



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES



#### TESIS

#### CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO EN EL PERIODO POST CONFINAMIENTO DEL COVID-19

PRESENTADA POR:

WENDY ROSMERY RUIZ CHALLAPA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

PUNO, PERÚ

2023

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO EN EL PERIODO POST CONFINAMIENTO DEL COVID-19

AUTOR

WENDY ROSMERY RUIZ CHALLAPA

RECuento DE PALABRAS

20260 Words

RECuento DE CARACTERES

113519 Characters

RECuento DE PÁGINAS

91 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.8MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 26, 2024 2:09 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 26, 2024 2:11 PM GMT-5

● 5% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 4% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 3% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



M. Sc. Samuel Gallegos Copa  
CSP. N° 1094



Rubi Pared Luque Coxa  
ING. ESTADÍSTICO E INFORMATICO  
CIP. 116625

Resumen



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES CON MENCIÓN EN**  
**GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL  
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO EN EL PERIODO POST  
CONFINAMIENTO DEL COVID-19**



**PRESENTADA POR:**

**WENDY ROSMERY RUIZ CHALLAPA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

**APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:**

**PRESIDENTE**

.....  
Dr. VICENTE ALANOCA AROCUTIPA

**PRIMER MIEMBRO**

.....  
M.Sc. IDALUZ MAGLY NEIRA ORTEGA

**SEGUNDO MIEMBRO**

.....  
Mg. CLODOALDO ARTURO SANCHEZ JUSTO

**ASESOR DE TESIS**

.....  
M.Sc. SAMUEL GALLEGOS COPA

Puno, 13 de setiembre de 2023.

**ÁREA:** Gestión Pública.

**TEMA:** Gestión de Personas en el Sector Público.

**LÍNEA:** Sistemas Administrativos del Estado.



## DEDICATORIA

A Dios, por ser la fuerza espiritual que me acompaña, por darme la oportunidad de lograr mis objetivos y metas en este camino profesional y también en mi vida diaria. Con infinita gratitud a mis padres por brindarme apoyo incondicional, amor y confianza en cada etapa de mi vida.

*Wendy Rosmery Ruiz Challapa*



## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, que me formó en la carrera de pregrado, como licenciada en Ciencias de la Comunicación Social, y ahora en mis estudios de posgrado. Asimismo, a su distinguida plana de docentes de la Maestría en Ciencias Sociales, Gestión Pública y Desarrollo Local, con los que compartí gratos momentos.

Mi gratitud especial a mi asesor, Mg. Samuel Gallegos Copa, por sus enseñanzas y por inculcarme métodos coherentes en la investigación científica que posibilitaron enormes mejoras en este trabajo.

Finalmente, a mis jurados, Dr. Vicente Alanoca Arocutipa, M.Sc. Idaluz Magly Neira Ortega, Mg. Clodoaldo Arturo Sanchez Justo, por sus comentarios y sugerencias al presente trabajo.

*Wendy Rosmery Ruiz Challapa*



## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
ÍNDICE DE ANEXOS	vii
ACRÓNIMOS	viii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

### CAPÍTULO I

#### REVISIÓN DE LITERATURA

1.1	Marco teórico	4
1.1.1	Clima Organizacional	4
1.1.2	Los Recursos Humanos	5
1.1.3	Organización	6
1.1.4	Dimensiones del Clima Organizacional	6
1.1.5	Desempeño laboral	8
1.1.6	Dimensiones del desempeño laboral	9
1.1.7	Teletrabajo	10
1.1.8	Situación de Emergencia Sanitaria Covid-19 – SarsCov2	11
1.1.9	Marco Legal de la Emergencia Sanitaria	11
1.2	Antecedentes	12
1.2.1	Internacionales	12
1.2.2	Nacionales	14
1.2.3	Locales	18

### CAPÍTULO II

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1	Identificación del problema	22
2.2	Enunciados del problema	23
2.2.1	Problema general	23
		iii



2.2.2	Problemas específicos	23
2.3	Justificación	24
2.4	Objetivos	24
2.4.1	Objetivo general	24
2.4.2	Objetivos específicos	25
2.5	Hipótesis	25
2.5.1	Hipótesis general	25
2.5.2	Hipótesis específicas	25
<b>CAPÍTULO III</b>		
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>		
3.1	Lugar de estudio	26
3.2	Población	26
3.3	Muestra	27
3.4	Método de investigación	27
3.5	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	28
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
4.1	Resultados	31
4.2	Discusión	53
	CONCLUSIONES	56
	RECOMENDACIONES	57
	BIBLIOGRAFÍA	58
	ANEXOS	66



## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
1. Datos generales de la población en la DRAP en el año 2022	27
2. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	28
3. Resultados sociodemográficos de la población de estudio en la DRAP, 2022	31
4. Nivel del clima organizacional en la DRAP, 2022	33
5. Nivel de las dimensiones externas del C.O. según institución en la DRAP, 2022	39
6. Nivel de las dimensiones internas del C.O. según el tiempo de trabajo en la DRAP, 2022	40
7. Nivel del desempeño laboral en la DRAP, 2022	43
8. Nivel de la orientación de resultados e iniciativa como dimensiones de desempeño laboral según el tiempo de trabajo en la DRAP, 2022	48
9. El nivel de las dimensiones del desempeño laboral según institución en la DRAP, 2022	49
10. Prueba de bondad de ajuste por Kolmogorov Smirnov en la DRAP, 2022	51
11. Correlacional de las variables en la DRAP, 2022	52



## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
1. Nivel de las dimensiones extrínsecas del clima organizacional	34
2. Nivel de las dimensiones intrínsecas del clima organizacional	36
3. Nivel de las dimensiones internas del desempeño laboral	44
4. Nivel de las dimensiones externas del desempeño laboral	46



## ÍNDICE DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
1. Matriz de consistencia	66
2. Consentimiento informado	67
3. Ficha de evaluación de clima organizacional	68
4. Ficha de evaluación de Desempeño Laboral	72
5. Evidencias de trabajo de campo	75
6. Documentos de Gestión	78
7. Base de datos	80



## ACRÓNIMOS

DIVECO-PNP	:	División de Economía de la Policía Nacional del Perú
DRAP	:	Dirección Regional Agraria Puno
GORE	:	Gobierno Regional de Puno
OMS	:	Organización Mundial de la Salud.



## RESUMEN

El clima organizacional y el desempeño laboral son vitales en las instituciones por lo que, la presente investigación analiza las reacciones del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19, dado que la pandemia ha instaurado un nuevo orden laboral, cambiando para siempre los mecanismos de trabajo. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre dichas variables y el efecto que ha causado. La metodología es cuantitativa, no experimental y de corte transversal. La muestra está constituida por 83 trabajadores, quienes fueron elegidos bajo un muestreo probabilístico estratificado, a quienes se les suministró el instrumento de clima organizacional de Litwin & Stringer. Para medir el desempeño laboral se utilizó el instrumento elaborado por Montoya. El procesamiento estadístico incluye un análisis descriptivo, pruebas de normalidad y análisis correlacionales. Los hallazgos demostraron que no existe relación entre desempeño laboral y clima organizacional, ya que su coeficiente alcanzó un  $Rho=0.074$  con  $p>0.05$ . Igualmente, el clima organizacional no mostró relación significativa con las dimensiones de desempeño laboral.

