Lo cual concuerda con López (2021), que en su estudio de investigación concluye que el clima organizacional incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil, así mismo la comunicación incide significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo.

En el cuarto objetivo específico establecer la relación que existe entre las condiciones laborales y el D.L. de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022, se encontró que:

Concerniente a los elementos materiales, según la figura 8, la mayoría de encuestados consideró que casi nunca se dispone de tecnología adecuada que facilite el trabajo y que casi nunca se cuenta con los elementos materiales necesarios para el desempeño de sus funciones. Referente a los elementos económicos, según la figura 9, la mayoría de encuestados consideró que casi nunca la remuneración es atractiva con respecto con la de otra organización y que casi nunca se cuenta con los elementos materiales necesarios para el desempeño de sus funciones. Lo cual concuerda con Llanos (2018), en su estudio concluye que en la Empresa Autoplan EAFC S.A filial Cajamarca existe un clima laboral inadecuado, debido a que los colaboradores se sienten insatisfechos laboralmente con la empresa y que el clima laboral influye de manera significativa en la satisfacción laboral. Así mismo, Zambrano (2017), en su estudio concluye que el clima organizacional dentro de la empresa se ha visto con varias dificultades porque no se ha dado la debida importancia que este requiere, olvidando la gran influencia que tiene en el desempeño de los empleados.

5.3. Contrastación de hipótesis

Realizado el análisis de los variables y con la finalidad de analizar la relación y determinar la veracidad de las hipótesis se efectuó los siguientes estadísticos:

5.3.1. Prueba de normalidad de las variables de estudio

Tabla 5

Prueba de normalidad para las variables clima organizacional y desempeño laboral

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadistic					
	o	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.098	87	0.038	0.960	87	0.009
Desempeño Laboral	0.147	87	0.000	0.880	87	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Apreciando que la muestra es superior a 30 elementos [87 colaboradores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota], se evaluó los datos mediante la prueba de Kolmogórov – Smirnov, la misma que evidenció conforme a la tabla 5 una significancia de 0.038 y 0.000, siendo menores al nivel de significancia de 0.05. Por lo tanto, la distribución de datos es distinto a la distribución normal. En dicho caso, es pertinente la aplicación de la prueba de Rho de Spearman.

5.3.2. Hipótesis general

H₁. El clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

H₀. El clima organizacional no tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

Tabla 6

Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022

		Clima organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,278**
	Desempeño Laboral	N	87
		Coeficiente de correlación	0.009
		Sig. (bilateral)	0.009
		N	87

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo al coeficiente de correlación de Rho de Spearman la relación del clima organizacional y el desempeño laboral es de 0.278 y su significancia es 0.009 menor a 0.01, lo que permite afirmar que el clima organizacional se relaciona de forma significativa con el D.L. de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022. En ese aspecto, se rechaza la hipótesis nula del estudio y se acepta la hipótesis alternativa.

5.3.3. Hipótesis específicas

A. Realización personal y D.L. de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

H₁. La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

H₀. La realización personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

Tabla 7

Relación de la realización personal con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022

			Realización personal	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1.000	,323**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	87	87
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,323**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	87	87

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

Interpretación

Con base al coeficiente de correlación de Rho de Spearman la relación de la realización personal y el desempeño laboral es de 0.323 y su significancia es 0.002 menor a 0.01, lo que permite afirmar que la realización personal se relaciona de forma significativa con el D.L. de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022. En ese aspecto, se rechaza la hipótesis nula del estudio y se acepta la hipótesis alternativa.

B. Supervisión y D.L. de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

H₁. La supervisión se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

H₀. La supervisión no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

Tabla 8

Relación de la supervisión con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022

			Supervisión	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1.000	0.163
		Sig. (bilateral)		0.132
	Desempeño Laboral	N	87	87
		Coefficiente de correlación	0.163	1.000
		Sig. (bilateral)	0.132	
		N	87	87

Interpretación

Con referencia al coeficiente de correlación de Rho de Spearman la relación de la supervisión y el desempeño laboral es de 0.163 y su significancia es 0.132 superior a 0.05, lo que permite afirmar que la supervisión se relaciona con el D.L. de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022. En ese aspecto, se acepta la hipótesis nula del estudio y se rechaza la hipótesis alternativa.

