



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL POST
COVID-19 EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA
REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO
REGIONAL DE UCAYALI, AÑO 2021**

PRESENTADO POR

MG. JOSÉ LUIS CASTRO ULLILÉN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
ADMINISTRACIÓN**

UCAYALI – PERÚ

2021



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POS GRADO**

**TÍTULO DE LA
TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL POST
COVID-19 EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA
REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO
REGIONAL DE UCAYALI, AÑO 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN TÉCNICO –
PROFESIONAL EN CONEXIÓN AL TRABAJO Y EL
CRECIMIENTO SOCIOECONÓMICO**

ASESOR

Dr. CARLOS MONJA MANOSALVA

DEDICATORIA

A dios por brindarme sabiduría y
salud para culminar mi doctorado

AGRADECIMIENTO

A mi digna familia por su
invalorable respaldo.

RECONOCIMIENTO

A mis profesores por la dedicación
brindada.

INDICE

DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
RECONOCIMIENTO	5
INDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE GRÁFICOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
RETOMAR.....	12
INTRODUCCIÓN	13
CAPITULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	15
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACION	18
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	19
1.5 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.....	20
1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	21
CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO	23
2.1 FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA.....	23
CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	28
3.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	28
3.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES	28
3.2 BASES TEÓRICAS	35
3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	41
CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
4.1 HIPOTESIS GENERAL.....	44
4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS	44
4.3 DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	45
4.4. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.....	47
CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	48
5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	48
5.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	48
5.3 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	49
5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	51
5.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	52
5.6. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN	54
CAPITULO VI: RESULTADOS	55
6.1. Estadística Descriptiva.....	55
6.2 Estadística Inferencial.....	74
CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	85

CONCLUSIONES.....	87
RECOMENDACIONES.....	91
ANEXOS.....	96
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	97
Anexo 2: Ficha de validación del instrumento.....	100
.....	100
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.....	102
Cuestionario sobre Clima Organizacional.....	102
Cuestionario sobre Desempeño Laboral.....	103
Anexo N°4: Copia de la data procesada.....	104
Anexo N°5: Consentimiento informado.....	107
Anexo N°6: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.....	108
Anexo 7: Declaratoria de autenticidad de tesis.....	109

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable clima organizacional	56
Tabla 2: D3 Estructura	58
Tabla 3: D2 Responsabilidad	59
Tabla 4: D3 Recompensa	670
Tabla 5: D4 Desafío	681
Tabla 6: D5 Relaciones	¡Error! Marcador no definido.2
Tabla 7: D6 Cooperación	¡Error! Marcador no definido.3
Tabla 8: D7 Estándares	64
Tabla 9: D8 Conflictos	65
Tabla 10: D9 identidad	66
Tabla 11: Variable desempeño laboral	67
Tabla 12: D1 Gerente	68
Tabla 13: D2 La propia persona	69
Tabla 14: D3 El individuo y el gerente	70
Tabla 15: D4 El equipo de trabajo	71
Tabla 16: D5 El área de RR.HH.	72
Tabla 17: D6 La comisión de evaluación	73
Tabla 18: D7 Evaluación 360°	74
Tabla 19: Prueba de normalidad	75
Tabla 20: Contrastación de Hipótesis General	76
Tabla 21: Contrastación de Hipótesis Específica 1	77
Tabla 22: Contrastación de Hipótesis Específica 2	78
Tabla 23: Contrastación de Hipótesis Específica 3	79
Tabla 24: Contrastación de Hipótesis Específica 4	80
Tabla 25: Contrastación de Hipótesis Específica 5	81
Tabla 26: Contrastación de Hipótesis Específica 6	82
Tabla 27: Contrastación de Hipótesis Específica 7	83
Tabla 28: Contrastación de Hipótesis Específica 8	84
Tabla 29: Contrastación de Hipótesis Específica 9	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Variable Clima organizacional	57
Gráfico 2: D1 Estructura.....	58
Gráfico 3: D2 Responsabilidad.....	59
Gráfico 4: D3 Recompensa.....	60
Gráfico 5: D4 Desafío.....	61
Gráfico 6: D5 Relaciones.....	672
Gráfico 7: D6 Cooperación.....	683
Gráfico 8: D7 Estándares	¡Error! Marcador no definido.4
Gráfico 9: D8 Conflictos.....	¡Error! Marcador no definido.5
Gráfico 10: D9 Identidad	66
Gráfico 11: Variable desempeño laboral	67
Gráfico 12: D1 Gerente.....	68
Gráfico 13: D2 La propia persona	69
Gráfico 14: D3 El individuo y el gerente.....	70
Gráfico 15: D4 El equipo de trabajo	71
Gráfico 16: D5 El área de RR.HH.	72
Gráfico 17: D6 La comisión de evaluación	73
Gráfico 18: D7 Evaluacion 360°.....	74

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021.

Se consideró como variable independiente el clima organización conformado por sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad; y para la variable dependiente desempeño laboral sus dimensiones gerente, la propia persona, el individuo y el gerente, el equipo de trabajo, el área de RR.HH., la comisión de evaluación y la evaluación de 360°.

El estudio fue básico, descriptivo relacional, no experimental, con método hipotético deductivo.

La población de estudio fueron 10 directivos y 80 colaboradores siendo la muestra censal, los datos se obtuvieron mediante la técnica de la encuesta y dos cuestionarios de 36 preguntas.

Los resultados de la contrastación de la hipótesis general fueron que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021 a un nivel de significancia bilateral de 0.000

Por lo que se concluye que a un mejor clima organizacional un mejor desempeño laboral.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional, desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the collaborators of the Regional Infrastructure Management of the Regional Government of Ucayali, 2021.

The organizational climate formed by its dimensions structure, responsibility, reward, challenge, relationships, cooperation, standards, conflicts and identity was considered as an independent variable; and for the dependent variable job performance, its manager dimensions, the person himself, the individual and the manager, the work team, the HR area, the evaluation commission and the 360 ° evaluation.

The study was basic, descriptive, relational, non-experimental, with a hypothetical deductive method.

The study population was 10 managers and 80 collaborators, being the census sample, the data were obtained by means of the survey technique and two questionnaires of 36 questions.

The results of the testing of the general hypothesis were that there is a relationship between the organizational climate and the work performance of the collaborators of the Regional Infrastructure Management of the Regional Government of Ucayali, 2021 at a bilateral significance level of 0.000

So it is concluded that a better organizational climate a better job performance.

KEY WORDS: Organizational climate, job performance.

RETOMAR

O objetivo da pesquisa foi verificar a relação entre o clima organizacional e o desempenho laboral dos colaboradores da Gerência de Infraestrutura Regional do Governo Regional de Ucayali, 2021.

O clima organizacional formado por suas dimensões estrutura, responsabilidade, recompensa, desafio, relacionamentos, cooperação, padrões, conflitos e identidade foi considerado uma variável independente; e para a variável dependente desempenho no cargo, suas dimensões de gestor, a própria pessoa, o indivíduo e o gestor, a equipe de trabalho, a área de RH, a comissão de avaliação e a avaliação 360 °.

O estudo foi básico, descritivo, relacional, não experimental, com um método hipotético dedutivo.

A população do estudo foi de 10 gestores e 80 colaboradores, sendo a amostra censitária, os dados foram obtidos por meio da técnica de survey e de dois questionários de 36 questões.

Os resultados do teste da hipótese geral foram de que existe uma relação entre o clima organizacional e o desempenho laboral dos colaboradores da Gestão Regional de Infraestruturas do Governo Regional de Ucayali, 2021 a um nível de significância bilateral de 0,000

Assim, conclui-se que um melhor clima organizacional é um melhor desempenho no trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Clima organizacional, desempenho

INTRODUCCIÓN

No es ningún secreto que el Estado de Emergencia continúa con la paralización de la mayoría de sectores económicos. A nivel nacional se está observando que la situación de Emergencia en Salud ha roto todos los sistemas de salud. En tal sentido, el problema Laboral no es ajeno por lo que con este estudio se plantea el análisis respecto al impacto laboral post covid-19 y sus repercusiones en el desarrollo de las actividades de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali. El argumento para desarrollar este estudio es que de un tiempo a esta parte no se cuenta con políticas claras respecto a la situación de millones de trabajadores peruanos quienes han sufrido un fuerte impacto económico, que se evidencia en la pérdida de ingresos de los trabajadores afectados por la paralización. Según los informes que manejan los medios de comunicación con esta cuarentena, se han visto afectados 1.7 millones de trabajadores formales. Sin contar con los trabajadores informales. En ese mismo orden, un promedio de 7,000 empresas han acogido a la política del gobierno central y han solicitado a sus trabajadores suspensiones perfectas de labores, lo que en la práctica significa despido legal de más de 84 mil empleos.

Sin duda alguna, esta situación impacta sobre la economía del país, y se agudiza cada vez más, sin que las autoridades responsables digan algo al respecto. Falta una política pública transparente y el de promover una reactivación paulatina de las actividades económicas. A pesar de que el gobierno central anuncia una serie de medidas orientadas a mitigar el impacto en las empresas de los sectores más afectados y sentar las bases para la reactivación económica. El impacto laboral en la región Ucayali es preocupante toda vez que la situación de emergencia ha limitado los empleos y el gobierno regional, tampoco tiene planes concretos para mitigar este problema, en ese contexto se ha perdido la fuerza

laboral existente, se espera en el tiempo, salir a flote con algunas estrategias positivas del desempleo que esta causando recesion en la economia de los hogares en esta region. Conforme señala OIT, en los ultimos años el tema laboral en el Perú, se encontraba en debate, antes de la pandemia iba por buen camino a pesar de su informalidad, habiendo reducido a 3% de peruanos desempleados, situacion que con esta situacion de emergencia se agrava

En tal sentido, para los fines metodológicos el proyecto de investigación obedece a la siguiente estructura

En el capítulo. I: se desarrolla el planteamiento de los problemas, describiendo la realidad problemática, desarrollando los interrogantes de los problemas y los objetivos planteados, estableciendo el desarrollo de la Justificación y su importancia, planteando las incidencias definidas que puede explicar cuáles son los logros que se derivarán de su importancia y limitaciones.

En el capítulo II: Se desarrolla el marco filosófico cuyos componentes se fundamentan con la argumentación ontológica, que hace referencia al ente como esencia del ser.

En el capítulo III: Se desarrollan los componentes del marco teórico, describiendo los antecedentes, argumentando las bases teóricas y el resumen de los conceptos básicos. Que componen los conceptos convenientes que fundamentan el valor del proyecto.

En el capítulo IV: se desarrollan las hipótesis y variables, elaborando las conjeturas con las posibles respuestas, que permitirá operacionalizar las variables con cada uno de sus indicadores y dimensiones.

En el capítulo V: Se desarrolla todo el aspecto metodológico, con su respectivo enfoque, tipo y nivel de indagación, complementando los métodos y diseño, su población y muestra, asimismo su técnica e instrumentos para recolectar considerando la ética en la indagación.

En el capítulo VI: se desarrolla, los aspectos administrativos y su presupuesto complementado con sus respectivos anexos pertinentes.

CAPITULO I: PLANEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel internacional el Impacto laboral post covid-19, tiene una influencia negativa en la economía de los países, en el que se encuentran perjudicados en el mismo nivel, empresas y trabajadores.

En Ecuador el impacto laboral por el coronavirus es devastador. Según Giselle Jacome (2020) que 508.000 personas perderán su empleo por cierre de empresas. Al quedarse las empresas sin flujo de caja y sin financiamiento. Antes de la pandemia Ecuador, ya presentaba una tasa de subempleo y desempleo del 24.6 por ciento en diciembre de 2019. El país tiene 17.5 millones de habitantes y cerca de 8.5 millones son económicamente activos, pero no todos producen ni perciben un salario formal. La crisis se ha agravado por el quiebre de empresas durante los últimos 40 días. Se calcula que cerca de 50.000 trabajadores han sido cesados en sus funciones y están en casa sin salario, ni indemnización por despido.

Por parte en Chile, el Coronavirus ha dejado una situación dramática en más de 260 mil personas desempleados entre ellos miles de peruanos, que sufren las secuelas de esta pandemia las autoridades han admitido esta crisis del empleo, en algunos sectores ha causado controversia porque los trabajadores se van a sus casas sin pagos indemnizatorios ni modificatorios y tan solo con pagos de derechos adquiridos.

En Perú, la historia es similar, porque según INEI, solo el 30% de los peruanos tienen empleo formal con beneficios sociales, quienes con esta pandemia han despedido a sus trabajadores con suspensión perfecta con aval del gobierno. Otro 70% de los peruanos son independientes y viven del día a día. Con esta realidad el gobierno queda en evidencia que no tiene control del sistema laboral del país, por lo que sus famosos programas sociales han fracasado. En consecuencia, el problema laboral no es patrimonio del Perú, es un problema social que aqueja a todos los países, sin duda con mayor incidencia a los países en vías de desarrollo como el caso peruano, que tiene como sus principales motivos la inestabilidad política por lo que la tasa de desempleo no disminuye al contrario sigue aumentando, siendo el subempleo y la informalidad su talón de Aquiles. Según OIT, se llama subempleo a aquellas personas que trabajan en un puesto de trabajo de menor calificación para lo que están calificados, son casos donde el trabajador acepta trabajar por menos horas de lo que corresponde a una jornada laboral completa (8 horas). En ese sentido, agrega que el 40% de la población PEA del Perú, está en una situación de subempleo. Por otro lado, la informalidad ya institucionalizada en los últimos 20 años, no afecta solamente al desempleo, sino también a toda la economía del país, pues según cifras del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el 67% de los empleos son informales. Esta situación se daba en condiciones políticas normales, hoy la realidad es distinta por la situación de emergencia que vive el país, en tal sentido se plantea hacer un estudio sobre el impacto laboral post covid-19 y sus repercusiones en el desarrollo de la economía regional en Ucayali. La inmovilización nacional, la suspensión de labores, el distanciamiento social obligatorio para controlar la propagación del virus, del COVID-19, ha devenido en un fuerte impacto económico, que se evidencia en la pérdida de ingresos en los hogares de los trabajadores de toda la región Ucayali y en especial, en la ciudad de Pucallpa, la ciudad más desarrollada del departamento de Ucayali, cuya población ha sido afectada por la paralización. Tal es así que en el

gobierno regional existe una incertidumbre respecto a como llevar a cabo las actividades de atención a los usuarios, el horario que debe emplearse, que equipamiento va emplear, no existe un manejo adecuado de los instrumentos virtuales, el portal no está adecuado para el uso respectivo, en el domicilio no existe la disponibilidad de áreas y equipamiento, la conectividad de internet no es adecuada, a quien reportarse, como informar a las jefaturas, existe rotación, ausentismo baja productividad, falta de adaptación, desmotivación etc todo lo cual genera que exista un clima laboral de incertidumbre y por lo tanto un desempeño laboral no adecuado, existiendo acumulación de trabajos pendientes de atender por lo que se hace necesario investigar esta situación a fin de realizar las actividades de modo virtual y posteriormente de acuerdo a las medidas sanitarias dadas por el gobierno ir recuperando las actividades en forma estandarizada.

1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se realizó en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali ubicada en Jirón Raymondi Nro. 220 Callería, Coronel Portillo Ucayali.

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

La unidad de análisis estuvo conformada por los directivos y colaboradores que trabajan en la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali.

1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación se desarrolló de enero a setiembre 2021.

1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Esta investigación se realizó en base a los fundamentos bibliográfica científicas que se reflejará en el marco teórico y definición conceptual de las variables: Clima Organizacional y desempeño laboral y sus respectivas dimensiones

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACION

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cual es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

-¿Cuál es la influencia de la estructura del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?

-¿Cuál es la influencia de la responsabilidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?

-¿Cuál es la influencia de la recompensa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?

-¿Cuál es la influencia del desafío del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?

-¿Cuál es la influencia de las relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?

-¿Cuál es la influencia de la cooperación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?

-¿Cuál es la influencia de los estándares del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?

-¿Cuál es la influencia de los conflictos del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?

-¿Cuál es la influencia de la identidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

-Determinar la influencia de la estructura del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

-Explicar la influencia de la responsabilidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

-Establecer la influencia de la recompensa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

-Precisar la influencia del desafío del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

-Señalar la influencia de las relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

-Definir la influencia de la cooperación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

-Determinar la influencia de los estándares del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

-Establecer la influencia de los conflictos del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

-Precisar la influencia de la identidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

1.5 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

El estudio se justifica, toda vez que es el impacto laboral post covid-19, esta generando una serie de retrasos respecto al desarrollo en las actividades propias de las instituciones y que progresivamente se ha ido estandarizando a virtual con cierta lentitud y que aún no se estandariza debido al cambio del escenario laboral de los peruanos. El tal sentido se analizará los conceptos clima organizacional y desempeño laboral y ver su incidencia post covid 19, como ha cambiado en relacion a la situacion presencial, lo cual amerita una gestión en los recursos humanos adaptada a las necesidades actuales.