**Palabras clave:** Clima organizacional, Covid – 19, desempeño laboral, evaluación del desempeño, motivación.

## ABSTRACT

The organizational climate and work performance are vital in institutions, therefore, this research analyzes the reactions of the staff of the Puno Regional Agrarian Directorate, in the post-Covid-19 confinement period, given that the pandemic has established a new work order, forever changing the working mechanisms. The objective of the study was to determine the relationship between these variables and the effect it has caused. The methodology is quantitative, non-experimental and cross-sectional. The sample is made up of 83 workers, who were chosen under a stratified probabilistic sampling, to whom the Litwin & Stringer organizational climate instrument was provided. To measure job performance, the instrument developed by Montoya was used. Statistical processing includes descriptive analysis, normality tests, and correlational analyses. The findings demonstrated that there is no relationship between work performance and organizational climate, since its coefficient reached  $Rho=0.074$  with  $p>0.05$ . Likewise, the organizational climate did not show a significant relationship with the dimensions of job performance.

**Keywords:** Covid – 19, job performance, motivation, Organizational climate, performance evaluation.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad las formas laborales han dado un giro considerable a raíz de la pandemia del coronavirus Covid-19 y ello repercutió en el cumplimiento de los objetivos. Hoy es sumamente importante que los trabajadores tengan buenas condiciones laborales, un buen clima organizacional que les permita desarrollar todas sus actividades de manera eficiente y oportuna. Esta investigación se encuentra en la línea Gestión y Gerencia de Recursos Humanos de Posgrado, cuyo propósito es establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno (DRAP), en el periodo posconfinamiento del Covid-19. La metodología aplicada es cuantitativa y una metodología descriptivo correlacional.

Este documento contempla los siguientes capítulos: En el capítulo I, Contiene la revisión de literatura, es decir se presenta aquellos trabajos de investigación de ámbito internacional, nacional y local que anteceden al presente; aquí se expone la base teórica y/o conocimiento científico desarrollado sobre el tema, que permite fundamentar y sustentar los resultados que se obtuvieron en la presente investigación. En el capítulo II, se enmarca el planteamiento del problema, donde se formula y plantea, queriendo explicar la siguiente pregunta: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19? donde se explica el motivo de la investigación. En el capítulo III se detalla el tipo de investigación aplicada que es de enfoque cuantitativo; diseño de investigación no experimental, referente a la población y muestra comprende 83 trabajadores; para la recolección de datos se aplicó la encuesta para ambas variables. En el capítulo IV, se expone los Resultados y Discusión. En esta sección se muestran tablas y figuras de los hallazgos encontrados, así como la evaluación de la hipótesis. Los resultados difieren con algunos de los que concluyeron los investigadores considerados en los antecedentes.

## CAPÍTULO I

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 1.1 Marco teórico

##### 1.1.1 Clima Organizacional

El clima organizacional constituye un carácter descriptor de la institución, ya que influye en el comportamiento y desempeño de las actividades de los funcionarios y trabajadores, tanto en las prácticas diarias como en los aspectos políticos y de liderazgo de la institución; se establece como una forma de obtener armonía laboral entre los sujetos que están incluidos en ellas (Gonzales, 2020).

Asimismo, Pereira y Solís (2019) sostiene que, toda organización crea o tiene su propio clima organizacional, el cual comprende ciertas costumbres características con normas y valores que varían según la ciudad o región donde se encuentra la organización. De igual forma, cada organización posee lineamientos que determinan sus procesos, formas de comunicación y la forma a través de la cual su directiva ejecuta las actividades para ejercer su autoridad.

No muy distante de estas ideas, Gonzáles et al. (2021) considera que 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.

Una de las definiciones que anexa el clima organizacional con la necesidad de adecuación es la de Govea y Zúñiga (2020) quienes señalan que las personas en cualquier ambiente que se encuentren, serán susceptibles al trato recibido por los individuos a su alrededor, por ello, las organizaciones deberán enfocarse en cómo el colaborador se siente dentro de la empresa, si perciben el trato que merecen por parte de sus jefes, si la actitud de sus compañeros es respetuosa y si es aceptado dentro del grupo de trabajo, se evidencia como un buen clima laboral conlleva a obtener ventajas para la empresa.

Afianzando estos conceptos, Brito et al. (2020) sostiene que el clima organizacional está compuesto por diversos elementos, ya sean rasgos o factores (elementos característicos o diferenciales), los cuales son percibidos

subjetivamente por los colaboradores; dichos rasgos o factores están representados por variables, que en su totalidad y separadamente tienen conexión con la estabilidad del clima en las empresas.

En suma, el clima organizacional surge de la noción de que las personas operan en entornos complejos y en constante cambio. Esto se debe a que las organizaciones están formadas por individuos, grupos y comunidades que producen una variedad de comportamientos, los cuales influyen y se retroalimentan en un ambiente.

En la misma línea, Bada et al. (2020) refiere que el clima organizacional es entendido como un conjunto de atributos característicos del ambiente de trabajo de la organización donde se desenvuelve la persona, relacionado directamente con el trabajo, ambiente físico y relaciones interpersonales.

Inciendo en el factor de influencia, Castillo et al. (2019) determina que el clima organizacional es un fenómeno que repercute en las estructuras del sistema organizacional, generando cambios que influyen en el funcionamiento de la institución.

Esto se adecúa, en cierta medida, a la Dirección Regional Agraria Puno (DRAP) que es el objeto de estudios del presente trabajo, ya que este clima es visto como un factor crucial, dado que permite identificar cómo un individuo percibe su ambiente de trabajo, su productividad, su rendimiento y la satisfacción dentro de la empresa. Esto puede contribuir significativamente a su labor y, a la vez, influir positivamente al mantenerlo motivado en sus tareas, lo que genera un gran bienestar para las organizaciones.

Finalmente, las causas del clima organizacional pueden ser diversas con las consecuencias físicas y psicológicas que afectan el clima laboral para los trabajadores, siendo estas últimas las más silenciosas y contraproducentes; así lo considera Rivera et al. (2018).

### **1.1.2 Los Recursos Humanos**

Es menester atender la visión de Gutiérrez et al. (2021) sobre las prácticas y políticas necesarias para tratar asuntos relacionados con las relaciones

personales funcionales de la gerencia; en específico, se trata de la selección, capacitación, evaluación, retención y promoción de los empleados de la organización.

Para Armijos et al. (2019) los recursos humanos son el factor clave más importante de las organizaciones para obtener el éxito, estos deben ser vistos no como costos, sino como una inversión; por lo que, su administración constituye una prioridad para toda empresa.

### 1.1.3 Organización

Definiendo esos factores, Gambino y Pungitore (2020) señalan que la organización es un conjunto de personas que tienen a cargo una o más funciones o tareas y que no las realizan de cualquier forma (siguiendo enteramente su propia voluntad y decisión), sino bajo un cierto orden formal, es decir, un conjunto de normas, pautas, acuerdos sobre qué trabajo o tarea debe hacerse, con quién y de qué forma, como así también lo que no se debe hacer, entre otros aspectos; todo lo cual le da continuidad a las actividades de cada uno y también cierta estabilidad en el día a día.