C. Comunicación y D.L. de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

H₁. La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

H₀. La comunicación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

Tabla 9

Relación de la comunicación con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022

		Comunicación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,271*
	Desempeño Laboral	N	87
		Coefficiente de correlación	,271*
		Sig. (bilateral)	0.011
		N	87

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

Interpretación

Con referencia al coeficiente de correlación de Rho de Spearman la relación de la comunicación y el desempeño laboral es de 0.271 y su significancia es 0.011 menor a 0.05, lo que permite afirmar que la comunicación se relaciona de forma significativa con el D.L. de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022. En ese aspecto, se rechaza la hipótesis nula del estudio y se acepta la hipótesis alternativa.

D. Condiciones laborales y D.L. de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

H₁. Las condiciones laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

H₀. Las condiciones laborales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022.

Tabla 10

Relación de condiciones laborales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022

			Condiciones laborales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	1.000	0.067
		Sig. (bilateral)		0.538
		N	87	87
Desempeño Laboral		Coefficiente de correlación	0.067	1.000
		Sig. (bilateral)	0.538	
		N	87	87

Con respecto al coeficiente de correlación de Rho de Spearman la relación de las condiciones laborales y el desempeño laboral es de 0.067 y su significancia es 0.538 superior a 0.05, lo que permite afirmar que las condiciones laborales se relacionan con el D.L. de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022. En ese aspecto, se acepta la hipótesis nula del estudio y se rechaza la hipótesis alternativa.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que el clima organizacional se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022; mientras el clima organizacional sea el adecuado, el desempeño laboral también será eficiente.
2. La realización personal se relaciona de manera positiva – baja y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022, es decir la entidad brinda las oportunidades de progresar en la institución, si los jefes expresan reconocimiento por los logros, se brinda la capacitación que se necesita a los colaboradores y se promueve el desarrollo personal y profesional, mejor será el desempeño laboral.
3. La supervisión mostró una relación positiva – baja con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022, es decir, si los colaboradores reciben la preparación necesaria para realizar el trabajo, los jefes inmediatos brindan el apoyo necesario y oportuno para superar los obstáculos que se presentan en el desarrollo de sus labores y si existen normas, directivas, reglamentos y/o procedimientos como guías de trabajo, conllevará a que haya un buen desempeño laboral.
4. La comunicación se relaciona de manera positiva – baja y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022, es decir si los colaboradores cuentan con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo, si la información en su oficina fluye adecuadamente y si los jefes inmediatos escuchan los planteamientos que los colaboradores le hacen, mejor será el desempeño laboral.

5. Las condiciones laborales se relacionan de manera positiva – baja con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2022, es decir si los colaboradores cuentan con los elementos necesarios para el desempeño de sus funciones y su remuneración del es atractiva con respecto con respecto con las de otras organizaciones, mayor será el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS

1. A la Universidad Nacional Autónoma de Chota fomentar un clima organizacional positivo para mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores administrativos.

Algunas acciones que pueden ayudar a lograr esto incluyen:

- Comunicación abierta y efectiva: promover una comunicación abierta y transparente entre los empleados y funcionarios con el fin de mejorar la comprensión y solución de problemas.
- Reconocimiento: Establecer lineamientos para normar el reconocimiento a los colaboradores con la finalidad que favorezca la identificación con la institución.
- Es importante también recomendar a la entidad la implementación del Sistema de Control Interno como una herramienta de gestión, que favorezca al cumplimiento de los objetivos institucionales, incidiendo significativamente en la evaluación de desempeño y calidad del clima laboral, ayudando a delimitar las responsabilidades, así como su normar su asistencia, permanencia y sanciones, que se relacionan con el desempeño laboral.

2. A la Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota con referencia a la realización personal de los trabajadores debe proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para que los trabajadores puedan crecer profesionalmente.

3. Al Director de la Dirección General de Administración y a la Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, con respecto a la supervisión debe fomentar que esta se efectúe de manera efectiva ofrecimiento retroalimentación y apoyo con el fin de fomentar un ambiente de trabajo positivo. Es fundamental que se proporcione una dirección clara, se

establezca objetivos y expectativas realistas para ayudar a los trabajadores a mejorar y desarrollar sus roles.

4. Al Director de la Dirección General de Administración y a la Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota establecer canales claros de comunicación esto con la finalidad que los trabajadores administrativos tengan una comprensión clara de quienes son sus superiores y quiénes son sus pares con el fin de tener una comunicación más asertiva con lo que se logre una escucha activa.