Justificación Metodológica

La justificación metodológica del estudio, encuentra su argumento, dado que obedece a una estructura oficial proporcionada por la universidad, que permite desarrollar el trabajo dentro de la línea de investigación relacionada con la administración, de tal forma que se puede abrir agendas de debate respecto a los argumentos teóricos del tema planteado, para proporcionar alternativas de solución al mismo.

Justificación Social

En el aspecto social el estudio tiene su asidero en la necesidad de identificar las zonas de influencia de estudio de la región Ucayali, donde existe dificultad sobre el impacto laboral post COVID19 en el desarrollo de las actividades laborales, de tal

manera que se pueda proponer a las autoridades competentes, el diseño de políticas laborales estableciendo lineamientos jurídicos con miras a socializar con un trabajo coordinado entre autoridades regionales y la comunidad en general.

Justificación práctica

Desde el punto de vista práctica, el estudio se realizará con la puesta en agenda sobre el impacto laboral post COVID19, en el desarrollo de las actividades laborales propias de la Gerencia regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali a fin de que luego de la investigación se proponga alternativas de solución frente a la problemática laboral, que está generando ausentismo, baja productividad, alta rotación, falta de adaptación y lograr estandarizar en una forma adecuada.

1.5.2 IMPORTANCIA

Respecto a la importancia del estudio, se puede mencionar que, una vez culminada la investigación, será importante para las investigaciones futuras, que podrán tomar como referencia para ampliar los estudios respecto a los problemas de clima organizacional y desempeño laboral, con mayor énfasis en la región de Ucayali, donde existe un problema serio respecto al problema de actividades laborales post Covid -19. Por otro lado, su importancia radica en el propósito de aportar nuevas alternativas en estandarizar las actividades virtuales y semipresenciales a fin de atender a los usuarios en forma adecuada.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la investigación fue factible, toda vez que la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos, fue financiado por el investigador, en tal sentido los tiempos establecidos y los recursos mencionados fueron cumplidos conforme ha sido planificado, por lo que hizo posible cumplir con las metas trazadas en esta investigación.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Tiempo.

El periodo establecido para ejecutar el trabajo, no fue limitante, dado que se acordó previamente con todas las personas que participan en este estudio, el tiempo empleado para recolección de datos fue cumplido a cabalidad.

Material.

No se encontró limitación respecto a materiales, dado que estuvo presupuestado por el investigador íntegramente

Personal.

El personal que participa en el estudio fue seleccionado con antelación la población lo conformaron las autoridades y los colaboradores de la institución que se encuentran inmersos en el tema de estudio

CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1 FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

A lo largo de la historia, el ser humano ha evolucionado de manera gradual en todos los sentidos, de tal forma que la Administración no es la excepción. Desde los grandes clásicos y pioneros como Taylor, Fayol, Weber, Mayo, Maslow entre otros, cada uno de ellos aportó grandes principios a lo que hoy se le conoce como las ciencias Administrativas. No debemos ver al desarrollo de las diferentes escuelas como un dato histórico sino más bien el surgimiento de un ente organizacional más humanizado, moderno, tecnificado y con una influencia de los diversos factores ambientales que sin lugar a duda intervienen todos los días en él llamado clima organizacional. Hay que notar que con la descripción de las diferentes escuelas podemos entender la evolución del concepto a tratar en este caso el clima organizacional y como ahora puede experimentarse de manera personal o colectiva, teniendo hoy día gran importancia en las organizaciones ya que se puede establecer el buen funcionamiento de las organizaciones respecto a su capital humano que poseen.

Cuando hacemos énfasis a la palabra administración pensamos de inmediato en muchos conceptos, principios e ideas que pueden ayudar al hombre y a la organización en sus actividades primordiales. La Administración ha experimentado un sinnúmero de grandes evoluciones a lo largo de la historia de la humanidad, ya que no son los mismos

entornos hoy día, que hace algunos años, décadas o siglos, aunque básicamente el ser humano la utiliza por necesidad. Una de sus principales áreas que la administración ha estudiado es entorno organizacional que lo rodea y que ahora llamamos clima organizacional, el cual mediante este trabajo se recalca en que época y como es que surgió. Por lo anterior analizaremos a las distintas escuelas en la evolución de la Administración para demarcar en donde nace el concepto de Clima Organizacional y sus primeras conceptualizaciones.

Las siguientes aportaciones de Taylor como son:

1. La necesidad de desarrollar la Administración como disciplina científica.
2. Seleccionar científicamente al trabajador, de tal forma que el empleado sea responsable de las tareas para las cuales está verdaderamente capacitado.
3. Capacitar y desarrollar científicamente al trabajador
4. Colaborar entre patrones y empleados

Si bien es cierto que el enfoque de Taylor fue principalmente visto desde lo económico, en sus últimos años Taylor manifestó un gran interés sobre la dignidad del trabajador aunque esta fase de sus ideas y principios no fue tan conocida. La aportación que Henri Fayol realizó a la evolución del pensamiento administrativo se centró, no tanto en el individuo, sino en la organización entendida como una entidad productora de bienes y/o servicios.

A diferencia de Taylor mencionan Terry y Franklin (1985:45) los esfuerzos de Fayol se referían a la Administración Clásica, el foco era la empresa como un todo, no solo un segmento de ella. Fue un pionero del concepto de considerar que la Administración estaba compuesta de funciones y su trabajo proporcionó un amplio marco de trabajo a partir del cual podía estudiarse y desarrollarse a la Administración.

Dentro de sus aportaciones están:

1. Áreas funcionales
2. Universalidad de la Administración
3. Los 14 principios (unidad de mando, autoridad, unidad de dirección, centralización, subordinación de interés particular al general, disciplina, división del trabajo, orden, jerarquía, justa remuneración, equidad, estabilidad, iniciativa y espíritu de equipo)
4. Modelo del proceso administrativo

Sin lugar a duda Taylor se enfocó a resolver los diversos problemas que se presentaban en el área de producción principalmente la deficiencia en el desempeño de los

trabajadores. Fayol dirigió sus esfuerzos hacia la identificación de las funciones administrativas y a establecer los llamados principios de la administración en donde universaliza estos conceptos. A pesar de que no se hablaba de clima organizacional Taylor mencionó a su modelo tradicional en donde los gerentes determinaban cual era la forma más eficiente de realizar tareas de manera repetitiva y después motivaban a los trabajadores mediante un sistema de incentivos salariales. Sin duda los trabajadores eran motivados mediante ganancias económicas. Cabe señalar que en teoría los gerentes eran la representación del liderazgo en el equipo de trabajo y que como un método estratégico para esos tiempos era entre más producción más dinero.

Según la Escuela de las Relaciones Humanas dan más señales del clima organizacional uno de los principales propulsores de esta escuela es Elton Mayo, así Hellriegel, Jackson y Slocum (2002:55) describen que el respaldo más sólido al planteamiento conductual provino de estudios efectuados entre 1924 y 1933 en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company en la ciudad de Chicago. Estudio que pretendió comprobar el incremento de la productividad de los trabajadores, aumentando o disminuyendo la iluminación ambiental.

Con lo anterior se establece que la productividad del grupo varía por la atención que reciben los empleados por sus jefes, y la cohesión del grupo independientemente de las condiciones ambientales. Terry y Franklin (1985:46) consideran que el punto importante y focal de la acción administrativa es el comportamiento del ser humano. Qué es lo que se logra, cómo se logra y por qué se logra se considera en relación con su impacto e influencia sobre las personas que son el componente de verdadera importancia no tan solo de la administración sino de las organizaciones.

En la escuela estructuralista a partir de 1950 a diferencias de las anteriores escuelas en donde estaban focalizados particularmente en las organizaciones u empresas industriales desde el punto de vista de la producción, en la escuela estructuralista no dejan de ver la producción pero la abordan desde el punto de vista social, es decir no conciben a la organización como entes aislados sino como parte fundamental de un sistema social en donde de manera permanente se mantienen relaciones continuas con el medio o entorno que los rodea como son las variables políticas, culturales, sociales, económicas, etc. Aunque no se aborda todavía en esta escuela el término de clima organizacional desde el punto de vista de esta escuela los entes que laboran en la

institución deberían sentirse parte importante de ellas, ya que podría entenderse que la organización es el medio en donde el ser humano se desenvuelve de no ser así podríamos decir que estarían experimentando la frustración

El nacimiento del clima organización en la Escuela Conductista en 1960 es aquí en esta escuela donde se analiza a cada individuo que forma parte de una organización estudiando en ellos su comportamiento poniendo especial énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, entre otros. En otras palabras, se comienza a analizar los estilos de trabajo de cada trabajador o gerente, los efectos psicológicos que impactan en la producción y las condiciones físicas y de seguridad de su entorno que los rodea.

Así mismo Chiavenato (2014:240) menciona que la teoría conductista parte de la conducta individual de las personas para explicar la de las organizaciones. Para poder describir la conducta de los individuos es preciso estudiar la motivación humana, que representa uno de los temas centrales de la teoría conductista de la administración y un campo que recibió un volumen enorme de aportaciones. Los autores conductistas observaron que los administradores deben de saber cuáles son las necesidades de las personas para así comprender mejor la conducta humana y deben de utilizar la motivación como arma para mejorar la calidad de vida dentro de la organización. Con lo anterior se hace referencia que desde la escuela científica en donde predominaron las aportaciones de Taylor, con su modelo tradicional ya hablaba del termino motivación. Uno de los principales teóricos que aportó mucho a esta escuela sin duda fue Abraham H. Maslow quien afirmaba que las necesidades humanas se presentan en niveles jerarquizados por orden de importancia e influencia en donde describe lo siguiente:

1. Necesidades fisiológicas
2. Necesidades de seguridad
3. Necesidades sociales
4. Necesidades de estima
5. Necesidades de autorrealización

Para Uribe Prado (2015:39) la investigación y el estudio del clima organizacional se han desarrollado desde mediados del siglo XIX. En tiempos recientes, la investigación en clima organizacional ha sido activa, diversa y a lo largo de más de 50 años se ha generado múltiples investigaciones, definiciones e instrumentos de medición.

Según lo señalado por Uribe Prado (2015:40) las primeras definiciones al respecto que se obtuvieron son las siguientes:

Forehand y Gilmer (1964) definen al clima organizacional como un conjunto de características percibidas por los trabajadores para percibir a una organización y distinguirla de otras, su estabilidad es relativa en el tiempo e influye en el comportamiento de las personas en la organización.

Taguiri y Litwin (1968) consideran al clima organizacional como resultado de un conjunto de interpretaciones que realizan los miembros de una organización y que impactan en sus actitudes y motivación. Es por ello que el clima organizacional es una característica con una cierta estabilidad de la calidad del ambiente interno de una organización, la cual es experimentada por sus miembros, influye en su comportamiento y puede ser descrita en términos de valores de un particular conjunto de características o atributos de la organización.

Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970), basados en las propiedades del clima organizacional lo definen como un conjunto de atributos específicos que pueden ser inducidos de la forma en que la organización acuerda con sus miembros. Para los individuos, el clima organizacional forma de un conjunto de atributos y expectativas las cuales describen a la organización en términos de características resultados de comportamiento y contingencias .

CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.

3.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

3.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

López (2021) *en su artículo Clima organizacional y desempeño laboral. Propuesta metodologica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil.*

El trabajo administrativo es de vital importancia en un negocio comercial y de servicios mas aun si los trabajadores estan constantemente en contacto con el cliente objetivo. El identificar rapidamente si existen dificultades entre los colaboradores y los jefes departamentales o si el personal administrativo le falta alguna capacitacion es fundamental en un mercado tan competitivo como el servicio educativo superior, por lo tanto, es prioritario el identificar e solucionar rapidamente dichos problemas. Esta investigacion busca determinar la relacion entre clima organización y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politecnica Salesiana sede Guayaquil. Como Conclusion podemos afirmar que eixste una relacion entre las variables Clima Organización y el desempeño laboral y dicha relacion es positiva lo que significa, si hay un aumento de la variable independiente tambien hay un aumento de la variable dependiente. Se propone un plan de mejora que ayudará a los colaboradores del área de administración a mantener un nivel alto de clima organizacional, de esta forma se garantizará un buen desempeño laboral beneficiando a la institucion y sus cliente objetivos.

Ordoñez y Vasquez (2019) en su artículo *Clima Organizacional y desempeño laboral: Caso empresa pública del control de tránsito Babahoyo*.

La presente investigación fue realizada con el objetivo de conocer la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa pública del control del tránsito de la ciudad de Babahoyo, determinando así cuales son los factores influyentes en el deterioro de las variables en estudio, la investigación se analizó mediante un enfoque cuali – cuantitativo que permitió determinar las características determinantes de dicho problema y del mismo modo proporcionar valor numérico a la información obtenida mediante la aplicación de encuestas, permitiendo aplicar alfa de Cronbach, correlación de Pearson, Chi Cuadrado y determinar el resultado de fiabilidad que permitiera comprobar que el clima organizacional si incide en el desempeño laboral de los trabajadores. Todo ello mediante el modo investigativo bibliográfico, de campo y los niveles de investigación exploratorio, descriptivo y correlacional, permitiendo concluir que factores como comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, motivación, participación, inexistencia de una evaluación de desempeño, entre otros afectan directamente en la creación de clima organizacional en la empresa, y que su errado manejo puede conllevar al deterioro afectando directamente el desempeño de sus colaboradores, pues afectara el compromiso, satisfacción e identidad del colaborador pues no se cumple con las expectativas laboral en la empresa.

Bárceñas (2020) Influencia de la pandemia por Covid-19 en el clima organizacional de un laboratorio clínico del Municipio de Chinú Cordoba.

Actualmente la Covid-19 es una pandemia que afecta a muchos países de todo el mundo. En la actualidad en el mundo hay más de 20 millones de infectados por Covid-19, entre ellos se han presentado más de 700 mil muertes a nivel mundial.

Una pandemia que el cuerpo humano no reconocía y por lo tanto no ha desarrollado inmunidad, esta ha afectado la caracterización del ser humano como un “ser social” debido al distanciamiento, una enfermedad que ha sometido a la humanidad a vivir en el confinamiento causando cambios drásticos en la forma de vivir, dentro de la cual hay que reinventarse cada día para la supervivencia; debido a que esta enfermedad se transmite por medio de la saliva, el moco o el sudor de cualquier infectado, los métodos de protección establecidos son el lavado frecuente de manos, el uso del tapabocas, evitar las aglomeraciones y mantener una distancia mínima de dos metros con las demás personas.

Esta enfermedad ha afectado no solo la salud, si no también, la economía a nivel mundial, empresarios han fracasado, empresas han tenido que cerrar, miles de personas han quedado sin empleo, niños han abandonado sus escuelas, familias pasan hambre y el mundo gira entorno a la tecnología. Las instituciones prestadoras de servicios de salud deben mantenerse firme en la batalla, pero ¿cómo es el día a día de las personas que luchan por garantizar la salud y el bienestar de la comunidad y de qué forma ha impactado el covid-19 el clima organizacional de estas instituciones?

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. Hay autores que manifiesta que el origen del clima organizacional está en la sociología; en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo y por su participación en un sistema social. Debido a que esta pandemia tiene mucha incidencia en todos los países del mundo, este proyecto de investigación tiene como objetivo diseñar acciones para la mejora del clima organizacional durante la pandemia por Covid-19 en un laboratorio clínico del municipio de Chinú Córdoba, que se encuentra ubicado en el barrio Masinga, carrera 6 # 20-04 esquina, en el municipio de Chinú, Córdoba. La recolección de datos e información necesarios se realizaron mediante la aplicación de los tipos de estudio exploratorio y cuantitativo, por medio de los cuales se establecen unas estrategias de acción y los instrumentos necesarios para la recolección de la información como: la observación, la consulta de materiales de investigación, y la aplicación de la encuesta al personal involucrado el fin de poder identificar y analizar la influencia del covid-19 en el clima laboral de esta institución, después de conocidos los resultados se procedió a la elaboración y presentación de una propuesta para el mejoramiento del ambiente de la organización.

Zans (2017) en su investigación *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016*.

La temática abordada en el estudio trata sobre el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, con el propósito de describir el Clima

Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. El desarrollo de este estudio se hizo tomando en cuenta el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. El universo fueron 88 trabajadores y funcionarios, la muestra 59 trabajadores y funcionarios. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa establecida por la UNAN Managua para este tipo de trabajo. Los resultados obtenidos indican que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, de euforia y entusiasmo, así como frialdad y distanciamiento en menor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, Favorable, Óptimo, y alcanzar los niveles de euforia y entusiasmos, excitación y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

Gonzales (2021) *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano*.