### 1.1.4 Dimensiones del Clima Organizacional

La teoría de Litwin y Stringer, que busca mejorar el clima laboral a nivel de toda la organización, es defendida por Díaz (2019) quien concluye que este sirva como aporte al mejor entendimiento del clima laboral, concepto que tiene implicaciones en el comportamiento de las personas y a su vez es el resultado de las percepciones de los individuos en su ambiente de trabajo.

Este concepto es destacable porque precisa que la interrelación afecta las motivaciones y su comportamiento en los miembros de la empresa; y esta se da de la siguiente manera:

**Estructura:** Esta se refiere a las normativas organizacionales, los formalismos, las obligaciones, políticas, jerarquías y regulaciones. Implica el cumplimiento de los canales formales existentes en la organización, ya sean de comunicación o de mando, tanto verticales como horizontales. En resumen, esta dimensión refleja como los miembros de la empresa perciben la cantidad de

reglas, procedimientos, trámites y otras restricciones que enfrentan en el desempeño de sus labores.

**Responsabilidad:** Esta dimensión destaca la percepción que tiene una persona sobre sí mismo, incluyendo la presión y el compromiso asociados con las labores asignadas, la capacidad de tomar decisiones de manera autónoma, y la creación de sus propias exigencias y responsabilidades.

Es la percepción de los miembros de una empresa sobre la su autonomía en la toma de decisiones que están relacionadas con sus funciones. Refleja el grado en que la supervisión que reciben en general y no estricta, proporcionando una sensación de ser su propio jefe sin una doble verificación constante de sus trabajos.

**Recompensa:** Esta dimensión refleja la percepción que tienen los miembros de una organización sobre la justicia de las recompensas recibidas por un trabajo bien hecho. Asimismo, indica el grado en que la empresa prefiere utilizar premios en lugar de sanciones. No se trata solo de recompensas monetarias, también consideran que pueden recibir felicitaciones, o estímulos que fortalezcan el compromiso y la dedicación del trabajador, destacándolo como una parte importante dentro de la organización.

**Desafíos:** Esta dimensión refleja a como perciben los miembros de una empresa los retos que presentan su trabajo. Evalúa en qué medida una empresa fomenta la aceptación de riesgos calculados para alcanzar las metas y objetivos propuestos. En empresas donde el clima organizacional no permite asumir ciertos riesgos y enfrentar retos, se debilita la motivación y el comportamiento orientado al logro. Esta dimensión es considerada crucial, dado que, sin asumir riesgos, la organización no innovará, se estancará y eventualmente desaparecerá.

**Relaciones interpersonales:** Esta dimensión se refiere a cómo perciben los miembros de una empresa la existencia de un ambiente de trabajo agradable y buenas relaciones entre los compañeros y con los jefes. Diversos estudios destacan la importancia de las relaciones interpersonales dentro de una empresa para alcanzar sus metas y objetivos organizacionales. Sin estas relaciones, generan un

clima hostil e inquieto, hacen que los trabajadores perciban su trabajo como una carga, lo que afecta negativamente en el rendimiento laboral.

**Cooperación:** Tiene la característica de realizar un trabajo en común por parte de un equipo de trabajo, a fin de lograr el mismo objetivo a través del apoyo mutuo entre los colaboradores generando la confianza para alcanzar altos niveles de motivación al logro.

**Estándares o normas:** Esta dimensión expresa cómo los miembros de una organización perciben las normas o criterios de rendimiento, es decir, la relevancia de comprender claramente la fijación de objetivos para lograr las metas y objetivos organizacionales, así como los estándares o indicadores de desempeño el cual faciliten la evaluación de los trabajadores dentro de una empresa.

**Conflictos:** Esta dimensión se centra en la capacidad de los miembros de una empresa para abordar y resolver sus diferencias mediante el respeto y la escucha activa de las opiniones de sus demás compañeros de trabajo, independientemente de sus posiciones jerárquicos. Esto permite resolver de manera colaborativa los diversos problemas que puedan surgir dentro de la organización.

**Identidad:** Esta dimensión refleja el nivel de conexión y compromiso que los trabajadores sienten hacia la empresa. Se trata del sentido de pertenencia que tienen hacia la organización, manifestado en un compromiso creciente y en el esfuerzo dedicado para contribuir al éxito tanto personal como organizacional.

### 1.1.5 Desempeño laboral

El desempeño laboral según Velazco y Zeballos (2023) es una acción tangible que un empleado lleva a cabo en su trabajo para cumplir con sus obligaciones. Esto incluye habilidades técnicas, experiencia adquirida, eficacia en la toma de decisiones y habilidades interpersonales

En tal sentido, Mallma (2023) sostiene que son las tareas o funciones asignadas por una organización o empresa hacia sus colaboradores. Se evalúa el nivel de desempeño según como se cumplan estas tareas.

Una de las definiciones que se vincula con la performance, la da Achoma (2020) al indicar que el desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Esta se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, un empleador evalúa aspectos como el liderazgo, la gestión de tiempo, habilidades organizativas y de productividad de cada trabajador, analizando a cada uno de forma individual.

En el mismo sentido, Ruiz et al. (2021) infiere que la motivación y el desempeño laboral reflejan los valores, actitudes y creencias de los miembros de la organización, constituyendo así la personalidad de la misma.

### 1.1.6 Dimensiones del desempeño laboral

De acuerdo a Montoya (2016) estos parámetros pueden ser estudiados en relación al puesto y la función desempeñada, la mayoría de las personas estaríamos de acuerdo en que las organizaciones intentan o deberían ser eficaces, es decir, alcanzar sus metas y ser eficientes utilizando adecuadamente sus recursos y efectivas cumpliendo los objetivos aportando valor, sin embargo, la realidad diaria difiere mucho de esto, hay muchos casos, debido a la división de las tareas, de poco trabajo en equipo y a la escasa participación de todos los trabajadores hace que los objetivos no sean buscados en una manera conjunta.

**Calidad:** La calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que incluye los siguientes factores: La satisfacción con el trabajo adecuado, las posibilidades de futuro en la organización, las relaciones humanas dentro del equipo y la organización. En cuanto a las relaciones interpersonales, son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Y, son las interacciones que se establecen diariamente con los semejantes, llámense compañeros de trabajo, de oficina, entre otros.

**Organización:** Es la organización técnica de las relaciones necesarias entre las funciones, los niveles y las actividades de los recursos humanos y materiales de una organización. Esto se hace para alcanzar la máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos establecidos.

**Trabajo en equipo:** En cualquier organización es importantísimo considerar que el desempeño de los trabajadores puede mejorar si tienen interacción directa con los usuarios del servicio o si forman parte de un equipo donde se pueda evaluar la calidad de su trabajo.

**Iniciativa:** Es crucial en la dinámica del ambiente laboral tener la capacidad de influir en los eventos para alcanzar los objetivos deseados. Esto implica la habilidad de provocar o generar situaciones en lugar de simplemente aceptar las condiciones establecidas por el entorno.

**Orientación de resultados:** Se trata de la capacidad para mejorar las habilidades y competencias de los miembros del equipo mediante la planificación de actividades de desarrollo que conecten los roles actuales con los futuros.