5. Al Director de la Dirección General de Administración y a la Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota enfocarse en desarrollar un ambiente favorable, así como seguro y saludable, horarios flexibles y oportunidades que puedan mejorar el bienestar y el desempeño de los colaboradores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcoba, Y. (2018). Clima Organizacional de la Escuela de Bioanálisis. Venezuela.
- Alegre, T. (2017). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017. Chimbote .
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica. Caracas: Episteme.
- Arque, S. (2021). Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina -2021. Lima .
- Barrantes, D. (2020). El Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- Brunet, L. (2002). El clima de trabajo en las organizaciones. México .
- Brunet, L. (1997). El clima de trabajo en la organización . Mexico.
- Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, C. (2005). Valores organizacionales y satisfacción laboral en el sector universitario.
- Chiavenato, I. (1992). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mexico: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia.
- Dessler, G. (1991). Organización y Administración .
- Díaz, I. (2018). Nivel de satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Chiclayo.
- Earley, A., y Shalley, C. (1991). Teoría de la Motivación - Cognitiva.
- EmpresaActual. (30 de setiembre de 2021). <https://www.empresaactual.com/clima-organizacional/>
- Flores, R. (2008). Características del desempeño laboral.
- Gallegos, F. (2017). Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa,2016. Arequipa.
- Hacker, W. (1994). Acción theory and occupational psychology. Alemania.
- Hernandez, R. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Graw Hill.
- Lifeder. (2022). Desempeño Laboral.
- Likert, R. (1967). Los seres humanos en las organizaciones. New York.
- Llanos, A. (2018). Clima Laboral y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los Colaboradores del Área de Ventas de la Empresa Autoplan Filial Cajamarca-2018. Cajamarca .
- López, A. D. (2021). Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Guayaquil.
- Montejo, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral.
- Montenegro, A. (2003). Evaluación del Desempeño Docente. Colombia : Cooperativa Editorial Magisterio .
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. Lima.
- Paredes, G. (2015). Clima Organizacional . Arequipa.
- QuestionPro. (2021). Qué es el Clima Organizacional. Características e Importancia.
- Quispe, E. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015. Andahuaylas.
- R. Fachel, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa . Barcelona.
- Ramírez, R. (2008). Las condiciones laborales, factor fundamental para el año desempeño laboral en una empresa manufacturera de tuberías de acero. Mexico.
- Restrepo, H. (2017). Clima Organizacional y productividad en las empresas u organizaciones. Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.
- Robbins, S. (1994). Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones. Mexico.
- Rodríguez, M. (1999). Gestión Organizacional . Chile.
- Ruiz, K. (2019). El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Recurso Humano del Área de Infraestructura en el Gobierno Regional de Cajamarca. Cajamarca.
- Tauma, T. (2019). El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal de la Agencia del BBVA Continental en la ciudad de Cajamarca y su Ámbito de Alcance, Año 2016. Cajamarca.

Velarde, A. (2018). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos. Lima.

Vigo, C. (2021). Relación del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito MF, Cajamarca 2021. Cajamarca.

Villavicencio, M. (2017). Efectos de una intervención ad hoc sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. Mexico.

Zambrano, P. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito. Quito.

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario Percepción del Clima Organizacional

Estimado trabajador a continuación encontrará un cuestionario para medir la percepción de clima organizacional en el centro laboral. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

- 1) Nunca
- 2) Casi nunca
- 3) A Veces
- 4) Casi siempre
- 5) Siempre

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
4	Se valoran los altos niveles de desempeño					
5	Los jefes inmediatos expresan reconocimientos por los logros					
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse					
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8	La institución promueve el desarrollo profesional					
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
10	Se reconocen los logros profesionales en el trabajo					
11	Su jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan en el desarrollo de sus labores					
12	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desarrollo de las funciones					
14	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
15	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
16	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
17	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
18	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
19	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
20	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
21	En su oficina, la información fluye adecuadamente					
22	Existen suficientes canales de comunicación					
23	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía					
24	La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
25	Los jefes inmediatos escuchan los planteamientos que se le hacen					
26	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
27	Cuenta con los elementos materiales necesarios para el desempeño de sus funciones					
28	Se dispone de tecnología adecuada que facilite el trabajo					
29	La remuneración es atractiva con respecto con la de otras organizaciones					
30	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					

Anexo 2. Cuestionario Percepción del Desempeño Laboral

Estimado trabajador a continuación encontrará un cuestionario para medir la percepción de desempeño laboral. Le agradeceremos que lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x), solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