El clima organizacional es considerado tanto en el sector público como privado como un conjunto de percepciones globales basada en emociones que presenta el colaborador en su puesto de trabajo; sin embargo, para conocer lo que representa la variable investigada hay que comprender el comportamiento humano, estructura y procesos organizacionales. Por tal motivo, se establece como objetivo describir los resultados de los artículos científicos procedente de los países de Colombia, México, Perú, otros, sobre clima organizacional en el sector público a nivel latinoamericano comprendido entre los años 2016 a 2020; efectuándose bajo el enfoque cualitativo de tipo descriptivo con un diseño de revisión documental que permitió el análisis a un total de 15 documentos científicos y académicos obtenidos de bases de datos como: Scielo, Redalyc, Scopus, y el buscador Google académico, entre otros. Los principales resultados indican que el periodo con

mayor índice de publicación fue el año 2017, Colombia representó el país con más divulgación de artículos, seguidamente Perú y México; además, se reconoce la existencia de factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales que afecta directamente el clima de la empresa, alterando la correlación entre compromiso, motivación y clima organizacional. A su vez, se determina que la percepción de un clima alto se asocia a un elevado nivel de satisfacción laboral, por ende, la suma de las dos variables genera un importante desempeño de los empleados.

3.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Araujo (2019) en su investigación *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes-Región Junín-Periodo 2018*.

La presente tesis responde al problema de investigación que comprende determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín, período 2018, desarrollándose los contenidos de cada una de las variables, dimensiones e indicadores. El objetivo general fue determinar la relación entre las dos variables, dentro del enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La población en estudio estuvo constituida por 250 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín, con una muestra de 151 trabajadores, entre varones y mujeres, habiéndose aplicado el muestreo no probabilístico intencional. Los instrumentos utilizados para la medición de las variables fueron validados por 3 jueces expertos en administración y gestión pública, quienes realizaron la evaluación correspondiente. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach evaluando la confiabilidad de los instrumentos a una muestra piloto de 30 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín. La validez del instrumento de investigación se realizó a partir de los resultados obtenidos en la prueba piloto y mediante la correlación ítem-test. Los resultados fueron que el clima organizacional se encuentra relacionado significativamente con el desempeño laboral, hipótesis que se comprobó estadísticamente mediante la prueba de correlación de Spearman ($r_{rho}=0,736$) con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ($\alpha=0,05$)

Falcón (2017) en su investigación Clima Organizacional y desempeño laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, 2017

El trabajo de investigación tiene como objetivo principal identificar el contexto en el cual se desarrolla el clima organizacional de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo, en sus dimensiones (comunicación, autonomía para tomar decisiones y liderazgo) así poder determinar el impacto del mismo en el desempeño laboral de los colaboradores de la DRTPE. Cada organización tiene su propia personalidad lo que se denomina como clima organizacional, por las características sociales presentes que influyen en la conducta. Esta investigación se realizó desde el enfoque cuantitativo a través de un diseño descriptivo con alcance correlacional, donde se emplearon técnicas e instrumentos como la escala de clima organizacional y desempeño laboral el que nos permitió el describir el clima organizacional de la DRTPE.

Elera (2020) La pandemia del Covid-19 y sus efectos en la gestión de los recursos humanos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos.

El presente trabajo de investigación se sustenta en los efectos que está ocasionando la pandemia del COVID-19 en la gestión de los recursos humanos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos-SUNARP, así como el resultado de la aplicación de las normas, directivas, protocolos y lineamientos emitidos por las entidades del gobierno y la SUNARP para enfrentar la pandemia, situación que en algunos casos ha fortalecido la gestión de los recursos humanos y en otros casos ha causado temor e incertidumbre en los trabajadores de la entidad, por lo que es importante realizar las recomendaciones del caso. Las conclusiones fueron: Desde el inicio y durante el estado de emergencia por el COVID-19, se emitieron demasiadas normas laborales y sanitarias por parte del gobierno central y otras entidades del Estado, creando confusión en los trabajadores y empleadores, pero que durante su implementación dieron los resultados esperados en la gestión de los recursos humanos de la SUNARP, demostrando su eficacia. 2. El trabajo remoto como parte de las modalidades de trabajo, tuvo bastante aceptación por parte de los trabajadores y mostraron su conformidad y tranquilidad al realizar sus funciones en sus domicilios para estar con su familia, salvo algunos casos donde se observaron problemas familiares y molestias debido a requerimientos laborales por parte de la entidad fuera de la jornada de trabajo. 3. Las acciones de distanciamiento social y supervisión del lavado frecuente de manos, fue acatado por todos los trabajadores que realizaron trabajo presencial y

mixto, para impedir la propagación del COVID-19, acciones que la SUNARP debe supervisar para mantener su fiel cumplimiento y control.

Carrera y Olano (2018) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018*.

En la presente investigación se tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018. Lo cual se trató de acuerdo al enfoque cuantitativo no experimental a través del diseño correlacional, que permite conocer la asociación de las variables clima organizacional y desempeño laboral, y sus correspondientes dimensiones. Los datos se obtuvieron a través de dos cuestionarios tipo Likert aplicados a una población censal de 78 trabajadores en la Sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho. Las que a través del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall, que fue el estadístico de prueba de hipótesis, al 95% de confianza y un nivel de significancia del 5%, dio como resultado un coeficiente de 0.943, lo que indica un nivel de correlación positiva alta, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En consecuencia, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018. Por consiguiente, si mejora el clima organizacional, de la misma manera lo hace el desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018.

Fernández (2021) en su tesis *Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede principal de la Oficina Regional Norte Inpe Chiclayo-2019*.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo concretar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la sede del INPE 2019 en la oficina regional norte, a partir de la teoría del clima de trabajo de referencia y el factor Herzberg. Este estudio utilizará métodos cuantitativos y cualitativos con un tipo horizontales, no experimentales La muestra proviene de 85 trabajadores de la sede del INPE de la Regional Norte, la variable dependientes desempeño laboral y clima laboral independiente. Los datos sobre estas dos variables y sus respectivas dimensiones se han obtenido a través de observaciones, entrevistas, encuestas y guías bibliográficas. Según los resultados de dos encuestas. La conclusión es que existe una correlación positiva significativa, es decir, 0.872 es mayor que 0.05, en la que el clima organizacional de la sede del INPE Chiclayo en la oficina de la región norte en 2019. Así también el clima

organizacional se relaciona positivamente con las dimensiones desempeño laboral obteniendo los resultados para asistencia y puntualidad un $Rho = 0.692$, Trabajo en equipo con un $Rho = 0.834$, Productividad con un $Rho = 0.678$, Respeto y puntualidad con un $Rho = 0.723$, Calidad en el Trabajo con un $Rho = 0.686$ y finalmente Trabajo bajo Presión con un $Rho = 0.876$ demostrando que existe una correlación positiva.

Huamaní y Varas (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad 2018*.

Una organización necesita saber que necesidades y expectativas tienen sus colaboradores en el aspecto económico, social y psicológico. Para ejercer con efectividad sus funciones laborales y contribuir con el crecimiento y desarrollo de la misma, ésta investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad durante el periodo 2018, el enfoque aplicado es cuantitativo, con tipo de investigación descriptivo, nivel correlacional y diseño no experimental a una población y muestra de ocho trabajadores de la OEC del Gobierno Regional La Libertad. Para la recopilación de información se realizarán encuestas de acuerdo a las variables y dimensiones, cuyo instrumento fue el cuestionario. En cuanto al procedimiento de recolección de datos se empleó el Test “Escala Clima Laboral CL – SPC” de Sonia Palma Carrillo y para desempeño laboral. Es así, que se llegó a la conclusión que tanto el clima organizacional como sus dimensiones tienen un coeficiente de correlación de 0,738 que representa a positiva alta, fuerte o considerable y valor de p de 0.037 en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad.

3.2 BASES TEÓRICAS

3.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL:

Goncalves (2010), menciona que el clima organizacional dentro de las instituciones, se refleja en las estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación y estilo de liderazgo. (p.59). Esto último se ubica en los procesos

organizacionales, que sería la parte que interesa investigar en el presente trabajo, no obstante se reconoce que las estructuras organizacionales tienen un peso específico

en la percepción de las personas, es por ello que estos procesos le dan el carácter de un fenómeno complejo a estudiar, ya que hay múltiples variables por investigar y es importante tener presente en el ámbito del trabajo un excelente clima organizacional para que las empresas fluyan y sea exitosa.

El clima organizacional: Es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento. (p.119). Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción de los que integran una organización, por lo que da lugar a tomar en cuenta distintas fuentes de información de los integrantes de una institución.

3.2.2. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Goncalves (2010), postula la existencia de nueve dimensiones que explican el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como a saber:

- **La Estructura:** Que representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado.

-**La responsabilidad (empowerment):** Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

-**La recompensa:** Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

- **El desafío:** Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

-**Las relaciones:** Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

-**La cooperación:** Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

-**Los estándares:** Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

-**Los conflictos:** Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

-**La identidad:** Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

3.2.3. DESEMPEÑO LABORAL

Chiavenato (2007) Indica que el interés particular no está en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio. A su vez, el

esfuerzo individual depende de las habilidades y las capacidades de la persona y de su percepción del papel que desempeñará. Así, el desempeño en el puesto está en función de todas aquellas variables que lo condicionan notoriamente.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables. En resumen, la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad. Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa. Es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento de empleados que tienen más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación, etc. Esto depende de los tipos de problemas identificados, la evaluación del desempeño servirá para definir y desarrollar una política de recursos humanos acorde con las necesidades de la organización

3.2.4. DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO LABORAL

De acuerdo con la política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas será atribuida al gerente, al propio individuo, al individuo y a su gerente conjuntamente, al equipo de trabajo, al área encargada de la administración de recursos humanos o a una comisión de evaluación del desempeño. Cada una de estas seis alternativas implica una filosofía de acción.

a) **El gerente** En casi todas las organizaciones, el gerente de línea asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. En ellas, el propio gerente o el supervisor evalúan el desempeño del personal, con asesoría del

área encargada de administrar a las personas, la cual establece los medios y los criterios para tal evaluación. Como el gerente o el supervisor no cuentan con conocimientos especializados para proyectar, mantener y desarrollar un plan sistemático de evaluación de las personas, el área encargada de la administración de las personas desempeña una función de staff y se encarga de instituir, dar seguimiento y controlar el sistema, si bien cada jefe conserva su autoridad de línea y evalúa el trabajo de los subordinados por medio del esquema que marca el sistema. En tiempos modernos, esta forma de trabajar ha proporcionado mayor libertad y flexibilidad para que cada gerente sea, en realidad, el administrador de su personal.

b) **La propia persona** En las organizaciones más democráticas, el propio individuo es el responsable de su desempeño y de su propia evaluación. Esas organizaciones emplean la autoevaluación del desempeño, de modo que cada persona evalúa el propio cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporcionan el gerente o la organización.

c) **El individuo y el gerente** Actualmente, las organizaciones adoptan un esquema, avanzado y dinámico, de la administración del desempeño. En este caso, resurge la vieja administración por objetivos (APO), pero ahora con una nueva presentación y sin aquellos conocidos traumas que caracterizaban su implantación en las organizaciones, como la antigua arbitrariedad, la autocracia y el constante estado de tensión y angustia que provocaba en los involucrados. Ahora, la APO es, en esencia, democrática, participativa, incluyente y muy motivadora.

d) **El equipo de trabajo** Otra alternativa sería pedir al propio equipo de trabajo que evalúe el desempeño de sus miembros y que, con cada uno de ellos, tome las medidas necesarias para irlo mejorando más y más. En este caso, el equipo asume la responsabilidad de evaluar el desempeño de sus participantes y de definir sus objetivos y metas.

e) **El área de recursos humanos** Esta alternativa es común en las organizaciones más conservadoras, pero que se está abandonando debido a su carácter extremadamente centralizador y burocrático. En este caso, el área encargada de la administración de recursos humanos es la responsable de evaluar el desempeño de todas las personas de la organización. Cada gerente proporciona información sobre el desempeño pasado de las personas, la cual es procesada e interpretada para

generar informes o programas de acción que son coordinados por el área encargada de la administración de recursos humanos. Como todo proceso centralizador, éste exige reglas y normas burocráticas que restringen la libertad y la flexibilidad de las personas involucradas en el sistema. Además, tiene la desventaja de que funciona con porcentajes y promedios, pero no con el desempeño individual y único de cada persona. Se mueve por lo genérico y no por lo particular.

f) **La comisión de evaluación** En algunas organizaciones, la evaluación del desempeño es responsabilidad de una comisión designada para tal efecto. Se trata de una evaluación colectiva hecha por un grupo de personas. La comisión generalmente incluye a personas que pertenecen a diversas áreas o departamentos y está formada por miembros permanentes y transitorios. Los miembros permanentes y estables (como el presidente de la organización o su representante, el dirigente del área encargada de la administración de recursos humanos y el especialista en evaluación del desempeño) participan en todas las evaluaciones y su papel consiste en mantener el equilibrio de los juicios el cumplimiento de las normas y la permanencia del sistema. Los miembros transitorios son el gerente de cada evaluado y su superior. A pesar de la evidente distribución de fuerzas, esta alternativa también es criticada por centralizadora y por su espíritu de enjuiciamiento, y no de orientación y de mejora continua del desempeño. Recibe las mismas críticas que el caso anterior. Actualmente existe la tendencia a depositar la responsabilidad de la evaluación del desempeño en manos del propio individuo, con la participación de la gerencia para establecer los objetivos que serán alcanzados en forma de consenso.

g) **Evaluación de 360°** La evaluación del desempeño de 360° se refiere al contexto general que envuelve a cada persona. Se trata de una evaluación hecha, en forma circular, por todos los elementos que tienen algún tipo de interacción con el evaluado. Participan en ella el superior, los colegas y/o compañeros de trabajo, los subordinados, los clientes internos y los externos, los proveedores y todas las personas que giran en torno al evaluado con un alcance de 360°. Es una forma más rica de evaluación porque la información que proporciona viene de todos lados. La evaluación de 360° ofrece condiciones para que el administrador se adapte y se ajuste a las muy distintas demandas que recibe de su contexto laboral o de sus diferentes asociados. No obstante, el evaluado se encuentra en una pasarela bajo la

vista de todos, situación que no es nada fácil. Si no estuviera bien preparado o si no tuviera una mente abierta y receptiva para este tipo de evaluación amplia y envolvente, el evaluado podría ser muy vulnerable.

3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Adaptabilidad: Es el mecanismo mediante el cual la organización responde a los cambios inducidos externa e internamente. Es el tiempo de reacción y de respuesta de la organización a los cambios ambientales. Este criterio se refiere a la capacidad de la administración de percibir los cambios tanto en el ambiente externo como en la propia organización. Problemas en los indicadores de producción, eficiencia o satisfacción pueden ser señales para cambiar de prácticas o de políticas. También el ambiente puede demandar resultados diferentes o proporcionar entradas diferentes, lo cual exige un cambio. Si la organización no se adapta adecuadamente, su supervivencia corre peligro. No existen medidas de adaptabilidad que sean específicas y concretas. Estas medidas están dadas por respuestas a cuestionamientos. Sin embargo, la administración puede implementar medidas que favorezcan el sentido de disposición al cambio. Chiavenato (2007).

Entropía negativa: La entropía es el proceso mediante el cual toda forma organizada tiende al agotamiento, a la desorganización, a la desintegración y, finalmente, a la muerte. Los sistemas abiertos, para sobrevivir, necesitan ponerse en movimiento con objeto de detener el proceso entrópico y reabastecerse de energía para mantener su estructura organizacional. A este proceso de la obtención de reservas de energía se le da el nombre de entropía negativa o negentropía. Chiavenato (2007).

Diferenciación: La organización, como todo sistema abierto, tiende a la diferenciación, esto es, a la multiplicación y elaboración de funciones que le acarrearán, también, multiplicación de papeles y diferenciación interna. Patrones difusos y globales son sustituidos por funciones especializadas. La diferenciación es una tendencia hacia la elaboración de la estructura. Chiavenato (2007).

Producción: Representa la capacidad de producir las salidas organizacionales en cantidad y calidad. Está relacionada con los productos que consumen los clientes de la organización y no incluye consideración alguna acerca de eficiencia desde el punto de vista de clientes, satisfacción de necesidades de la sociedad, alivio de pacientes, graduación de estudiantes, etcétera. Chiavenato (2007).