### 1.1.7 Teletrabajo

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) indica que el teletrabajo se define como una forma especial de trabajar, en donde se utilizan tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). En esta modalidad, el trabajador, conocido como “teletrabajador”, realiza sus funciones sin estar físicamente presente en la organización con la que tiene un contrato laboral. La supervisión y el control de las labores se llevan a cabo mediante medios informáticos, de telecomunicaciones y similares.

Unas de las definiciones actuales es la de Rodríguez y Pardo (2020) indican que, el teletrabajo es la nueva alternativa laboral y que cuando se da en casa es muy gratificante para muchos trabajadores, ya que las horas que usaban para movilizarse y llegar a una oficina o lugar de trabajo ahora las invierten en compartir con su familia. Para que esto fluya de manera satisfactoria con la institución o trabajo, se deben tener en cuenta algunas reglas laborales. Por ejemplo, el horario flexible y cómodo les permite tener un equilibrio entre la vida profesional y personal generando un mayor índice de sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa.

El teletrabajo también ha de regular el campo laboral. Por ello, Espino (2022) sugiere que, para optimizar el trabajo remoto se deberían replantear las estrategias para incorporar como una cualidad personal y empresarial la

adaptación al cambio, como un mecanismo de respuesta, que afecte directamente a la implementación y regularización de este nuevo entorno laboral, que ha de estar centrado en evaluar la iniciativa, la estructura interna organizacional, la logística a utilizar en el trabajo a distancia y, sobre todo, realizar evaluaciones sobre la eficiencia de los colaboradores que están optando por esta modalidad laboral.

### **1.1.8 Situación de Emergencia Sanitaria Covid-19 – SarsCov2**

El nuevo coronavirus SarsCov2 se convirtió en una pandemia que registró hasta el 15 de diciembre de 2022, alrededor de 651,8 millones de casos. Esta pandemia, que se originó en la ciudad China de Wuhan, se ha extendido a todos los países del mundo y dejó más de 6.3 millones de fallecidos en el hemisferio, hasta junio de 2022. (OMS, 2020)

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que la “COVID-19 es una nueva enfermedad, diferente a otras causadas por coronavirus, como el síndrome respiratorio agudo grave (SRAG) y el síndrome respiratorio del Oriente Medio (SROM). El virus se propaga rápidamente y los brotes pueden crecer a un ritmo exponencial. En la actualidad no existen terapias que demuestren tratar la COVID-19, empero las diversas vacunas han demostrado algún grado de efectividad y en algunos casos fue con efectos secundarios. Los gobiernos nacionales, la OMS y sus socios están trabajando con urgencia para coordinar el rápido desarrollo de contramedidas médicas”. (OMS, 2020).

### **1.1.9 Marco Legal de la Emergencia Sanitaria**

Decreto Supremo 044-2020-PCM

El Gobierno peruano, como primera acción, el 15 de marzo de 2020 emitió el Decreto Supremo 044-PCM que declara Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote de la COVID-19. “Todas las entidades públicas, privadas y mixtas sanitarias del territorio nacional, así como los demás funcionarios y trabajadores al servicio de las mismas, quedan bajo la dirección del Ministerio de Salud para la protección de personas, bienes y lugares, pudiendo imponerles servicios extraordinarios por su duración o por su naturaleza. Asimismo, el Ministerio de Salud tiene

atribuciones para dictar medidas a fin de asegurar que el personal y los centros y establecimientos de las Sanidades de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú contribuyan a reforzar el Sistema Nacional de Salud en todo el territorio nacional. Sin perjuicio de lo anterior, los gobiernos regionales y locales ejercen la gestión dentro de su ámbito de competencia de los correspondientes servicios y prestaciones de salud, asegurando en todo momento su adecuado funcionamiento. Asimismo, el Ministerio de Salud puede ejercer aquellas facultades que resulten necesarias respecto de los centros, servicios y establecimientos de salud de titularidad privada, de acuerdo a la disponibilidad de cada establecimiento y previa evaluación de la Autoridad Sanitaria Nacional”. (El Peruano, 2020)

## **1.2 Antecedentes**

El desempeño laboral ha cambiado de manera sustancial en el Mundo y la región Puno no es la excepción. Debido al confinamiento por el coronavirus instauró nuevas formas laborales, y una vez cuando la pandemia fue controlada las nuevas modalidades de trabajo todavía siguen migrando y poniéndose en práctica. Sin embargo, abundantes investigaciones llegaron a conclusiones diversas sobre la relación con el clima organizacional.

### **1.2.1 Internacionales**

En el ámbito internacional, Gómez (2023) en su investigación “Relación entre el clima organizacional y la calidad percibida del servicio en la oficina de la Procuraduría General de la Nación Regional Córdoba en la ciudad de Montería” [Artículo científico], buscó encontrar si existía una relación entre la calidad del servicio prestado por los funcionarios de la Procuraduría General de la Nación en su seccional de Montería y el clima organizacional al interior de la entidad. El resultado arrojó que no existe relación entre estas, es decir, que el comportamiento de la variable clima organizacional no tiene ningún efecto sobre la variable calidad del servicio, ya que el resultado de la correlación fue de -0.002. Por lo tanto, se concluye que la calidad del servicio no depende del clima organizacional.

Asimismo, Fontal (2020) en su tesis de posgrado: “Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral

en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C.”, evidenció que tanto la ruptura o violación del contrato psicológico como la satisfacción en el trabajo impactan sobre el desempeño laboral. Esto tendría injerencia en la psicología organizacional y en la administración del talento humano como un compromiso de prioridad laboral, lo que redunda en el trabajo final.

Mejía y Polo (2023) concluyeron algo similar en el “*Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022*”, donde se buscó conocer la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario. Sus hallazgos demuestran que no existe relación significativa ( $p > 0.05$ ) entre ambas variables.

Para Suárez (2017) en “El derecho administrativo laboral y su aplicación en la gestión del talento humano del sector inclusión social y reconciliación de la administración pública nacional” [tesis posgrado], define la necesidad de modificar la normatividad relacionada con la gestión del talento humano. Y hace énfasis en lo referido al bienestar laboral, así como en la capacitación de los servidores públicos o funcionarios, con el fin de evitar la dispersión normativa. Empero, advierte que se expida una norma genérica sobre estas materias, es decir, dejar de lado el establecimiento de normas que indiquen cuál es el paso a paso que cada entidad pública debe seguir en lo que al bienestar laboral y la capacitación se refiere, y en vez de esta establecer normativas que impulse la capacidad de generar ambientes laborales óptimos y el desarrollo de los servidores públicos, que redunde en un mejor desempeño institucional.

Otro de los investigadores: Arteaga et al. (2021) en su trabajo: “*Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile*”. [Artículo Científico], concluyó que el cierre de colegios, sumado a las cuarentenas obligatorias y al teletrabajo, define la ‘nueva normalidad’, porque dio origen a un escenario material e institucional que plantea nuevas rutinas y responsabilidades. También advierte que los empleados también despliegan una serie de estrategias de resistencia, permitiendo un mejor equilibrio en el contexto de crisis. Este nuevo orden laboral evidencia un ámbito diferente debido a las actividades de autocuidado que se reparten y cumplen. Del mismo modo, se

observan diferencias entre quienes antes de la pandemia podían acceder a externalizar el cuidado u obtener ayuda de las mujeres de familias extensas, siendo esta una diferencia importante con relación a las damas con mayores ingresos, quienes a pesar de la pandemia continuaron teniendo ayuda externa remunerada, lo que, a su vez, dejó el cuidado en manos de trabajadoras más pobres.