- 1) Nunca
- 2) Casi nunca
- 3) A Veces
- 4) Casi siempre
- 5) Siempre

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo					
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna					
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias					
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas					
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal					
7	Se promueve los altos niveles de desempeño					
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores					
9	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada					
10	Cumple con el horario y registra puntualidad					
11	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones					
12	La responsabilidad del puesto está claramente definida					
13	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que le afecten directamente					
14	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado					
15	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros					
16	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas					
17	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades					
18	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
19	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución					
20	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo					
21	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					
22	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas					
23	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados					
24	Se recibe preparación para realizar el trabajo					

Anexo 3. Validación del instrumento de investigación – Experto 1

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Experto	Gilbert Cieza Carranza
Grado Académico Profesional	Maestro en Gestión Pública
Profesión o especialidad	Contador Público Colegiado
Cargo Actual	Especialista en Integración Contable
Institución donde labora	Universidad Nacional Autónoma de Chota
Tipo de instrumento	Cuestionario
Autor del instrumento	C.P.C. Deysi Analí Acuña Díaz
Lugar y fecha	Chota 01 de setiembre de 202
TÍTULO:	

FICHA DE EVALUACION

N°	Indicadores (Atributos)	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	5				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	5				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación.	5				
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación.	5				
5	Objetividad	Las preguntas están expresadas de manera objetiva para medir lo que se dese evaluar.	5				
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables.	5				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	5				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		4			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema	5				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	5				
SUBTOTALES			45	4	0	0	0

Coefficiente de valoración porcentual c=	Valoración global
0.98	Muy bueno

Observaciones:

A

OPINIÓN: Apto para su aplicación (X) No apto para su aplicación ()

Firma: 
 DNI: 45056440 Mat. 72-1282

Nota: Se adjunta cuestionario y matriz de operacionalización

Anexo 4. Validación del instrumento de investigación – Experto 2

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS

Nombre del Experto	Wilmer Omar Rivera Requejo
Grado Académico Profesional	Maestro en Gestión Pública
Profesión o especialidad	Contador Público Colegiado
Cargo Actual	Tesorero
Institución donde labora	Universidad Nacional Autónoma de Chota
Tipo de instrumento	Cuestionario
Autor del instrumento	C.P.C. Deysi Analf Acuña Díaz
Lugar y fecha	Chota 01 de setiembre de 202
TÍTULO:	


FICHA DE EVALUACION

N°	Indicadores (Atributos)	Definición	5	4	3	2	1
			Muy bueno	Bueno	Aceptable	Malo	Muy malo
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades	5				
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.	5				
3	Relevancia	Las preguntas contribuyen a recoger información importante para la investigación.	5				
4	Pertinencia	Las preguntas son pertinentes para lograr los objetivos de la investigación.	5				
5	Objetividad	Las preguntas están expresadas de manera objetiva para medir lo que se dese evaluar.	5				
6	Suficiencia	Las preguntas son suficientes para medir cada dimensión y las variables.	5				
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular	5				
8	Contexto	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.	5				
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.		4			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado	5				
SUBTOTALES			45	4	0	0	0

Coefficiente de valoración porcentual c=	Valoración global
0.98	Muy bueno

Observaciones:

OPINIÓN: Apto para su aplicación (X) No apto para su aplicación ()


C.P.C. WILMER OMAR RIVERA REQUEJO
MAT. 02-7427
Mtro. EN GESTIÓN PÚBLICA

Firma:

DNI: 45334956

Nota: Se adjunta cuestionario y matriz de operacionalización

Anexo 5. Coeficiente de Spearman

Coeficiente de Spearman:

La interpretación del coeficiente rho de Spearman concuerda en valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. Valores próximos a cero indican que no hay correlación lineal. Puede que exista otro tipo de correlación, pero no lineal. Los signos positivos o negativos solo indican la dirección de la relación; un signo negativo indica que una variable aumenta a medida que la otra disminuye o viceversa, y uno positivo que una variable aumenta conforme la otra también lo haga disminuye, si la otra también lo hace.

Coeficiente	Interpretacion
0	Relación nula
0 - 0,2	Relación muy baja
0,2 - 0,4	Relación baja
0,4 - 0,6	Relación moderada
0,6 - 0,8	Relación alta
0,8 - 1	Relación muy alta
1	Relación perfecta