Eficiencia: Señala la relación entre salidas y entradas. Es un indicador que se expresa en términos de porcentajes o índices de costo/beneficio, costo/producto o costo/tiempo. Es un criterio a corto plazo relacionado con todo el ciclo entrada-proceso-salida. Resalta el elemento entrada y el elemento proceso. Entre los indicadores de eficiencia se encuentran la tasa de rendimiento sobre el capital o sobre los activos, costo unitario, costo por producto, costo por cliente, tasas de ocupación, tiempo de paro, índice de desperdicio. La eficiencia es aquí un elemento que predispone a la eficacia. Chiavenato (2007).

Satisfacción: La organización es un sistema social que tiene que prestar atención a los beneficios otorgados a sus grupos de interés (funcionarios, clientes, proveedores y prestadores de servicios). La organización satisface las demandas del ambiente a través de la responsabilidad social, ética, voluntarismo, etc. Los indicadores de satisfacción incluyen las actitudes de los funcionarios, rotación, ausentismo, quejas y reclamaciones, satisfacción del cliente, etcétera. Chiavenato (2007).

Habilidades interpersonales: Se entienden como aquellas necesarias para trabajar en equipo, construir o liderar equipos y facilitar la integración de las personas. Chiavenato (2007).

Habilidades para resolver problemas: analizar y utilizar planteamientos para resolver problemas. Chiavenato (2007).

Habilidades para comunicar: saber expresarse verbalmente de forma articulada, hacer presentaciones y redactar con corrección. Chiavenato (2007).

Habilidades para planear y organizar: ser hábil para administrar el tiempo y alcanzar objetivos. Chiavenato (2007).

Responsabilidad: tomar la iniciativa, aceptar responsabilidades y tareas adicionales para el bien del grupo. Chiavenato (2007).

Asertividad: ser capaz de comunicar de forma abierta y directa, demostrar confianza en uno mismo y prestar atención a las percepciones de otros. Chiavenato (2007).

Flexibilidad: ser capaz de adaptarse a los cambios que sufre la organización, de aceptar nuevas ideas y de implementar nuevas maneras de hacer las cosas. Chiavenato (2007).

Juicio: ser capaz de determinar el nivel adecuado de riesgo y la acción correcta, tomar decisiones significativas. Chiavenato (2007).

CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1 HIPOTESIS GENERAL

Existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021.

4.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS

- Existe influencia de la estructura del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Existe influencia de la responsabilidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Existe influencia de la recompensa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Existe influencia del desafío del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

- Existe influencia de las relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Existe influencia de la cooperación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Existe influencia de los estándares del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Existe influencia de los conflictos del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Existe influencia de la identidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

4.3 DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Variable independiente (VI)

Clima organizacional:

El clima organizacional: Es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento. (p.119). Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción de los que integran una organización, por lo que da lugar a tomar. Goncalves (2010).

Definición operacional

Se tomarán datos mediante la aplicación de un cuestionario relacionado a los siguientes contenidos:

Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperación, estándares, conflictos y identidad.

Variable dependiente (VD)

Desempeño laboral:

Chiavenato (2007) Indica que el interés particular no está en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer.

Definición operacional

Se tomarán datos mediante la aplicación de un cuestionario relacionado a los siguientes contenidos:

Gerente, la propia persona, el individuo y el gerente, el equipo de trabajo, el área de recursos humanos, la comisión de evaluación y evaluación de 360°.

4.4. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variables	dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
<u>Variable independiente (VI)</u> Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Estructura ❖ Responsabilidad ❖ Recompensa ❖ Desafío ❖ Relaciones ❖ Cooperación ❖ Estándares ❖ Conflictos ❖ Identidad 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reglas, procedimientos, tramites ❖ Sentimientos, autonomía. ❖ Premio, castigo ❖ Riesgos calculados ❖ Ambiente laboral, relaciones sociales ❖ Espíritu de ayuda, apoyo mutuo ❖ Normas de rendimiento ❖ Opiniones discrepantes ❖ Pertenencia, equipo de trabajo 	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,14 15,16 17,18	Ordinal
<u>Variable dependiente (VD)</u> Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gerente ❖ La propia persona ❖ El individuo y el gerente ❖ El equipo de trabajo ❖ El área de RRHH ❖ La comisión de evaluación ❖ Evaluación 360° 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Gerente de línea, supervisor ❖ Desempeño y evaluación ❖ Democrática, participativa ❖ Equipo de trabajo ❖ Área de RRHH. ❖ Evaluación colectiva, diversas áreas. ❖ Superior, colegas, subordinados, clientes internos y externos, proveedores. 	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12 13,18	Ordinal

FUENTE: Diseño propio

CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación corresponde al modelo cuantitativo, porque básicamente persigue la descripción lo más exacto posible, de lo que ocurre en la realidad social. Para ello se apoya en las técnicas estadísticas, sobre todo la encuesta y el análisis de documentos. Aquí lo importante es construir un conocimiento lo más objetivo posible, deslindado de posibles distorsiones de información que puedan generar los sujetos desde su propia subjetividad. (Hernández, 2014).

5.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

5.1.1 Tipo de Investigación

El presente estudio de investigación, es de tipo básico y sustantivo, porque tiene como objeto describir y explicar sistemáticamente una realidad concreta que ocurre en el entorno del impacto laboral post covid-19 y sus repercusiones en el desempeño laboral, reconociendo en ellas sus características y las variaciones o sus condiciones, para luego poder plantear propuestas de solución (Carrasco, 2017).

5.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de investigación es descriptivo y explicativo, Por cuanto las investigaciones de nivel descriptivo, consisten fundamentalmente en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores por lo que se refiere al objeto de estudio de examinar un tema o problema poco estudiado. Y del mismo modo el nivel explicativo trata de efectuar un proceso de abstracción a fin de destacar aquellos elementos, aspectos o relaciones que se consideran básicos para comprender los objetos y procesos. (Carrasco, 2017)

5.3 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

5.3.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

a) Método general

Según Hernández (2010) Es aquella que se utiliza con la finalidad de construir un conocimiento científico. Se aplica lógica y universalmente a cualquier ciencia. Dado que apoya su desarrollo y fundamentación, partiendo de observaciones, razonamientos, análisis, síntesis y llegan a comprobaciones que permitan verificar el conocimiento. Hipotético - Deductivo: Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. Dentro de este contexto el método que utiliza en esta investigación es Hipotético - deductivo, porque se considera la aplicación de un conjunto de observaciones, y a partir de ello se formulan hipótesis que son sometidos a experimentos y en función a las teorías, principios y leyes las hipótesis son modificadas a partir de sus análisis.

b) Métodos Específicos

Método Estadístico: Hernández (2010), lo define como aquella que consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la investigación. Por tanto, el método que utilizaremos en nuestra investigación es cuantitativo.

Método analítico: Hernández (2010) Es aquella que distingue las partes de un todo y procede a la revisión ordenada de cada uno de los elementos por

separado “Este método es útil cuando se llevan a cabo trabajos de investigación, que consiste en revisar en forma separada todo el acopio del material necesario para la investigación.

5.3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Investigación No-experimental: Es aquel diseño que permite desarrollar la investigación sin manipular deliberadamente las variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.

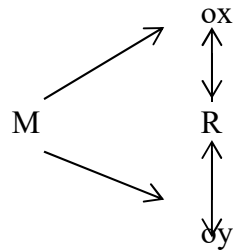
Según Hernández (2014) En estos tipos de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural y dependiendo en que se va a centrar la investigación, existen diferentes tipos de diseños en las que se puede basar el investigador.

Estudios Transversales: Son estudios diseñados para medir la prevalencia de una exposición y/o resultado en una población definida y en un punto específico de tiempo.

Este tipo de estudio descriptivo tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.

Aunque la investigación relacional establece de forma directa relaciones causales, puede aportar indicios sobre las posibles causas de un fenómeno. Este tipo de investigación descriptiva busca determinar la relación existente entre las variables. (Hernández, 2014) por tanto en diseño propuesto es el siguiente:

Es Descriptivo relacional.



Donde:

M : Muestra en la que se realiza el estudio.

Ox: Observación realizada a la Variable X.

Oy : Observación realizada a la Variable Y

R : influencia de Ox sobre Oy.

5.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

5.4.1 Población

La población estuvo conformada por 10 directivos y 80 colaboradores involucrados con el impacto laboral post covid-19 y sus repercusiones en el clima organizacional y clima laboral.

Según Hernández (2010) señalan que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones que pueden ser estudiados y sobre los que pretende generalizar resultados

5.4.2 Muestra

Según Hernández y Fernández (2010) una muestra se considera censal, cuando la selección de la muestra abarca el 100% de la población al considerarla un número manejable. Por otro lado, permite establecer a todas las unidades con el

mismo valor. En tal sentido, este estudio FUE censal porque contó con 10 directivos y 80 colaboradores que fueron encuestados quienes conforman, el universo, población y muestra. De tal manera que se obvian las formulas

5.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.5.1 Técnicas

- ❖ **La encuesta**, según Arias (2012) se puede definir como una técnica destinada a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población a través de contactos directos o indirectos con los individuos o grupos de individuos que integran la población estudiada.

5.5.2 Instrumentos

- ❖ **Cuestionario:** Según Hernández (2014) es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en el lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por estricto la persona interrogada, sin que sea necesario la intervención del encuestador.

5.5.3 Validez y confiabilidad

Serán validados por los profesionales especialistas en investigación y metodólogos de amplia experiencia, quienes analizarán su pertinencia, relevancia y claridad, teniendo la opinión de aplicable de ambos instrumentos; lo que se añade en la tabla siguiente.

Tabla 3

5.5.3.1. Validez del instrumento por juicio de expertos

N°	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COEFICIENTE	%
1	DOCTOR	Llcer Karen Villalobos Pinedo	94	94%
2	DOCTOR	Freysi Lilian Ling Villacrez	92	92%
3	DOCTOR	Ramiro Rodríguez Rodríguez	95	95%
4	DOCTOR	Tony Hilton Saavedra Murga	95	95%
5	DOCTOR	Llesica Soria Ramírez	96	96%
			TOTAL	94.4%

La validez de los instrumentos es de 100 % que es muy bueno según coeficiente de Cronbach

Confiabilidad. Para la confiabilidad se someterá al instrumento de Análisis de Fiabilidad: Alfa de Cronbach, a través del programa estadístico SPSS 25, obteniéndose los resultados esperados:

Clima organizacional

Coefficiente de Alfa de Cronbach	Cantidad de ítems
0.815	18

Desempeño laboral

Coefficiente de Alfa de Cronbach	Cantidad de ítems
0.855	18

5.5.4 Procesamiento y análisis de datos

En el procesamiento y el análisis de datos, primero se procedió a aplicar el cuestionario a la muestra de la institución en estudio, luego de ello se registró en la hoja de cálculo Excel, para su tabulación y calificación según las escalas definidas previamente, conforme los bases de datos. Luego, se analizaron los datos a través del programa estadístico SPSS versión 25.0 en español. La estadística que se utilizó fue la estadística descriptiva dado que permite organizar y presentar los datos de manera ordenada y precisa respecto a las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretación, conforme se precisan, mediante tablas de frecuencia y

porcentajes con sus respectivas figuras e interpretaciones de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación. Conforme la tabla siguiente:

Factores	Frecuencias	Porcentaje
Siempre		%
Casi siempre		%
Nunca		%
Casi nunca		%
TOTAL		%

5.6. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

La ética en toda investigación científica es considerada como una actividad humana orientada hacia la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación para la solución de problemas o teorías de carácter científico, que se desarrolla mediante un proceso con las técnicas precisas de la manera de recorrerlo

Toda investigación debe estar sujeta a normas éticas que sirven para promover el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales. Las poblaciones sometidas a la investigación son vulnerables y necesitan protección especial. En consecuencia, la ética debe reconocer entonces las necesidades particulares de los que tienen desventajas económicas, por lo que se debe prestar atención especial a los que no pueden otorgar o rechazar el consentimiento por sí mismos, a los que pueden otorgar el consentimiento bajo presión, a los que no se beneficiaran personalmente con la investigación y a los que tienen la investigación combinada

Finalmente, la ética debe ser aplicada en todas las etapas de la investigación, desde la planificación y la realización hasta la evaluación del proyecto de investigación.

En consecuencia, en toda investigación, se debe incluir en la etapa de la planificación, un estudio respecto a la participación ética, considerar los posibles costos y beneficios de la investigación, evitar el riesgo de dañar a la gente, al medio ambiente o a la propiedad sin necesidad.

CAPITULO VI: RESULTADOS

6.1. Estadística Descriptiva

6.1.1. Variable clima organizacional

Tabla 1: Variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	8,8	8,8	8,8
	A veces	19	23,8	23,8	32,5
	Casi siempre	53	66,3	66,3	98,8
	Siempre	1	1,3	1,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

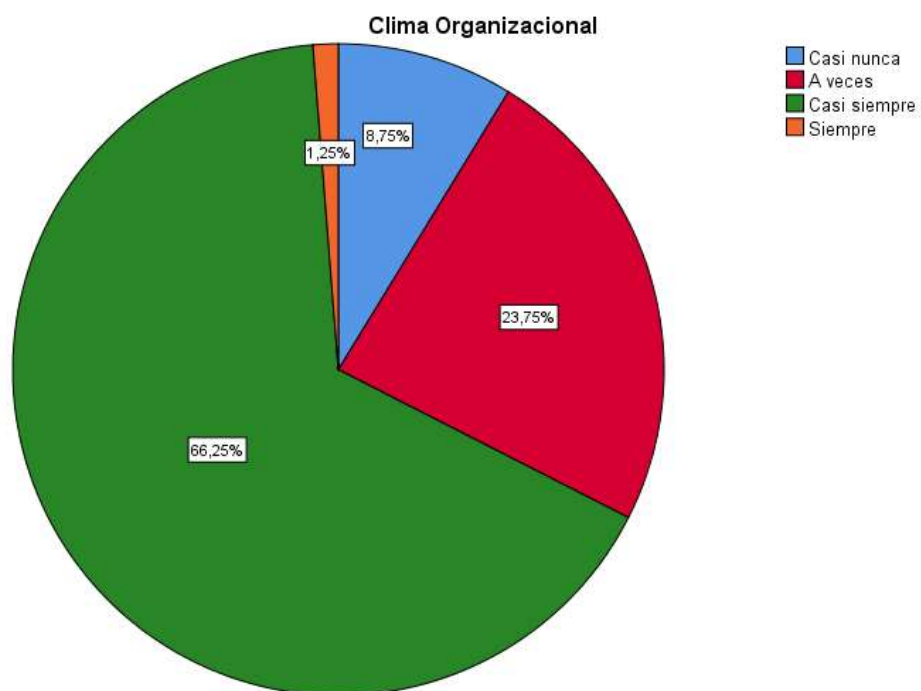


Gráfico 1: Variable clima organizacional

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre se percibe un clima laboral adecuado con un 66.3 %, seguido del 23.8 % de a veces.

Tabla 2: D1 Estructura

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	11,3	11,3	11,3
	A veces	22	27,5	27,5	38,8
	Casi siempre	27	33,8	33,8	72,5
	Siempre	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

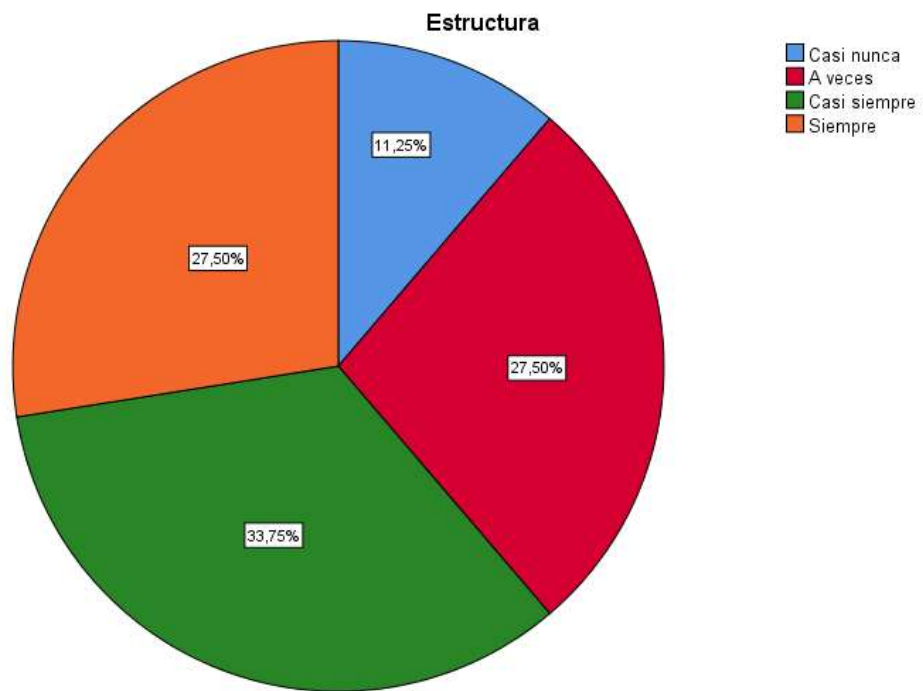


Gráfico 2: D1 Estructura

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada la estructura del clima laboral con un 33.8 %, seguido del 27.5 % de siempre.