### 1.2.2 Nacionales

En ese sentido, en el ámbito nacional, López (2023) determinó la relación que existe entre el trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022. Su tesis de posgrado: “El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022”, concluyó que existió una relación significativa entre los lineamientos del trabajo remoto y el nivel de satisfacción laboral.

Asimismo, Mendoza (2023) determina que sí existe una relación estadísticamente significativa entre las variables calidad de clima organizacional y desempeño laboral, lo que confirma la hipótesis planteada en su trabajo de investigación: “Clima organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del COVID-19, personal de salud del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022”.

Gallegos (2023) también sustentó su posgrado con su investigación: “Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana”, concluyendo que el nivel de relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks de Lima Metropolitana – 2022. Especifica que las variables tienen una relación significativa ( $p = ,000$ ) y una relación estadística moderada establecida según el coeficiente de Spearman ( $,470$ ). Por ello, se estableció que el clima organizacional está asociado de forma positiva, significativa y moderada con el rendimiento laboral de los empleados de las distribuidoras de marcas líderes de snacks pertenecientes a Lima Metropolitana.

Tras una profunda investigación, Pacheco y Espinal (2023) identificaron la asociación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral del personal de la División de Economía de la Policía Nacional del Perú (DIVECO-PNP), al aplicar sus muestras en la investigación sobre “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la División de Economía de la Policía Nacional del Perú, Lima – 2023”. Se verificó que el clima organizacional tiene una relación positiva media y significativa con la satisfacción laboral del personal de la DIVECO- PNP. Esto indica que el desempeño del clima laboral de la DIVECO se asocia con el resultado de la satisfacción laboral del personal; es así que las acciones planificadas por la División para la mejora del clima laboral o actitud de los empleados hacia la institución tienen la capacidad de potenciar la percepción de bienestar laboral de los trabajadores.

En esa línea, Amasifuen et al. (2022) con su trabajo: “Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado” [Artículo Científico], tuvo el propósito de determinar la relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín (región San Martín, Perú –2022). Una de sus conclusiones es que ambas se relacionan de forma positiva y en un nivel bajo. Esto significa que, al mejorar el clima organizacional en esa entidad, los colaboradores percibirán una satisfacción laboral óptima. Por otro lado, consideró que el sistema grupal y organizacional son los predictores sólidos que pueden influir en la satisfacción laboral, “por esta razón, en la institución deben tomar en cuenta los programas de liderazgo grupal y a nivel organizacional”; asimismo, deben reconocer la labor que realiza cada colaborador y grupo de trabajo que se verá reflejado en la satisfacción de ellos.

Del mismo modo, Pastor (2018) en el análisis del “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017” [Tesis de Pregrado], determinó que, sobre la base de los hallazgos encontrados, la existencia de una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la empresa privada de combustibles e hidrocarburos Peruana de Combustibles S.A. (PECSA) en Lima durante el año 2017. Este resultado confirma la hipótesis principal de la investigación, demostrando que cuanto mejor

sea la percepción del clima organizacional, mayor será el rendimiento de los trabajadores administrativos de la empresa.

Ahondando más, Quea (2018) respecto a los “Factores de la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la Compañía Minera Aruntani SAC- Moquegua 2018” [Tesis de Posgrado], concluyó que existe un nivel parcial de insatisfacción, principalmente en los factores relacionados a los beneficios sociales y/o remunerativos, a las políticas administrativas, relaciones sociales o interpersonales y su relación con la autoridad, afectando la actitud del trabajador hacia la organización.

De ser así, se infiere que la identificación y el compromiso no estimulan la productividad y el funcionamiento eficaz, dado que Montoya (2016) en su trabajo de investigación “Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS PERÚ 2015” [Tesis de Posgrado], se mencionó que había una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa PTS Perú. Este resultado probó la validez de la hipótesis principal de la investigación y fortaleció los hallazgos de los estudios realizados sobre la temática.

De acuerdo a lo señalado por Salazar (2018) en las “Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao – 2017” [Tesis de Posgrado], señala que las relaciones interpersonales se vinculan significativamente con el desempeño laboral, por lo que sugiere establecer programas de capacitación para mejorar la relación laboral de sus trabajadores. Ello redundaría en la importancia en la mejora del desempeño laboral, dado que existe una relación positiva y fuerte entre las variables del estudio mencionado.

También queda claro lo que postula Castro et al. (2018) en la “Relación entre Felicidad y Desempeño de los Trabajadores en una Empresa Industrial Peruana” [Tesis de Posgrado], cuando sostiene que, tras la evaluación realizada a los trabajadores técnicos, expresaron en general que sus expectativas en cuanto a la satisfacción con la vida y el trabajo estaban siendo satisfechas por la empresa.

los resultados mostraron que la percepción de logro estaba alineada con sus expectativas. Se recomendó que la empresa continuara fortaleciendo las buenas prácticas implementadas, como expandir los programas de capacitación, aumentar el reconocimiento del personal por su buen desempeño y proporcionar facilidades para que los trabajadores pudieran pasar mas tiempo con sus familiares.

Así, Báez et al. (2017) en el reporte respecto a la “Influencia del Clima, Motivación y la Satisfacción Laboral en la Rotación Laboral de la Generación “Y” en las Entidades Bancarias de la Ciudad del Cusco” [Tesis de Posgrado], logró identificar que las dimensiones que afectan el resultado no esperado en cuanto al clima laboral son las de autorrealización e involucramiento laboral, siendo estas dimensiones que las entidades deben tomar en cuenta dentro del diseño de sus políticas laborales. Asimismo, se afirmó que las instituciones tenían la responsabilidad de la nueva generación, que ya se había integrado en sus equipos de trabajo.

Con esta premisa, se sugirió la mejora del clima laboral mediante la implementación de sistemas diseñados para atraer y retener el talento humano, con el objetivo no solo de fortalecer un ambiente laboral positivo, sino también de mantener una motivación y satisfacción duraderas entre su personal.

No muy distante de esa teoría, Escobedo y Quiñones (2020) en la “Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítima internacional del Callao, 2019.” [Tesis de Pregrado], sostuvo que existe una relación positiva y lineal entre la satisfacción y el desempeño laboral de los colaboradores de las mypes; el desempeño laboral también mejora. Entonces se recomienda a las mypes construir un BSC (Balanced Scorecard: Es un método para medir las actividades de una empresa y desempeño del mismo), una herramienta que les permitirá definir su estrategia y que responde a 4 frentes: financiera, clientes, procesos y personas. Ello con el fin de medir objetivos según la metodología y desarrollar competencias definidas de acuerdo a la cultura de la empresa.