Tabla 3: D2 Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	8,8	8,8	8,8
	A veces	22	27,5	27,5	36,3
	Casi siempre	36	45,0	45,0	81,3
	Siempre	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

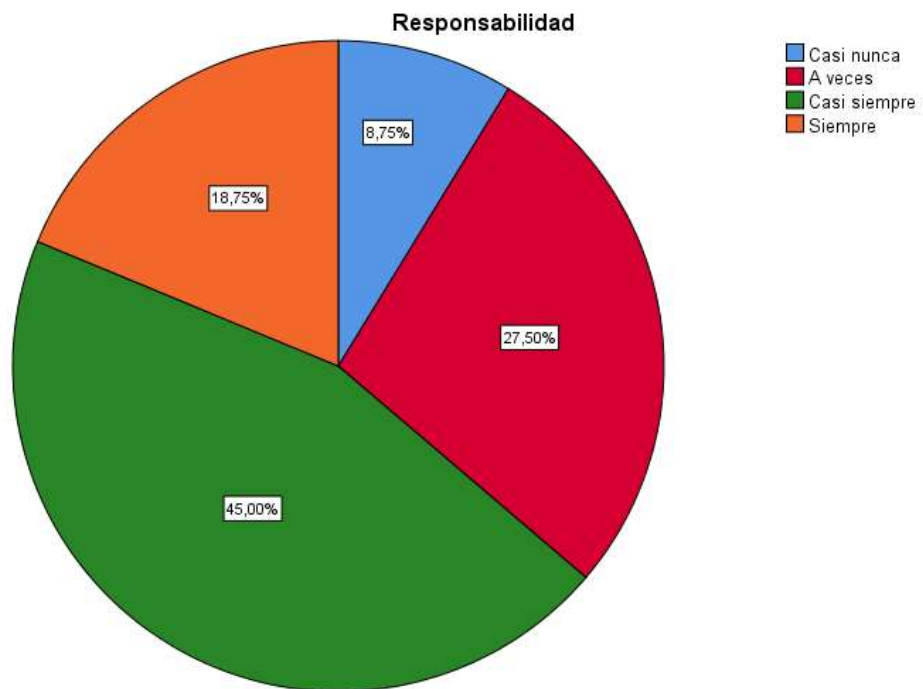


Gráfico 3: D2 Responsabilidad

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada la responsabilidad del clima laboral con un 45 %, seguido del 27.5 % de a veces.

Tabla 4: D3 Recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	10,0	10,0	10,0
	A veces	20	25,0	25,0	35,0
	Casi siempre	30	37,5	37,5	72,5
	Siempre	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

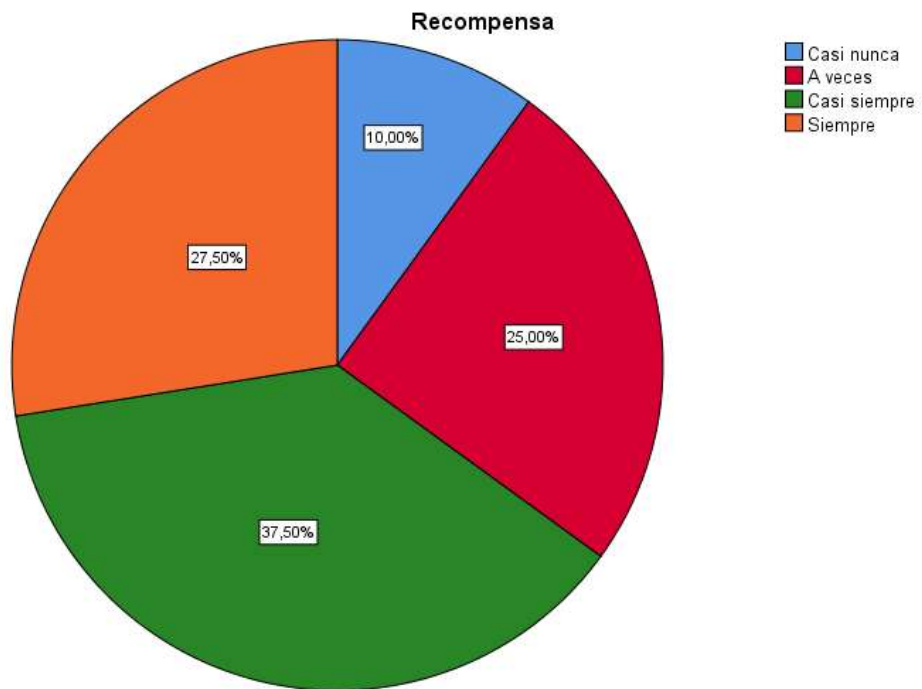


Gráfico 4: D3 Recompensa

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada la recompensa del clima laboral con un 37.5 %, seguido del 27.5 % de siempre.

Tabla 5: D4 Desafío

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	8,8	8,8	8,8
	A veces	16	20,0	20,0	28,7
	Casi siempre	27	33,8	33,8	62,5
	Siempre	30	37,5	37,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

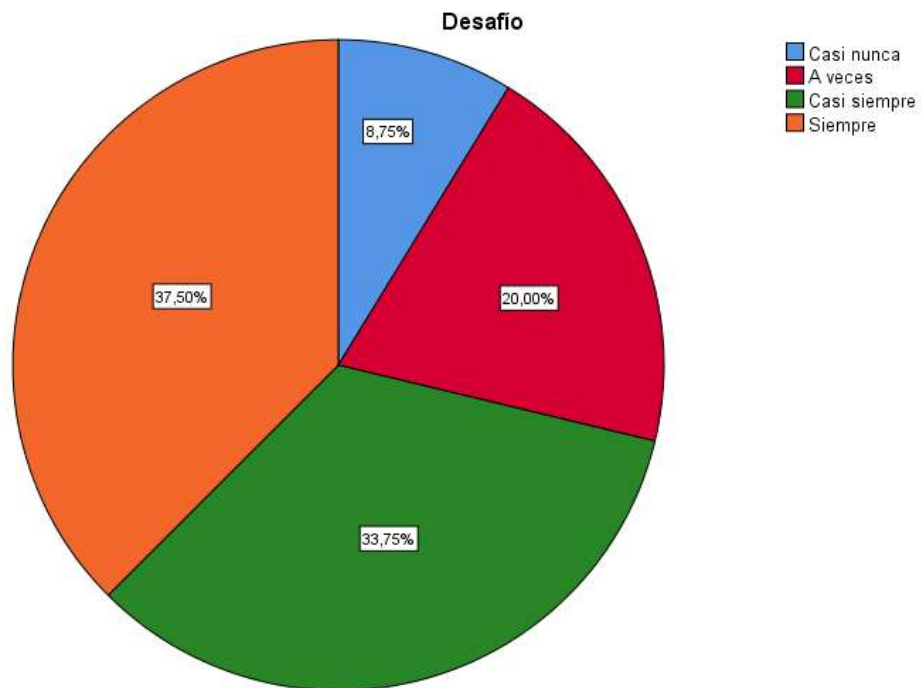


Gráfico 5: D4 Desafío

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores indica que siempre es adecuado el desafío del clima laboral con un 37.5 %, seguido del 33.8 % de casi siempre.

Tabla 6: D5 Relaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	10,0	10,0	10,0
	A veces	17	21,3	21,3	31,3
	Casi siempre	45	56,3	56,3	87,5
	Siempre	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

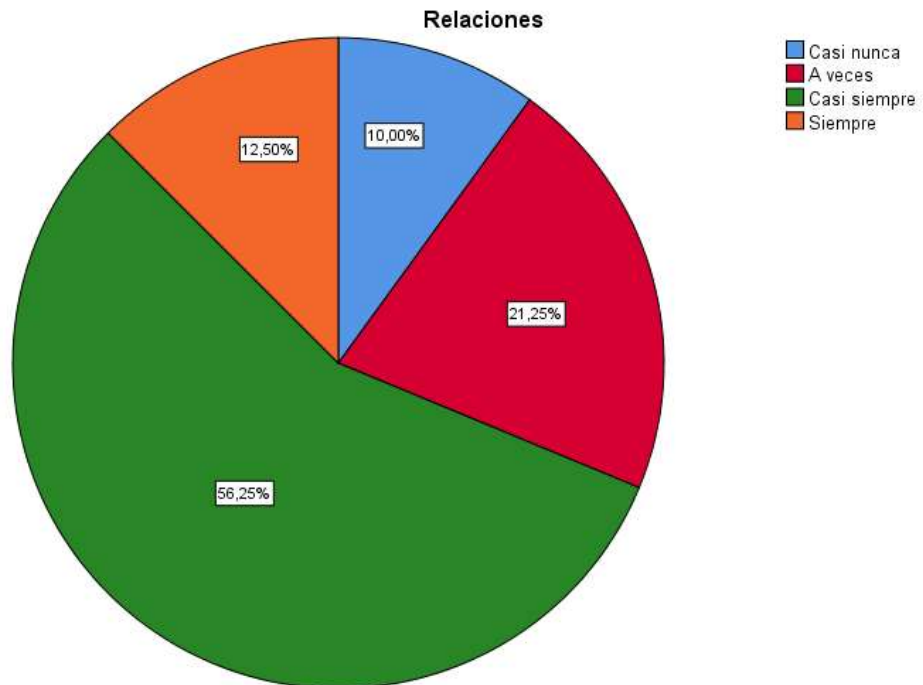


Gráfico 6: D5 Relaciones

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada las relaciones del clima laboral con un 56.3 %, seguido del 21.3 % de a veces.

Tabla 7: D6 Cooperación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	8,8	8,8	8,8
	A veces	13	16,3	16,3	25,0
	Casi siempre	39	48,8	48,8	73,8
	Siempre	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

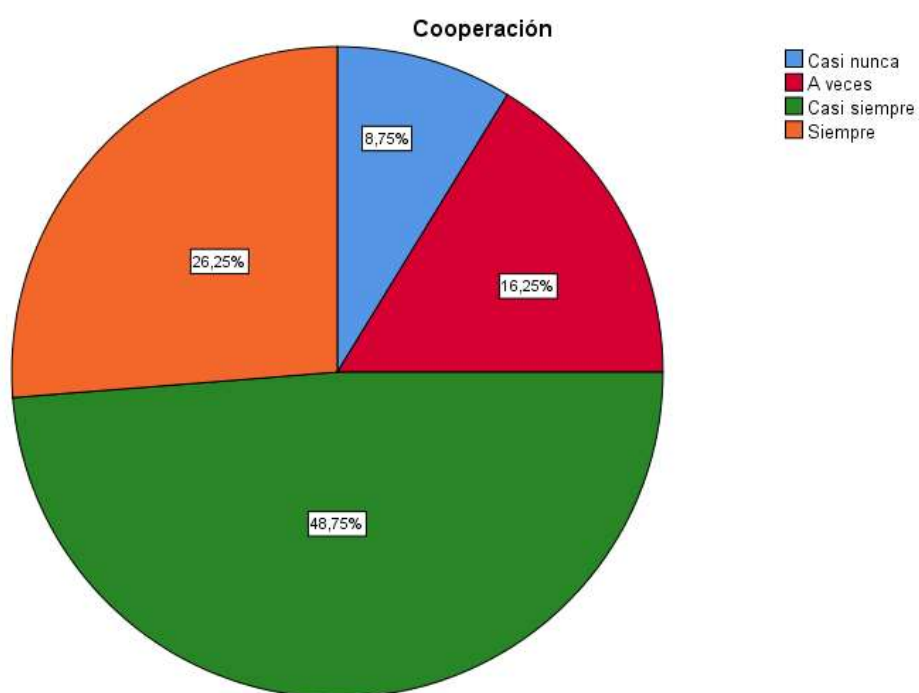


Gráfico 7: D6 Cooperación

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada la cooperación del clima laboral con un 48.8 %, seguido del 26.3 % de siempre.

Tabla 8: D7 Estándares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	3,8	3,8	3,8
	A veces	18	22,5	22,5	26,3
	Casi siempre	28	35,0	35,0	61,3
	Siempre	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

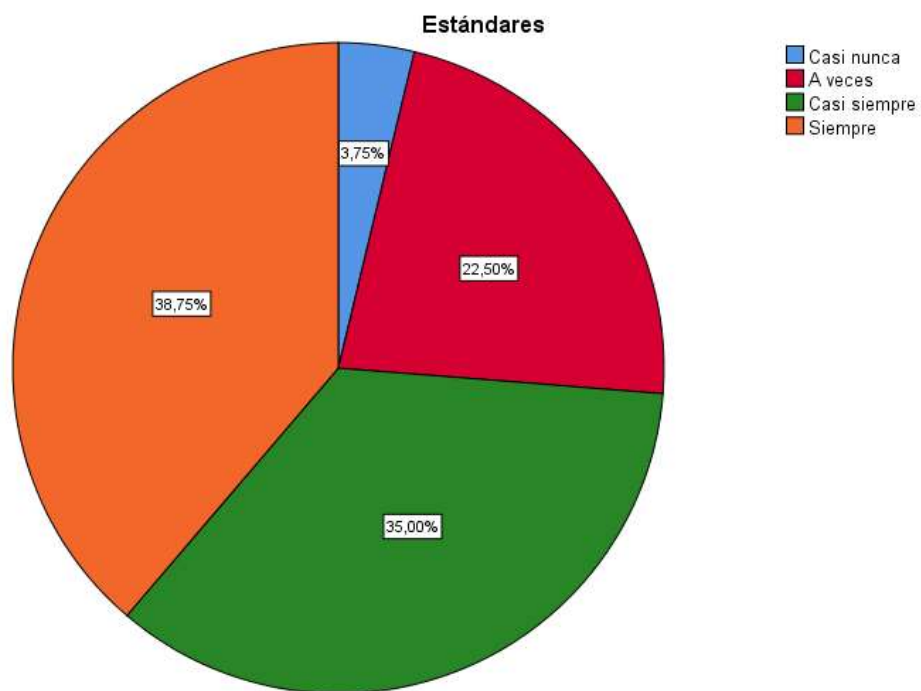


Gráfico 8: D7 Estándares

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores indica que siempre es adecuado los estándares del clima laboral con un 38.8 %, seguido del 35 % de casi siempre.

Tabla 9: D8 Conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	12,5	12,5	12,5
	A veces	17	21,3	21,3	33,8
	Casi siempre	35	43,8	43,8	77,5
	Siempre	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

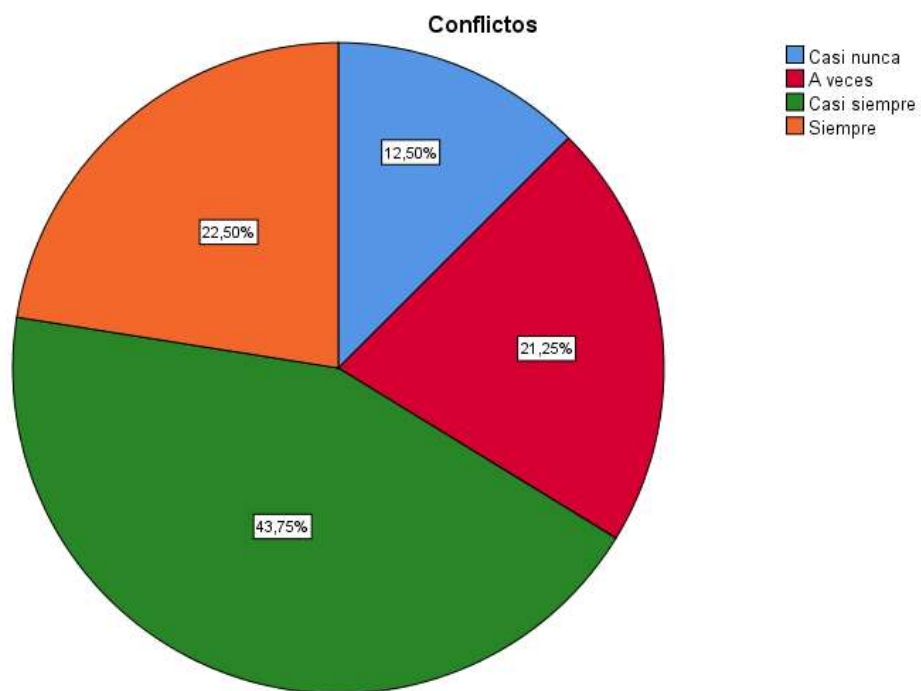


Gráfico 9: D8 Conflictos

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuado los conflictos del clima laboral con un 43.8 %, seguido del 22.5 % de siempre.

Tabla 10: D9 Identidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	12,5	12,5	12,5
	A veces	16	20,0	20,0	32,5
	Casi siempre	33	41,3	41,3	73,8
	Siempre	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

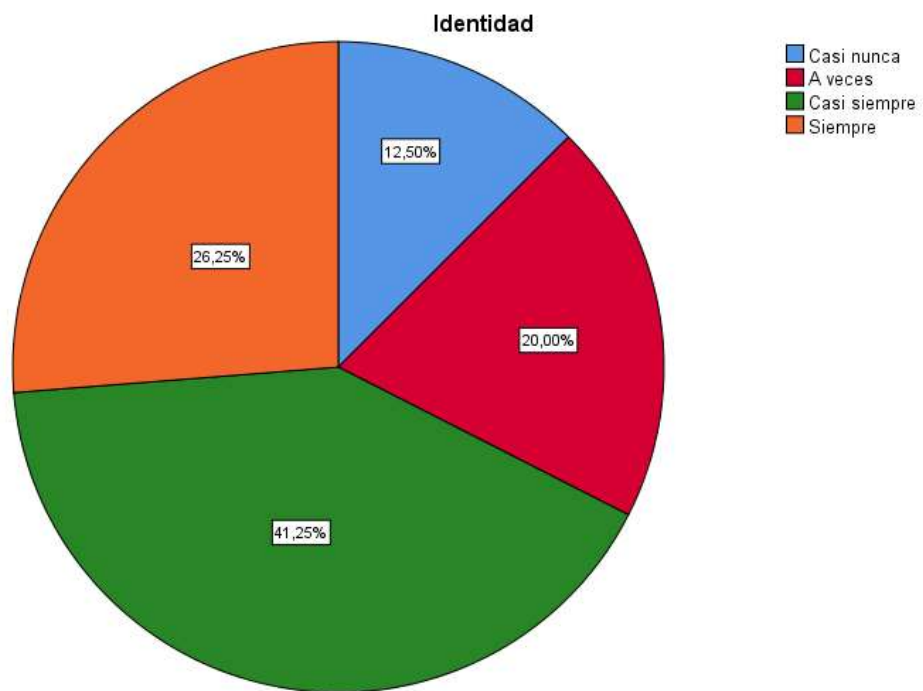


Gráfico 10: D9 Identidad

Interpretación: El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada la identidad del clima laboral con un 41.3 %, seguido del 26.3 % de siempre.

6.1.2. Variable desempeño laboral

Tabla 11: Variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,3	10,0	10,0
	A veces	2	2,5	20,0	30,0
	Casi siempre	6	7,5	60,0	90,0
	Siempre	1	1,3	10,0	100,0
	Total	10	12,5	100,0	
Perdidos	Sistema	70	87,5		
Total		80	100,0		

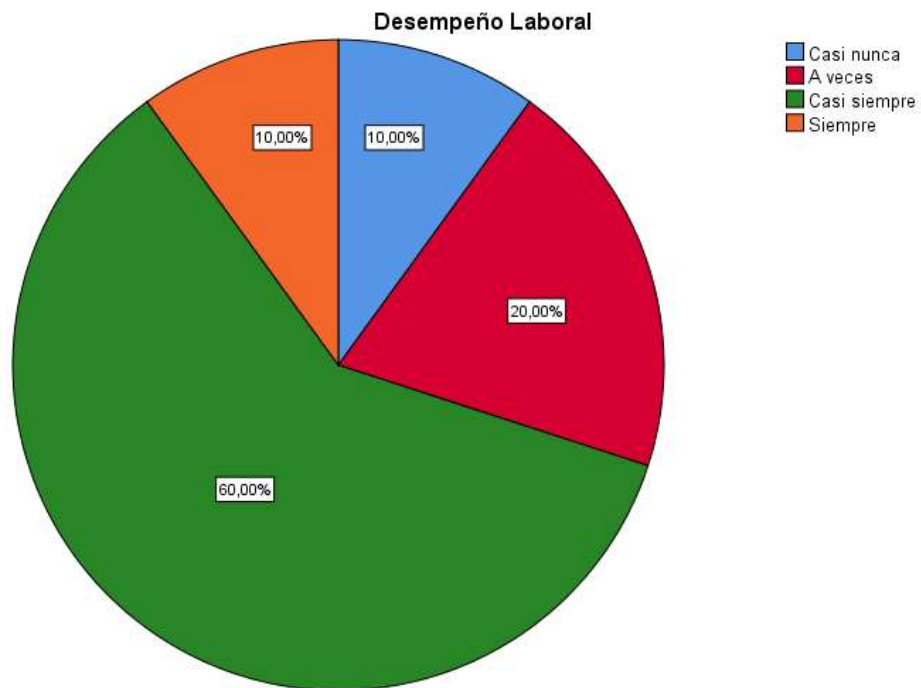


Gráfico 11: Variable desempeño laboral

Interpretación: El mayor porcentaje de directivos indica que casi siempre es adecuado el desempeño laboral con un 60 %, seguido del 20 % de a veces.

Tabla 12: D1 Gerente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,3	10,0	10,0
	A veces	2	2,5	20,0	30,0
	Casi siempre	5	6,3	50,0	80,0
	Siempre	2	2,5	20,0	100,0
	Total	10	12,5	100,0	
Perdidos	Sistema	70	87,5		
Total		80	100,0		

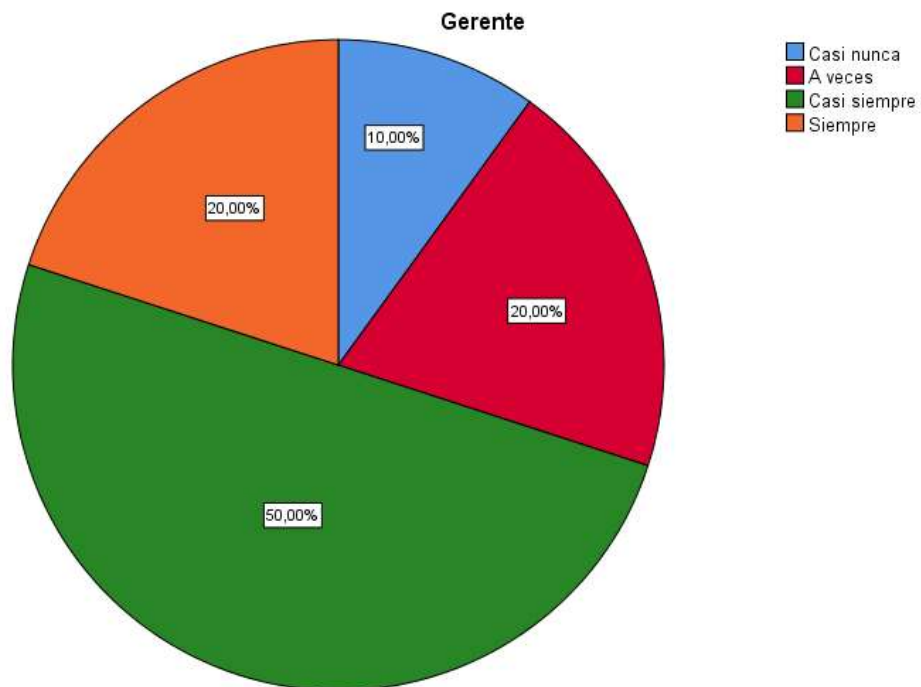


Gráfico 12: D1 Gerente

Interpretación: El mayor porcentaje de los directivos de la gerencia indica que casi siempre es adecuado el desempeño laboral con un 50 %, seguido del 20 % de a siempre.

Tabla 13: D2 La propia persona

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,3	10,0	10,0
	A veces	2	2,5	20,0	30,0
	Casi siempre	3	3,8	30,0	60,0
	Siempre	4	5,0	40,0	100,0
	Total	10	12,5	100,0	
Perdidos	Sistema	70	87,5		
Total		80	100,0		

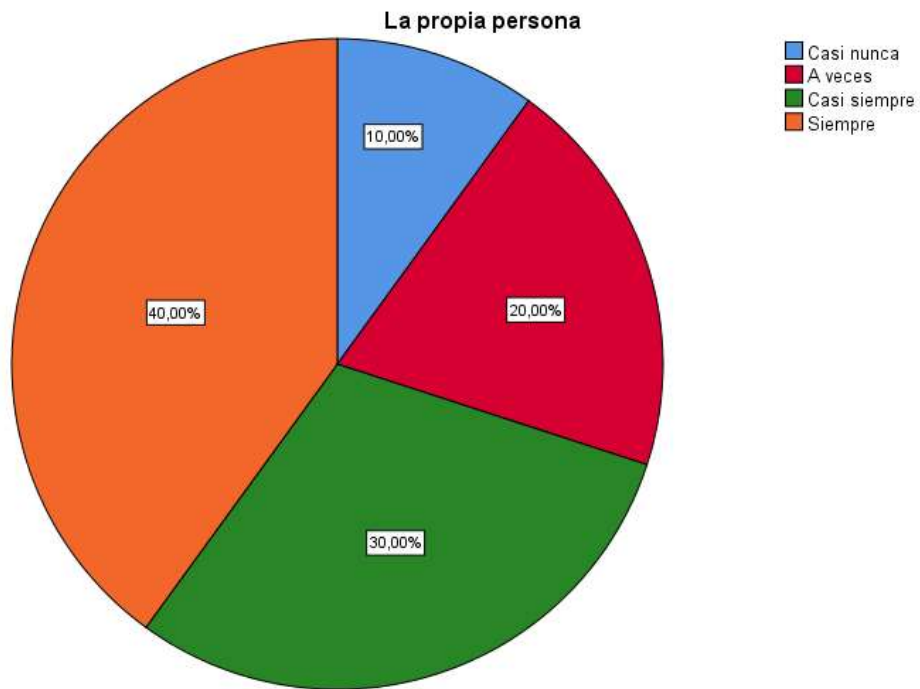


Gráfico 13: D2 La propia persona

Interpretación: El mayor porcentaje de las personas propias indican que siempre es adecuado su desempeño laboral con un 40 %, seguido del 30 % de casi siempre.

Tabla 14: D3 El individuo y el gerente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	3,8	30,0	30,0
	Casi siempre	4	5,0	40,0	70,0
	Siempre	3	3,8	30,0	100,0
	Total	10	12,5	100,0	
Perdidos	Sistema	70	87,5		
Total		80	100,0		

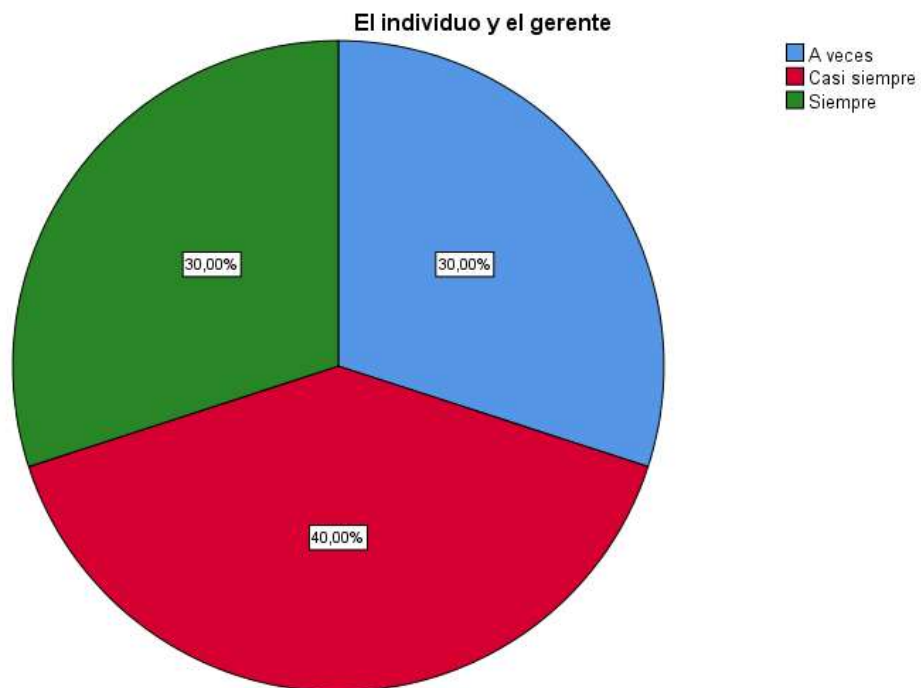


Gráfico 14: D3 El individuo y el gerente

Interpretación: El mayor porcentaje de las personas y la gerencia indican que casi siempre es adecuado su desempeño laboral con un 40 %, seguido del 30 % de siempre.

Tabla 15: D4 El equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	3,8	30,0	30,0
	Casi siempre	3	3,8	30,0	60,0
	Siempre	4	5,0	40,0	100,0
	Total	10	12,5	100,0	
Perdidos	Sistema	70	87,5		
Total		80	100,0		



Gráfico 15: D4 el equipo de trabajo

Interpretación: El mayor porcentaje del equipo de trabajo indican que siempre es adecuado el desempeño laboral con un 40 %, seguido del 30 % de casi siempre.

Tabla 16: D5 El área de RR.HH.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	3,8	30,0	30,0
	Casi siempre	5	6,3	50,0	80,0
	Siempre	2	2,5	20,0	100,0
	Total	10	12,5	100,0	
Perdidos	Sistema	70	87,5		
Total		80	100,0		

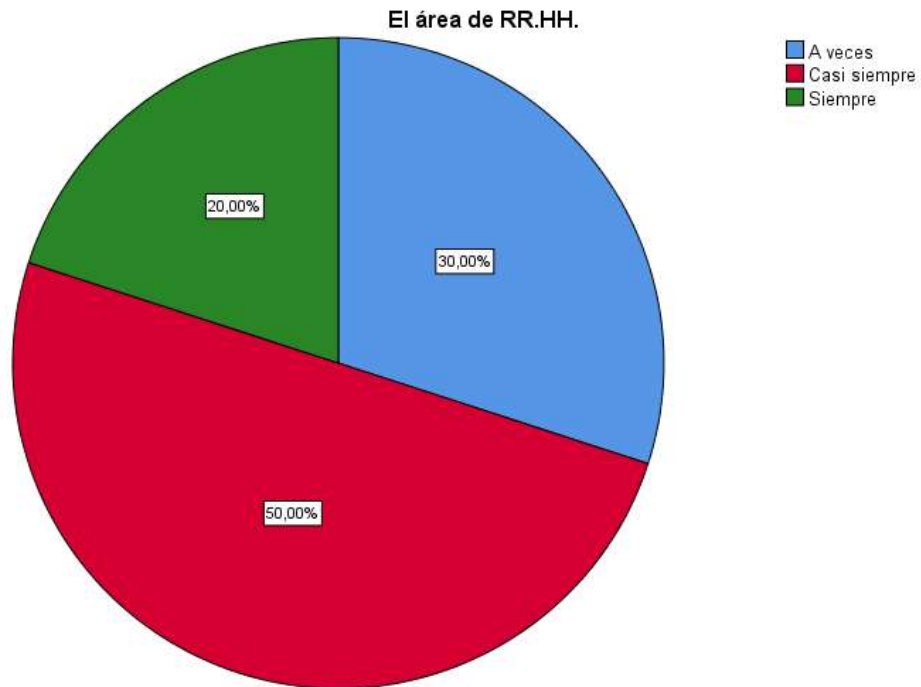


Gráfico 16: D5 El área de RR.HH.

Interpretación: El mayor porcentaje del area de RR.HH.indican que casi siempre es adecuado el desempeño laboral con un 50 %, seguido del 30 % de a veces.