Con el mismo resultado, Gómez y Romero (2021) señala que el “Desempeño Docente y Clima Organizacional en un Centro de Formación Profesional de Huancayo” [Tesis de Posgrado], determinó que existe relación entre el desempeño docente y el clima organizacional en los docentes de las tres especialidades del Centro de Formación Profesional de Huancayo. (El coeficiente de correlación de Tau-b de Kendall y Gamma hallado fue de 0,512 con una significancia estadística de 0,001 inferior al máximo nivel de error estadístico permitido de 0,05). En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación alterna H1. Según los resultados se puede concluir que el desempeño docente en el CFP Huancayo de manera globalizada de las tres especialidades y en los tres niveles, se tiene el resultado que el 57,45% tiene un Buen desempeño y 42,55% un Bajo desempeño.

Con la misma implicancia, Soncco (2023) en el “Clima Organizacional y desempeño docente en la institución educativa José Antonio Encinas Franco - Lima 2021” [Tesis], confirmó la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E José A. Encinas Franco – Lima 2021. Señala que existe una relación positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente ( $r = 0,523$ ) en la I.E José A. Encinas Franco – Lima 2021, mientras que el coeficiente de determinación obtenido fue  $R^2 = 0.274 = 27.4\%$ , un clima organizacional pertinente obedece a la aplicación sistemática de cada dimensión que la conforman, ya que la atribución integral de los elementos que constituyen el clima organizacional se relaciona e influye en un desempeño docente favorable, acorde a los objetivos de la institución.

### 1.2.3 Locales

Cayro (2018) en el “Clima Organizacional y Desempeño Docente de las Instituciones Educativas Iniciales del Distrito de Puno en el año 2018” [Tesis de Posgrado], menciona que se encontró una relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno en el año 2018, según los resultados obtenidos. Por lo tanto, se concluyó que un mejor clima organizacional se traduce en un mejor desempeño docente. Se recomendó aumentar la participación de los docentes en actividades educativas como trabajos en grupos, talleres y coordinaciones pedagógicas, ya

que esto promueve un trabajo más unificado, mejora la identificación con la institución y sus objetivos, contribuyendo así a convertirla en una institución de calidad.

Dando más precisiones al respecto, Mamani (2019) cuando aborda el “Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Puno 2018” [Tesis de Posgrado], señala que el clima organizacional influyó en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Puno, los trabajadores manifestaron que el clima organizacional es deficiente debido a los problemas, como las inadecuadas relaciones interpersonales entre los trabajadores o con el jefe, la escasa comunicación y coordinación entre compañeros de diversas áreas, al igual que las diferentes opiniones y una escasa identidad institucional, generando un clima laboral inadecuado en la institución. Esto define la insatisfacción laboral, debido a que las supervisiones, incentivos y ambiente físico no son los adecuados, haciendo que su productividad no sea la adecuada para el logro de metas y objetivos de la institución.

Recogiendo la importancia del tema económico, Romaní (2017) en los “Programas de Capacitación y el Clima Organizacional en las Gerencias de la Municipalidad Provincial de Puno, Perú” [Tesis de Posgrado], determina que la capacitación es adecuada en algunos aspectos, especialmente referentes a la planificación. Sin embargo, los aspectos que se aplican inadecuadamente es el incumplimiento de los programas de capacitación por falta de presupuesto, programados en su plan anual y deficiencias en cuanto a la evaluación del comportamiento.

Definiendo las relaciones de subordinación, Callata (2017) en el “Perfil Gerencial y Desempeño Laboral de Jefes de Enfermería en Establecimientos de Salud de la Red – Puno 2016.” [Tesis de Posgrado], enfatizó que, al relacionar las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los jefes de Enfermería de los establecimientos de Salud, encontró que la mayoría que posee competencia regular tiene desempeño bueno, asimismo las profesionales que tienen competencia deficiente y bueno; en cambio las enfermeras, jefes con una competencia excelente, tienen desempeño bueno. Por lo tanto, entre la

competencia gerencial y el desempeño laboral existe una correlación positiva débil ( $r=0.325$ ); en efecto, se acepta la hipótesis planteada.

Y, aplicando las probabilidades, Ponce (2019) en su estudio de “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno – 2018” [Tesis de Posgrado], concluyó que existe relación positiva moderada entre relaciones interpersonales y el compromiso organizacional con la satisfacción laboral, ya que las pruebas estadísticas de Chi cuadrado y correlación de Rho de Spearman muestran valores de  $\chi^2 = 10.296$ ,  $r = 0.583$  y  $\chi^2 = 41.975$ ,  $r = 0.486$  respectivamente con un nivel de probabilidad menor a 0.01. Es decir, cuanto más altas sean las relaciones interpersonales y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, se tendrá mayor satisfacción laboral.

En la investigación de Laurente (2021) “Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en Personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Yunguyo” [Tesis de Posgrado], se determinó que el nivel de estrés del personal administrativo se encuentra en un nivel alto, ya que el 63,2% de la población se identifica con este nivel. Estos resultados son provocados principalmente por las injustas demandas de trabajo que los superiores asignan a los subordinados, lo cual origina una sobrecarga laboral y en ocasiones horarios extendidos, reclamos que en múltiples ocasiones no son respaldados por el equipo de trabajo. Asimismo, la carencia ocasional de un trato adecuado de superiores a subordinados explica la presencia de altos niveles de estrés. (Corresponde a las dimensiones respaldo de grupo (ítem 19) y dimensión de la estructura organizacional (ítem 24).

Por otro lado, Acuña (2022) en su investigación “Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito Santa Ana 2021” [Tesis de Posgrado], determinó el grado de relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito Santa Ana, 2021. Señala que existe una relación significativa entre el ambiente institucional y el desempeño pedagógico en las escuelas primarias del condado de Santa Ana, 2021. El coeficiente de correlación de Spearman fijó  $Rho = 0.860$ , lo que indica una relación buena. El valor de significancia (bilateral) es 0,249, menos de 0,5. Indica una relación significativa.



Finalmente, Tintaya (2021) respecto a “Liderazgo Directivo y Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Laraqueri, Pichacani”, [Tesis de Posgrado], concluye que el grado de relación entre liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas de esa localidad, es positivo, considerable con un nivel de significancia de 0,563 (Rho de Spearman); por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; lo que significa que el buen nivel de liderazgo directivo que existe en estas instituciones educativas guarda correspondencia con el buen nivel de clima organizacional, con el estilo de liderazgo predominante que es democrático y en los niveles óptimos de clima organizacional.

## CAPÍTULO II

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 2.1 Identificación del problema

El clima organizacional tiene una gran relevancia y representa los diversos patrones en cuanto a las relaciones personales que se generan dentro de la organización para satisfacer las necesidades propias del colaborador y mantener un equilibrio emocional dentro del área, así lo determinan García y Benavides (2020).

Esto ha sucedido en el año 2020, cuando la pandemia del nuevo coronavirus fue inundando los países desde China, Europa, América, África y el resto del mundo. El SarsCov2, el virus conocido como Covid-19, sembró de pánico, desolación y muerte a los hogares del planeta y desde entonces la vida no ha sido la misma (OMS, 2020).

En ese sentido, la relación que une estas variables laborales tiene un efecto psicológico. Así, el estrés laboral se ha definido como el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Báez et al., 2017).

Para que las organizaciones funcionen eficientemente es de suma importancia que prevalezca un clima laboral de armonía. El comportamiento organizacional investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficiencia de las organizaciones (Robbins y Judge, 2009).

En tal sentido, planteamos que la elaboración de un estudio del clima organizacional es un proceso complejo a raíz de las características internas y dinámica de la organización, de su entorno y de los propios factores individuales humanos.

La Dirección Regional de Agraria Puno (DRAP) es un sector que grafica estas alternancias, porque su desempeño se ha visto afectado enormemente quizás como los demás espacios de trabajo, ya que el clima laboral se enlazó con el teletrabajo, intermitente al trabajo en las oficinas, al asesoramiento en el campo, la participación de los técnicos, los agricultores, comerciantes y la clientela. Este círculo virtuoso se vio

afectado en el desempeño laboral por cuanto el recurso humano se redujo y el restante no pudo desenvolverse de manera eficaz con las nuevas tecnologías. Las falencias distorsionaron un clima organizacional adecuado y repercutió en el desempeño laboral limitado, y este a su vez redundó en resultados poco satisfactorios.

La DRAP opera con 13 agencias agrarias, una en cada provincia. Cada agencia agraria posee profesionales técnicos y personal de campo que interactúan con los productores. Su función y misión consiste en proporcionar a la población una asistencia técnica y apoyo sostenible, que el año 2022 se ha visto atenuado, a pesar de que se está retornando al estilo de trabajo habitual (nueva normalidad).

Existe consenso respecto a que el clima organizacional y la satisfacción laboral son variables fundamentales dentro de la gestión de las organizaciones, es por eso que la presente investigación busca desentrañar cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral pospandemia, es decir, las nuevas formas de trabajo tras el Covid-19.

## **2.2 Enunciados del problema**

### **2.2.1 Problema general**

- ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19?

### **2.2.2 Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional que predomina entre el personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que existe en el personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19?
- ¿Cuál es la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19?

## 2.3 Justificación

La finalidad de la presente investigación es determinar el clima organizacional y el desempeño laboral que se incorporó desde la etapa de las tres oleadas de la pandemia del coronavirus. Con los cambios acoplados se instituyeron nuevos estilos laborales en los trabajadores del sector agrario.

El presente trabajo identificará el nuevo nivel de clima organizacional y desempeño laboral que perciben los profesionales luego de acoplarse a nuevas formas de trabajo remoto, tomando como referencia los problemas u obstáculos que han surgido.

El clima organizacional ha sido ofuscado por el Covid-19, pues por más que se maximice el desempeño laboral o se hayan implementado metodologías de trabajo remoto o a distancia, el resultado no será el mismo. Por ello se hace necesario identificar estos factores.

Uno de los problemas principales que se presenta en las organizaciones es la inserción de modernas acciones o disposiciones, ligadas todas a los medios tecnológicos, dado que no todos los trabajadores poseen dichos servicios ni tienen las mismas cualidades para operarlos. Por lo tanto, la influencia del mecanismo de trabajo afectará en el desempeño de los trabajadores y en la performance del desempeño laboral. Otro de los propósitos es focalizar la toma de decisiones mediante la identificación de las necesidades y puntos críticos, para que una vez adecuados, no generen desfases ni vacíos en los resultados.

Por ello, la presente investigación no solo profundiza las nuevas modalidades laborales y el vínculo que tienen en su clima organizacional, sino que, además, al responder el planteamiento, sentamos la necesidad de trazar mecanismo que se adapten al trabajo grupal tras el confinamiento de la pandemia COVID – 19.

## 2.4 Objetivos

### 2.4.1 Objetivo general

- Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.

### 2.4.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel del clima organizacional del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.
- Analizar el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.
- Identificar la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.

## 2.5 Hipótesis

### 2.5.1 Hipótesis general

- Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

- El nivel del clima organizacional del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19, es de un valor medio.
- El desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19, es de un nivel medio.
- Existe una relación directa y significativa entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19, porque mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores de la institución.

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1 Lugar de estudio

La presente investigación se aplicará en la región Puno, localizada en la sierra del sudeste del país, en la meseta de El Collao, a  $13^{\circ}00'66''00''$  y  $17^{\circ}17'30''$  de latitud sur y los  $71^{\circ}06'57''$  y  $68^{\circ}48'46''$  de longitud oeste del meridiano de Greenwich. Limita por el Norte con el departamento de Madre de Dios, por el sur con la región Tacna, por el este con la República de Bolivia y por el Oeste con las regiones de Moquegua, Arequipa y Cusco (DRAP).

La región Puno se encuentra en el altiplano entre los 3,812 y 5,500 m s. n. m. y entre la ceja de selva y la selva alta entre los 4,200 y 500 m s. n. m. Cabe mencionar que la capital, Puno, está ubicada a orillas del lago Titicaca.

El estudio capta datos y resultados en la Dirección Regional Agraria, como Órgano de Línea de la Gerencia de Desarrollo Económico del Gobierno Regional de Puno, ubicado en Jr. Moquegua N° 264 – cercado Puno. La entidad alberga a 13 agencias agrarias ubicadas en las provincias de la región; y estas a su vez centralizan su trabajo a través de sus distritos.

#### 3.2 Población

Para efectos de la demostración de la hipótesis planteada y otros indicadores estadísticos del presente estudio, la población está integrada por todo el personal que labora en la Dirección Regional Agraria Puno, y está conformada por personal nombrado, contratado y profesionales que integran los proyectos “Mejoramiento de la capacidad agroproductiva de granos andinos orgánicos de quinua, cañihua, haba y tarwi en la región Puno” y el “Proyecto vicuñas”, adscritos a la Dirección Regional Agraria Puno (DRAP), los mismos que hacen un total de 105 trabajadores, clasificados de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Datos generales de la población en la DRAP en el año 2022*

N°	Unidad	Cantidad
1	Personal nombrado y contratado	84
2	Personal del Proyecto Granos Andinos	11
3	Personal del Proyecto Vicuñas	10
	TOTAL	105

*Nota.* Datos tomados de la Oficina de Administración de la Dirección Regional Agraria Puno (2022).

### **3.3 Muestra**

La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población. Por lo tanto, en la muestra probabilística estratificada la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento. (Hernández et al. (2014).

La muestra del presente estudio se halla por el método estratificado, utilizando el tamaño de muestra para la estimación de la población.

### **3.4 Método de investigación**

El método de investigación que se hace uso es el método cuantitativo, con respecto a los objetivos; el método que se usa para todos los objetivos también es el método descriptivo, ya que se quiere explicar el comportamiento de las variables. Del mismo modo, se tiene que las variables de esta investigación, clima organizacional y desempeño laboral, tienen comportamiento descriptivo y explicativo, por lo que a través de las encuestas realizadas se analizará el comportamiento de cada una de ellas.

### 3.5 Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

Tabla 2

*Descripción detallada de métodos por objetivos específicos*

Variables	Método	Objetivos Específicos	Técnicas e Instrumentos	Prueba Estadística	Escala de Valoración
<b>1.-Clima Organizacional</b>	Descriptivo	<b>OE1.-</b> Determinar el nivel el clima organizacional del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional	Análisis descriptivo, pruebas de normalidad y análisis correlacionales	1. Totalmente de Acuerdo 2. Relativamente de Acuerdo 3. Relativamente en desacuerdo 4. Totalmente en desacuerdo
<b>2.- Desempeño Laboral</b>	Descriptivo	<b>OE2.-</b> Analizar el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.	Técnica: Encuesta Instrumento: Desempeño Laboral	Análisis descriptivo, pruebas de normalidad y análisis correlacionales	1. Muy Bajo 2. Bajo 3. Moderado 4. Alto 5. Muy Alto
<b>X - Y</b>	Descriptivo Correlacional	<b>OE3.-</b> Identificar la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.		Correlación de Rho de Spearman	

Con respecto al objetivo general se plantea que existe una relación directa entre el clima organizacional y desempeño laboral.