Tabla 17: D6 La Comisión de evaluación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	2,5	20,0	20,0
	Casi siempre	6	7,5	60,0	80,0
	Siempre	2	2,5	20,0	100,0
	Total	10	12,5	100,0	
Perdidos	Sistema	70	87,5		
Total		80	100,0		

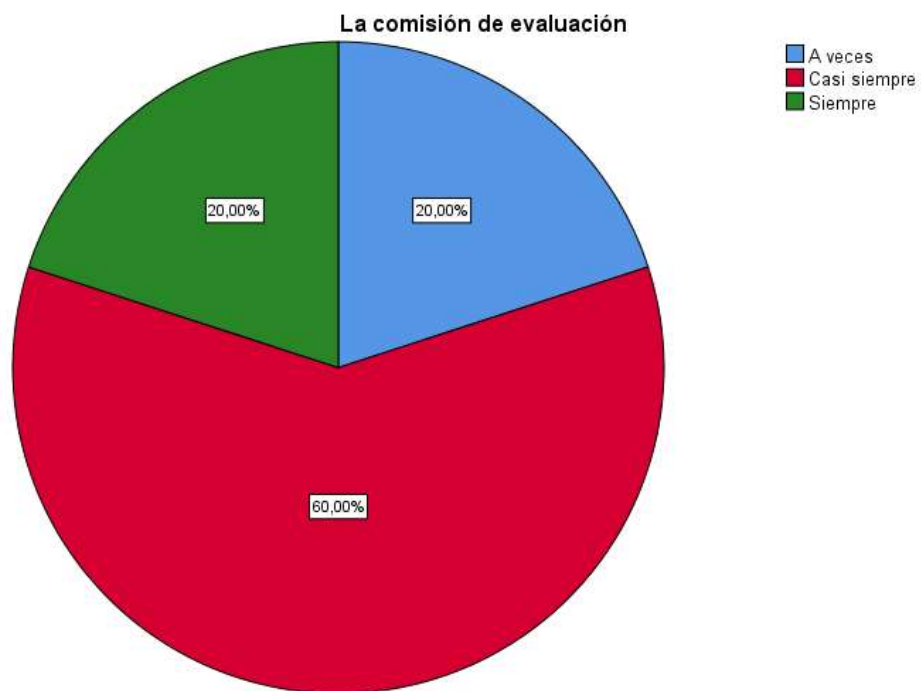


Gráfico 17: D6 La comisión de evaluación

Interpretación: El mayor porcentaje de la comisión de evaluación indican que casi siempre es adecuado el desempeño laboral con un 60 %, seguido del 20 % de siempre.

Tabla 18: D7 Evaluación 360°

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,3	10,0	10,0
	A veces	4	5,0	40,0	50,0
	Casi siempre	4	5,0	40,0	90,0
	Siempre	1	1,3	10,0	100,0
	Total	10	12,5	100,0	
Perdidos	Sistema	70	87,5		
Total		80	100,0		

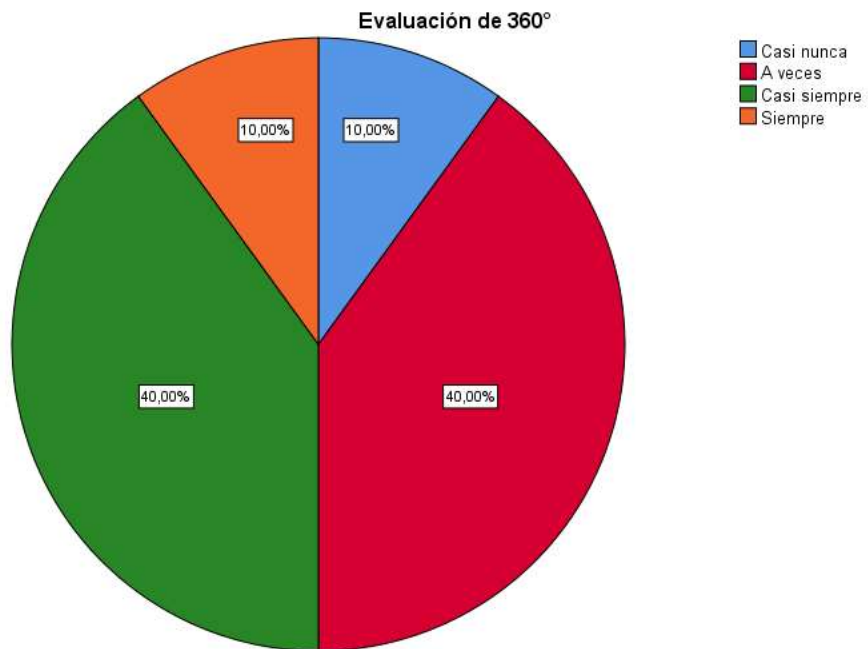


Gráfico 18: D7 Evaluación 360°

Interpretación: El mayor porcentaje de las personas que realizaron la evaluación de 360° indican que casi siempre es adecuado el desempeño laboral con un 40 %, seguido del 40 % de a veces.

6.2 Estadística Inferencial

Prueba de normalidad

Se ha realizado de prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov^a donde el valor de $p > 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula ya que existe homogeneidad.

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente

Tabla 19: Prueba de Normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra ^b			
		Clima Organizacional	Desempeño laboral
N		80	80
"Parámetros normales ^{a,b}	Media	26,8182	33,1150
	Desviación estándar	4,52423	5,11712
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,102	,175
	Positivo	,102	,167
	Negativo	-,081	-,175
Estadístico de prueba		,103	,175
Sig. asintótica (bilateral)		,006c	,008c
a. La distribución de prueba es normal.			
b. Se calcula a partir de datos.			
c. Corrección de significación de Lilliefors. ^c			

Los resultados indican que los datos son normales. Pero por ser de nivel relacional se aplicó el Chi Cuadrado de Pearson.

Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021.

Ho: No existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021.

Tabla 20: Contrastación de Hipótesis General

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	109,323 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	72,692	9	,000
Asociación lineal por lineal	50,228	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

- Existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Contrastación de hipótesis específica 1

- Ha: Existe influencia de la estructura del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Ho: No existe influencia de la estructura del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Tabla 21: Contrastación de Hipótesis Específica 1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,936 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	43,603	9	,000
Asociación lineal por lineal	16,366	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,67.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

- Existe influencia de la estructura del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Contrastación de hipótesis específica 2

- Ha: Existe influencia de la responsabilidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Ho: No existe influencia de la responsabilidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Tabla 22: Contrastación de Hipótesis Específica 2

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,867 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	47,747	9	,000
Asociación lineal por lineal	34,041	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,53.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia de la responsabilidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Contrastación de hipótesis específica 3

- Ha: Existe influencia de la recompensa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Ho: No existe influencia de la recompensa del clima organizacional e el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Tabla 23: Contrastación de Hipótesis Específica 3

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,362 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	41,628	9	,000
Asociación lineal por lineal	30,068	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia de la recompensa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Contrastación de hipótesis específica 4

- Ha: Existe influencia del desafío del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Ho: No existe influencia del desafío del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Tabla 24: Contrastación de Hipótesis Específica 4

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	38,961 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	34,066	9	,000
Asociación lineal por lineal	14,507	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,53.

Según la significancia bilateral 0,00 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Contrastación de hipótesis específica 5

- Ha: Existe influencia de las relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Ho: No existe influencia de las relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Tabla 25: Contrastación de Hipótesis Específica 5

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	91,168 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	62,879	9	,000
Asociación lineal por lineal	42,069	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,60.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia de las relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Contrastación de hipótesis específica 6

- Ha: Existe influencia de la cooperación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Ho: No existe influencia de la cooperación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Tabla 26: Contrastación de Hipótesis Específica 6

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	87,074 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	61,231	9	,000
Asociación lineal por lineal	39,845	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,53.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia de la cooperación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Contrastación de hipótesis específica 7

- Ha: Existe influencia de los estándares del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Ho: No existe influencia de los estándares del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Tabla 27: Contrastación de Hipótesis Específica 7

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	61,975 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	44,797	9	,000
Asociación lineal por lineal	31,629	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia de los estándares del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Contrastación de hipótesis específica 8

- Ha: Existe influencia de los conflictos del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Ho: No Existe influencia de los conflictos del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Tabla 28: Contrastación de Hipótesis Específica 8

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	36,086 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	35,129	9	,000
Asociación lineal por lineal	21,533	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,75.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia de los conflictos del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Contrastación de hipótesis específica 9

- Ha: Existe influencia de la identidad del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- Ho: No existe influencia de la identidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Tabla 29: Contrastación de Hipótesis Específica 8

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	71,869 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	59,305	9	,000
Asociación lineal por lineal	31,996	1	,000
N de casos válidos	80		

a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,75.

Según la significancia bilateral 0,000 es menor de $p = 0.05$ lo que nos permite confirmar que:

Existe influencia de la identidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

CAPITULO VII: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El resultado de la hipótesis general nos indica que existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

Estos resultados son similares a los desarrollados por Araujo (2019) en su investigación *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes-Región Junin-Periodo 2018*.

La presente tesis responde al problema de investigación que comprende determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín, período 2018, desarrollándose los contenidos de cada una de las variables, dimensiones e indicadores. El objetivo general fue determinar la relación entre las dos variables, dentro del enfoque cuantitativo, tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La población en estudio estuvo constituida por 250 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín, con una muestra de 151 trabajadores, entre varones y mujeres, habiéndose aplicado el muestreo no probabilístico intencional. Los instrumentos utilizados para la medición de las variables fueron validados por 3 jueces expertos en administración y gestión pública, quienes realizaron la evaluación correspondiente. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach evaluando la confiabilidad de los instrumentos a una muestra piloto de 30 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes de la Región Junín. La validez del instrumento de investigación se realizó a partir de los resultados obtenidos en la prueba piloto y mediante la correlación ítem-test. Los resultados fueron que el clima organizacional se encuentra relacionado significativamente con el desempeño laboral, hipótesis que se comprobó estadísticamente mediante la prueba de correlación de Spearman ($r_{rho}=0,736$) con un nivel de confianza del 95% y un nivel de significancia o riesgo del 5% ($\alpha=0,05$)

También concuerda con la investigación realizada por Carrera y Olano (2018) en su tesis *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018*.

En la presente investigación se tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018. Lo cual se trató de acuerdo al enfoque cuantitativo no experimental a través del diseño correlacional, que permite conocer la asociación de las variables clima organizacional y desempeño laboral, y sus correspondientes dimensiones. Los datos se obtuvieron a través de dos cuestionarios tipo Likert aplicados a una población censal de 78 trabajadores en la Sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho. Las que a través del coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall, que fue el estadístico de prueba de hipótesis, al 95% de confianza y un nivel de significancia del 5%, dio como resultado un coeficiente de 0.943, lo que indica un nivel de correlación positiva alta, con un p valor de 0.000 ($p < 0.05$). En consecuencia, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en la Sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018. Por consiguiente, si mejora el clima organizacional, de la misma manera lo hace el desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018.

También tiene similitud con los estudios realizado por Huamaní y Varas (2019) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad 2018*.

El enfoque aplicado es cuantitativo, con tipo de investigación descriptivo, nivel correlacional y diseño no experimental a una población y muestra de ocho trabajadores de la OEC del Gobierno Regional La Libertad. Para la recopilación de información se realizarán encuestas de acuerdo a las variables y dimensiones, cuyo instrumento fue el cuestionario. En cuanto al procedimiento de recolección de datos se empleó el Test “Escala Clima Laboral CL – SPC” de Sonia Palma Carrillo y para desempeño laboral. Es así, que se llegó a la conclusión que tanto el clima organizacional como sus dimensiones tienen un coeficiente de correlación de 0,738 que representa a positiva alta, fuerte o considerable y valor de p de 0.037 en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad.

APORTE CIENTÍFICO

Goncalves (2010) El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento. (p.119). Este concepto aporta un elemento que ayuda a comprender que el clima organizacional en esencia nos remite a la percepción de los que integran una organización, por lo que da lugar a tomar en cuenta distintas fuentes de información de los integrantes de una institución.

Considera como dimensiones: La estructura, la responsabilidad (empowerment), la recompensa, el desafío, las relaciones, la cooperación, los estándares, los conflictos, la identidad.

En cuanto a la estructura debe ser semiplana a fin de poder tener un mejor nivel comunicacional y toma de decisiones.

En cuanto a la responsabilidad ampliarse a una responsabilidad social corporativa no solo la individual.

En la recompensa incluir la relacionada fundamentalmente al desarrollo personal e incluso a la de accionariado en la empresa.

En los desafíos redalzar evaluaciones con empresas de recursos humanos donde se evidencie sus aptitudes mediante entrenamiento de liderazgo, prueba de valor, compañerismo, toma de decisiones.

En las relaciones considerar la interpersonales, intrapersonales, así como las virtuales mediante realización de actividades de fraternidad, almuerzos con delivery y virtuales que mejore las relaciones vigentes.

En la cooperación fomentar el aprendizaje colaborativo mediante la integración de equipos de trabajo conformados por personal de alto, medio y bajo rendimiento.

Los estándares deben ser socializados tanto los de nivel interno como los de la competencia o de instituciones similares a fin de elevar la eficiencia y eficacia.

Fortalecer la identidad mediante la socialización a nivel interno y externo de los logros aportados en beneficio de la sociedad, proveer de indumentaria con colores y logos de la organización.

Chiavenato (2007) Indica que el interés particular no está en el desempeño en general, sino, específicamente, en el desempeño en un puesto, o sea, en el comportamiento de la persona que lo ocupa. Este desempeño es situacional. Varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal determinan la magnitud del esfuerzo que el individuo esté dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo beneficio.

Considera las siguientes dimensiones: El gerente, la propia persona, el individuo y el gerente, el equipo de trabajo, el area de recursos humanos, la comision de evaluacion, evaluacion de 360°.

El gerente realice la evaluacion del colaborador en forma real a fin de conocer su apreciacion.

Los formatos incluyan aspectos no solo laborales sino tambien aptitudes, actitudes, valores,etc.

El equipo de trabajo, el anterior, el vigente y el potencial a fin de realizar un cruce de informacion y determinar el desempeño del colaborador.

El area de RR.HH. que incluya no solo estandares productivos, laborales, sino de actividades complementarias relacionadas con la sociedad.

La comision de evaluacion sea conformada por personal idoneo, justo y honesto con su evaluacion.

La evaluacion de 360° no solo los actuales sino los de anteriores puestos y el vigente para tener una informacion integral del desempeño.

CONCLUSIONES

- 1.-El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre se percibe un clima laboral adecuado con un 66.3 % así como el mayor porcentaje de directivos indica que casi siempre es adecuado el desempeño laboral con un 60 %. Se concluye que existe influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- 2.- El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada la estructura del clima laboral con un 33.8 %. Existe influencia de la estructura del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- 3.- El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada la responsabilidad del clima laboral con un 45 %. Existe influencia de la responsabilidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- 4.- El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada la recompensa del clima laboral con un 37.5 %. Existe influencia de la recompensa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- 5.- El mayor porcentaje de colaboradores indica que siempre es adecuado el desafío del clima laboral con un 37.5 %. Existe influencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- 6.- El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada las relaciones del clima laboral con un 56.3 %. Existe influencia de las relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021
- 7.- El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada la cooperación del clima laboral con un 48.8 %. Existe influencia de la cooperación del

clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

8.- El mayor porcentaje de colaboradores indica que siempre es adecuado los estándares del clima laboral con un 38.8 %. Existe influencia de los estándares del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

9.- El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuado la resolución de los conflictos del clima laboral con un 43.8 %, Existe influencia de los conflictos del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

10.- El mayor porcentaje de colaboradores indica que casi siempre es adecuada la identidad del clima laboral con un 41.3 %. Existe influencia de la identidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021

RECOMENDACIONES

- 1.-La Gerencia general debe mejorar la condiciones del clima organizacional, al operativizar la estructura organizacional presencial a una de virtualidad donde se enfoque a delegar autoridad en áreas operativas mediante el empowerment a fin de brindar una flexibilidad en las tomas de decisiones que posibiliten lograr los objetivos institucionales, asimismo implementar un estilo de liderazgo democratico a fin de no saturar los niveles de estrés que ha causado el Covid en la gran parte de la poblacion y con mayor magnitud en los colaboradores, para ello debe adecuarse un horario de labores, brindarles los medios tales como equipos, internet, y otros medios que se requieran para realizar sus actividades en forma que lo venian haciendo en lo presencial.
- 2.-En lo que respecta a las reglas, procedimientos y tramites estos deben ser adecuados a la atencion virtual y semipresencial para no limitar el desarrollo de las labores de los colaboradores.
- 3.-Brindar capacitacion sobre el empowerment, a fin de delegar ciertas actividades que los haga ser mas autonomos en la toma de decisiones en actividades operativas relacionada a sus labores.
- 4.-Premiar la eficiencia mediante capacitaciones via cursos en linea o tutoriales que les permita adaptarse en una forma mas simple a la virtualidad.
- 5.-Proponer nuevos desafios en la realizacion de las actividades mediante la virtualidad , para lo cual debe promover la aceptacion de riesgos calculados para lograr los objetivos planeados.
- 6.-A fin de mantener y mejorar las relaciones, realizar reuniones de los equipos de trabajo mediante el uso de aulas virtuales en los cuales se comparta audio y sonido y puedan estar interconectados en forma regular. Programar webinars.
- 7.-Fomentar el apoyo mutuo entre los colaboradores mediante el asesoramiento y apoyo en lo referente a uso de plataformas virtuales lo cual hagan que se mantenga la cooperacion mutua.
- 8.-Estandarizar los normas de rendimiento, asi como los horarios de atencion, respetando las horas de refrigerio, asi como las horas de descanso.
- 9.-Capacitar a los colaboradores en temas sobre solucion de conflictos a fin de realicen opiniones discrepantes en forma positiva que ayude a la solucion de los problemas sin llegar a enfrentamientos personales.

10.-Promover la identidad, mediante el uso de uniforme que identifiquen a la institucion, compartir los objetivos personales con los de la organización, promover reuniones virtuales entre la familia y el jefe, para lo cual el jefe lo invite a almorzar, el cual lo puede realizar mediante el envio de un delivery y de esa forma se fraternize tanto pares como superiores, lo cual logre mejorar la identidad institucional y por ende el alcance de los objetivos planeados en forma satisfactoria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araujo, L. (2019) Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Transportes Region Junin-periodo 2018. Centro de Altos Estudios Nacional. Escuela de Posgrado.
- Arias (2012). El proyecto de investigación ALVITES Leyva Cristhian (2015) El crecimiento económico y su incidencia en la generación de empleo en el Perú: 2001-2012
- Bárceñas, I. (2020) Influencia de lapandemia por Covid-19 en el clima organizacional de un laboratorio clinico del Municipio de Chinú Córdoba. Universidad de Córdoba.
- Carrasco, S. (2017) Metodología de la investigación científica (2ª. ed.). Lima: Ediciones San Marcos.
- Carrera, M. y Olano, M. (2018). Clima oranzicacion y desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018. Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones Octava edición McGraw Hill.
- Chiavenato Idalberto. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill.
- Elera, C. (2020). La pandemia del Covid-19 y sus efectos en la gestion de los recursos humanos de la Superintendencia Nacional de los Registro Públicos. Instituto de Gobierno y de Gestión Pública. Universidad de San Martin de Porres, Lima.
- Falcón, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de la Direccion Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junin, 2017*. Universidad Continental, Huancayo, Perú.
- Fernández, J. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la sede principal de la Ofician Regional Norte Inpe Chiclayo-2019. Universidad Seño de Sipan. Pimentel, Perú.

- Gonçalves A. (2007) Dimensiones del clima organizacional. La Habana: Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).
- Gonzales, J., Ramírez, R., Terán, N. y Palomino, G. (2021) Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. Revista Multidisciplinar Ciencia Latina, Vol. 5 Num.1 (2021). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Hernández, R. (2010). Metodología de la Investigación. McGraw-Hill/ interamericana Editores S. A. México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill *ROBERTI* María Eugenia (2018) Tesis presentada para la obtención del grado de Doctora en Ciencias Sociales la Plata – Argentina
- Huamaní, R. y Varas, D. (2019) Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Ofician de Ejecucion Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018. Universidad Privada Leonardo Da Vinci.
- López, A (2021) Clima organizacional y desempeño laboral; Propuesta metodologica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador.
- Ordoñez, K. y Vasquez, C. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral: caso empresa pública del control de tránsito Babahoylo.Revista de XCiencias Sociales y Humanisticas ISSN: 2602-8441.
- OIT (2013) La segunda versión del Informe Latinoamericano sobre Pobreza y Desigualdad
- Sánchez, H, y Reyes, C (2015) Metodología de la investigación Científica (4ª. Ed.) Lima: Visión Universitaria.
- Terry, George R. y Franklin Stephen G. (1985). Principios de la Administración. México: Continental.

Uribe Prado, Jesús Felipe (2015). Clima y Ambiente Organizacional. México: Manuel Moderno.

Zans, A. (2017) Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN-Managua en el periodo 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cual es la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>-¿Cuál es la influencia de la estructura del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?</p> <p>-¿Cuál es la influencia de la responsabilidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?</p> <p>-¿Cuál es la influencia de la recompensa del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>-Determinar la relación entre la estructura del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Explicar la relación entre la responsabilidad del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Establecer la relación entre la recompensa del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>-Existe relación entre la estructura del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Existe relación entre la responsabilidad del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Existe relación entre la recompensa del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE.</p> <p>Clima organizacional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Estructura ❖ Responsabilidad ❖ Recompensa ❖ Desafío ❖ Relaciones ❖ Cooperación ❖ Estándares ❖ Conflictos ❖ Identidad <p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Gerente ❖ La propia persona ❖ El individuo y el gerente ❖ El equipo de trabajo ❖ El área de RR.HH. 	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Tipo básico</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El nivel es descriptivo explicativo</p> <p>MÉTODO</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>10 directivos y 80 colaboradores</p> <p>MUESTRA</p> <p>Censal del total de 10 directivos y 80 colaboradores</p> <p>TÉCNICAS</p> <p>La encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario</p>

<p>Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?</p> <p>-¿Cuál es la influencia del desafío del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?</p> <p>-¿Cuál es la influencia de las relaciones del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?</p> <p>-¿Cuál es la influencia de la cooperación del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?</p> <p>-¿Cuál es la influencia de los estándares del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia</p>	<p>Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Precisar la relación entre el desafío del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Señalar la relación entre las relaciones del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Definir la relación entre la cooperación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Determinar la relación entre los estándares del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de</p>	<p>Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Existe relación entre el desafío del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Existe relación entre las relaciones del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Existe relación entre la cooperación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Existe relación entre los estándares del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ La comisión de evaluación ❖ Evaluación 360° 	
--	--	--	--	--

<p>Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?</p> <p>-¿Cuál es la influencia de los conflictos del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?</p> <p>-¿Cuál es la influencia de la identidad del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021?</p>	<p>Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Establecer la relación entre los conflictos del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Precisar la relación entre la identidad del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p>	<p>Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Esite relación entre los conflictos del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p> <p>-Existe relación entre la identidad del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Ucayali, 2021</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 2: Ficha de validación del instrumento

ANEXO 2: FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: RODRIGUEZ RODRIGUEZ RAMIRO
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo e institución donde labora: ESTUDIO JURIDICO RODRIGUEZ
- 1.4 Título de la Investigación: Impacto laboral post covid-19 y su influencia en el desarrollo de la economía regional en Ucayali, año 2020.
- 1.5 Autor del instrumento: José Luis Castro Ullilen
- 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado / Administración
- 1.7 Nombre del Instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95%
SUB TOTAL						95%
TOTAL						95%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0,20): 19

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido y Aplicable

Lugar y fecha: Puc. 8/04/2021.

ABOGADO
Reg. C.O.U. N° 4360

Firma y Postfirma del experto
DNI: 99122104

ANEXO 2: FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Villalobos Pinedo, Llercer Karen
 1.2 Grado académico: Doctor
 1.3 Cargo e Institución donde labora: Asesora legal - Gobierno Regional de Ucayali
 1.4 Título de la Investigación: Impacto laboral post covid-19 y su influencia en el desarrollo de la economía regional en Ucayali, año 2020.
 1.5 Autor del instrumento: José Luis Castro Ullilen
 1.6 Maestría/ Doctorado/ Mención: Doctorado / Administración
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					94%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					94%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					94%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					94%
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					94%
8. COHERENCIA	Entre los Índices, indicadores, dimensiones y variables.					94%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					94%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94%
SUB TOTAL						94%
TOTAL						94%

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.8

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Válida y Aplicable

Lugar y fecha: Pucallpa, 07/04/21.

Llercer
Dra. Llercer Karen Villalobos Pinedo

ABOGADO

C.A.U. N° 899

Firma y Posfirma del experto

DNI: 45209151

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario sobre Clima Organizacional

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral obteniendo únicamente la obtención de información.

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda; asimismo, precise su respuesta si la pregunta lo amerita. (1) Nunca (2) casi Nunca (3) A veces (4) casi siempre (5) siempre

Ítem	FUNCIONES					
		1	2	3	4	5
N°	Estructura					
1	El personal administrativo tiene claro cada una de sus funciones por desarrollar.					
2	El personal administrativo se rige a las normas y especificaciones del trabajo.					
	Responsabilidad					
3	El personal administrativo cuenta con autonomía para la toma de decisiones.					
4	El personal administrativo conoce las actividades en cada uno de los procesos pertenecientes a su trabajo.					
	Recompensa					
5	Las condiciones de trabajo son buenas que permite con el desarrollo de las actividades.					
6	Existen normas y valores que favorecen en la organización del trabajo					
	Desafío					
7	La institución incentiva la inclusión de los colaboradores en la toma de decisiones					
8	Los colaboradores se encuentran en la capacidad para realizar cualquier trabajo encomendado.					
	Relaciones					
9	Las relaciones entre los colaboradores permiten un nivel de coordinación adecuado para el logro de los objetivos de la institución					
10	Existe un buen trato y cordialidad entre los colaboradores de la institución					
	Cooperación					
11	Cuando se suscitan problemas cuento con el apoyo de los directivos					
12	Existe un espíritu de ayuda y solidaridad entre los colaboradores de la institución					
	Estándares					
13	Los indicadores laborales permiten una real medición del cumplimiento de los objetivos de la institución					
14	Se evalúa el rendimiento de los colaboradores en forma permanente					
	Conflictos					
15	La discrepancia que surgen en la institución permiten encontrar soluciones innovadoras					
16	Utilizan y analizan métodos sistemáticos para encontrar las soluciones a los diferentes problemas que pueden existir dentro de la institución					
	Identidad					
17	Los colaboradores se sienten identificados con la organización.					
18	Los colaboradores, se quedan más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades.					

Cuestionario sobre Desempeño Laboral

La presente encuesta a aplicar tiene como finalidad educativa, de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral obteniendo únicamente la obtención de información.

Indicaciones: Conteste las preguntas en forma sincera y marque con una "X" según corresponda; asimismo, precise su respuesta si la pregunta lo amerita. (1) Nunca (2) casi Nunca (3) A veces (4) casi siempre (5) siempre

Ítem	FUNCIONES					
		1	2	3	4	5
N°	Gerente					
1	El colaborador tiene precisión y calidad del trabajo realizado					
2	El colaborador tiene organización del trabajo en tiempo y forma					
	La propia persona					
3	El colaborador tiene nivel de experiencia y conocimiento técnico para el trabajo requerido					
4	El colaborador hace uso y conocimiento de métodos y procedimientos para su trabajo					
	El individuo y el gerente					
5	El colaborador hace uso y conocimientos de los equipos y herramientas para su trabajo					
6	El colaborador tiene la capacidad de enseñar/ entrenar a otros					
	El equipo de trabajo					
7	El colaborador promueve el trabajo en equipo					
8	El colaborador motiva y ayuda a los demás					
	El área de RR.HH.					
9	El trabajador trabaja sin necesidad de supervisión					
10	El trabajador se esfuerza más si la situación lo requiere					
	La comisión de evaluación					
11	El colaborador identifica errores y trabaja para arreglarlos					
12	El colaborador cuando completa sus tareas busca nuevas asignaciones					
	Evaluación de 360°					
13	El colaborador trabaja fluidamente con supervisores, pares y subordinados					
14	El colaborador tiene una actitud positiva y proactiva					
15	El colaborador sugiere mejoras					
16	El colaborador elige prioridades de forma eficiente					
17	El colaborador es puntual					
18	El colaborador tiene cuidado de herramientas y equipo asignado					

Anexo N°4: Copia de la data procesada

1	Clima Organizacional																		Desempeño Laboral																				
	Encuestado	Estructura		Responsabilidad		Recompensa		Desafío		Relaciones		Cooperación		Estándares		Conflictos		Identidad		Gerente		La propia persona		El individuo y el trabajo		El equipo de RR.HH.		La comisión de		Evaluación de 360°									
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		
4	1	3	3	5	2	4	4	5	5	3	4	5	2	4	5	3	3	5	3	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	5
5	2	3	4	3	3	4	2	2	4	5	3	5	5	5	3	3	2	5	1	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	2	5	5	2	5	2	3	2		
6	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3	5	4	4	4	5	2	5	4	3	5	4	3	2	2	4	5	5	2	5	4	3		
7	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5	2	4	5	5	5	2	2	5	3	4	4	4	3	5	3	2	5	3		
8	5	5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5		
9	6	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	5	2	2	2	2	3	2	2			
10	7	2	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	4	2	3	2	5	3	4	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	3	2	3			
11	8	3	3	3	5	5	3	5	4	3	4	2	4	3	5	2	2	4	3	4	2	4	3	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	2	2	3	2		
12	9	3	2	3	3	5	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	3	2	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	2	3	4	4	5	3	5	4	5		
13	10	5	5	5	2	5	5	2	5	4	3	5	5	5	4	5	4	2	3	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	2	5	4	2	5	2	4	2		
14	11	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	2	2	2	2																					
15	12	3	4	5	2	5	2	4	5	4	4	2	4	5	5	5	3	4	5																				
16	13	2	4	4	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	5	2	2	4	4																				
17	14	3	5	2	2	2	3	3	2	2	5	5	2	3	2	5	3	5	2																				
18	15	5	3	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	3	2	5	5	3	3																				
19	16	3	4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5																				
20	17	5	5	4	4	5	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	1																				
21	18	4	4	3	4	2	5	4	5	5	4	4	4	2	5	2	4	4	3																				
22	19	2	2	2	5	2	2	4	3	3	3	4	3	5	4	2	5	5	5																				
23	20	3	2	5	3	2	3	2	4	3	2	5	2	5	3	3	5	5	4																				
24	21	3	2	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	2	4																				
25	22	2	5	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	5	2	4	5	1	2																				
26	23	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2																				
27	24	3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5	3	3	5																				
28	25	3	4	3	3	4	2	2	4	5	3	5	5	5	3	3	2	5	1																				
29	26	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3	5	4	4																				
30	27	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	5	2	5	5	5																				
31	28	5	5	4	5	4	5	5	2	2	5	4	4	5	2	5	5	5	4																				
32	29	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2																				
33	30	2	5	3	4	2	4	5	3	2	4	3	2	4	2	3	2	5	3																				

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK			
69	66	4	3	4	4	2	4	4	5	4	3	4	5	2	5	5	5	4	4																					
70	67	5	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	4	5																					
71	68	3	3	4	2	5	4	2	5	5	3	3	5	5	5	3	4	3	2																					
72	69	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2																					
73	70	4	3	4	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	2																					
74	71	4	5	3	3	3	5	3	3	5	2	4	3	2	3	4	2	3	4																					
75	72	4	4	2	3	3	4	5	4	2	4	4	3	5	5	2	5	5	3																					
76	73	5	4	3	5	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5																					
77	74	5	5	2	2	5	3	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4																					
78	75	3	2	3	4	5	5	2	5	5	3	5	2	5	4	3	5	5	5																					
79	76	3	4	2	5	3	3	5	5	2	5	5	2	4	5	4	4	4	3																					
80	77	3	3	5	2	4	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5	2	5	5																					
81	78	3	4	3	3	4	2	2	4	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3																					
82	79	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	5	4	3	5	4	3																					
83	80	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	4	5	5	5	2	2	5	3																					

Anexo N°5: Consentimiento informado

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

NO APLICABLE **TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN**

PROPÓSITO DEL ESTUDIO
(Para que se va a realizar el estudio)

PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
(Metodología a seguir para la toma de información)

RIESGOS
(Riesgos que se podrían presentar para el que brinda información)

BENEFICIOS
(Beneficios que se podrían presentar para la institución del que brinda información). No representa ningún tipo de beneficio económico para el encuestado)

COSTOS
(Costos que se podrían presentar para el que brinda información). No representa ningún costo para el encuestado ni para su institución.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES
(Incentivos o compensaciones que se le podrían dar a el que brinda información)

TIEMPO
(Duración de la toma de información)

CONFIDENCIABILIDAD
(Participación voluntaria y anónima, de ser el caso). Los datos recabados serán utilizados estrictamente en la presente investigación respetando su estrictamente su confidencialidad, los cuales serán eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen. En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI N° _____



Anexo N°6: Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo

Los cuestionarios fueron aplicados a los colaboradores, vía google drive y wasap, los cuales lo realizaron en forma voluntaria, por lo que no se requirió autorización de alguna entidad para el trabajo de campo.

Anexo 7: Declaratoria de autenticidad de tesis



Yo, José Luis Casro Ullilen, identificado con DNI., 10792859 egresado del Programa de Doctorado en Administración, declaro bajo juramento que:

Soy autor de la tesis intitulada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL POST COVID-19 EN LOS COLABORADORES DE LA GERENCIA REGIONAL DE INFRAESTRUCTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI, AÑO 2021

En muestra de lo cual firmo la presente Declaratoria.

Lima, 24 setiembre de 2021

.....
DNI. 10792859