En lo que respecta al primer objetivo, se propone que el clima organizacional tiene un comportamiento moderado.

El comportamiento de la variable del segundo objetivo será regular; y el tercer objetivo se plantea que la relación entre la variable del clima organizacional y desempeño laboral existe una mayor percepción del desempeño laboral por los colaboradores.

Para poder medir las variables se utilizará un instrumento de medición que serán dos cuestionarios y la técnica aplicada será la encuesta.

Para Hernández et al. (2014), precisar el estadístico de correlación en el contraste de hipótesis dependerá del tipo de variable y distribución que se tenga en variables dentro del estudio; por ejemplo, si la variable es continua por intervalo, como es el caso de la presente, y posee una distribución no normal, se sugiere que se aplique la fórmula del coeficiente de correlación no paramétrica por Rho de Spearman, cuya fórmula es expresada de la siguiente manera:

$$Rho = \frac{SS_{xy}}{\sqrt{SS_{xx}SS_{yy}}}$$

Donde:

$$SS_{\bar{X}\bar{Y}} = \sum_{i=1}^n Rank(X_i)Rank(Y_i) - \frac{1}{n} \left( \sum_{i=1}^n Rank(X_i) \right) \left( \sum_{i=1}^n Rank(Y_i) \right)$$

$$SS_{\bar{X}\bar{X}} = \sum_{i=1}^n Rank(X_i)^2 - \frac{1}{n} \left( \sum_{i=1}^n Rank(X_i) \right)^2$$

$$SS_{\bar{Y}\bar{Y}} = \sum_{i=1}^n Rank(Y_i)^2 - \frac{1}{n} \left( \sum_{i=1}^n Rank(Y_i) \right)^2$$

En el caso, por ejemplo, del contraste de la hipótesis general, reemplazamos

$$SS_{\bar{X}\bar{Y}} = 149955 - \frac{1}{83}(3486 \times 3486) = 149955$$

$$SS_{\bar{X}\bar{X}} = 193988.5 - \frac{1}{83}(3486)^2 = 193988.5$$

$$SS_{\bar{Y}\bar{Y}} = 194014 - \frac{1}{83}(3486)^2 = 194014$$

En la fórmula de coeficiente de correlación por Rho de Spearman, se reemplazan los datos:

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{SS_{\bar{X}\bar{Y}}}{\sqrt{SS_{\bar{X}\bar{X}}SS_{\bar{Y}\bar{Y}}}} \\ &= \frac{149955}{\sqrt{193988.5 \times 194014}} \\ &= 0.074 \end{aligned}$$

Este dato representa el nivel de correlación en la prueba y se interpreta según la siguiente tabla observada en Hernández et al. (2014).

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta* (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante).

## CAPÍTULO IV

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

## 4.1 Resultados

Este capítulo corresponde a la discusión y resultados, por lo que se presentan los resultados obtenidos en función del objetivo general y los específicos. Además, se analizan los resultados del clima organizacional y desempeño laboral y sus respectivas dimensiones con un análisis de las variables considerando el tiempo de trabajo e institución. Finalmente, se realiza un análisis de correlación hallados según las hipótesis en razón de los objetivos planteados.

Para mayor comprensión se presenta, primero, los resultados de clima organizacional abordando los niveles en sus diferentes dimensiones, posterior a ello se presenta los hallazgos obtenidos en desempeño laboral y, para finalizar, presentamos las tablas de correlación de ambas variables, los cuales son plasmados en tablas y gráficos para dar respuesta a las preguntas de investigación que se formularon.

A continuación, se muestra los datos sociodemográficos tales como sexo, edad, institución, tiempo de trabajo y grado de instrucción de los colaboradores que participaron del cuestionario, lo que permitió medir el Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

**Tabla 3***Resultados sociodemográficos de la población de estudio en la DRAP, 2022*

Características sociodemográficas		Recuento	Porcentaje
Sexo	Femenino	40	48.2%
	Masculino	43	51.8%
Edad	19 a 20 años	1	1.2%
	21 a 25 años	10	12%
	26 a 60 años	61	73.5%
	61 a 74 años	11	13.3%
Institución	DRAP	66	79.5%
	Proyecto Granos Andinos - DRAP	9	10.8%
	Proyecto Vicuñas- DRAP	8	9.6%

Características sociodemográficas		Recuento	Porcentaje
Tiempo de trabajo	Menos de 1 año	26	31.3%
	1 a 2 años	23	27.7%
	3 a 4 años	15	18.1%
	5 a 8 años	10	12%
	9 a 15 años	4	4.8%
	16 a más años	5	6%
Grado instrucción	Secundaria	2	2.4%
	Superior incompleta	3	3.6%
	Superior completa	71	85.5%
	Técnica completa	7	8.4%

En la tabla 3 se detalla el análisis sociodemográfico que permite la caracterización de la población de estudio. Los resultados muestran que el 51.8% de los sujetos encuestados pertenecen al género masculino, el restante 48.2% es del género femenino. En cuanto a la edad, solo el 1.2% tienen 19 a 20 años; el 21% posee edades entre los 21 a 25 años; predominantemente el 73.5% tiene edades de 26 a 60 años, y solo el 13.3% tienen una edad que oscila entre 61 a 74 años.

A su vez, se encuestó a 83 personas que provienen de tres entidades, más específicamente, el 79.5% trabaja en la Dirección Agraria de Puno, el 10.8% trabaja en el Proyecto Granos Andinos – DRAP y el 9.6% proviene del Proyecto Vicuñas de la DRAP. En cuanto al tiempo de trabajo, el 31.3% indicó que tiene menos de un año de labor en la institución mencionada, el 27.7% posee no más de 2 años laborando, el 18.1% ha trabajado de 3 a 4 años, el 12% tiene una experiencia de 5 a 8 años y, una minoría, como el 4.8% y 6%, indicó que tienen un tiempo de labor mayor a 9 años.

Por otro lado, al indagar el grado de instrucción se descubrió que el 2.4% tiene estudios de secundaria completa, el 3.6% tiene estudios superiores incompletos, el 85.5% completó su formación académica y solo el 8.4% tiene estudios técnico-superiores completos.

#### 4.1.1 Nivel del clima organizacional

**Tabla 4**

*Nivel del clima organizacional en la DRAP, 2022*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0-109	21	25.3%
Moderado	110-131	40	48.2%
Bajo	132-148	22	26.5%

*Nota.* Los datos fueron aplicados mediante una encuesta en la DRAP (2022).

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 4, se observa la percepción del clima organizacional que cada trabajador califica en su propio centro de labor. Los hallazgos sugieren que el 25.3% muestra niveles altos u óptimos de clima organizacional, mientras que el 48.2% niveles moderados y el 26.5% perciba su clima organizacional como poco grato.

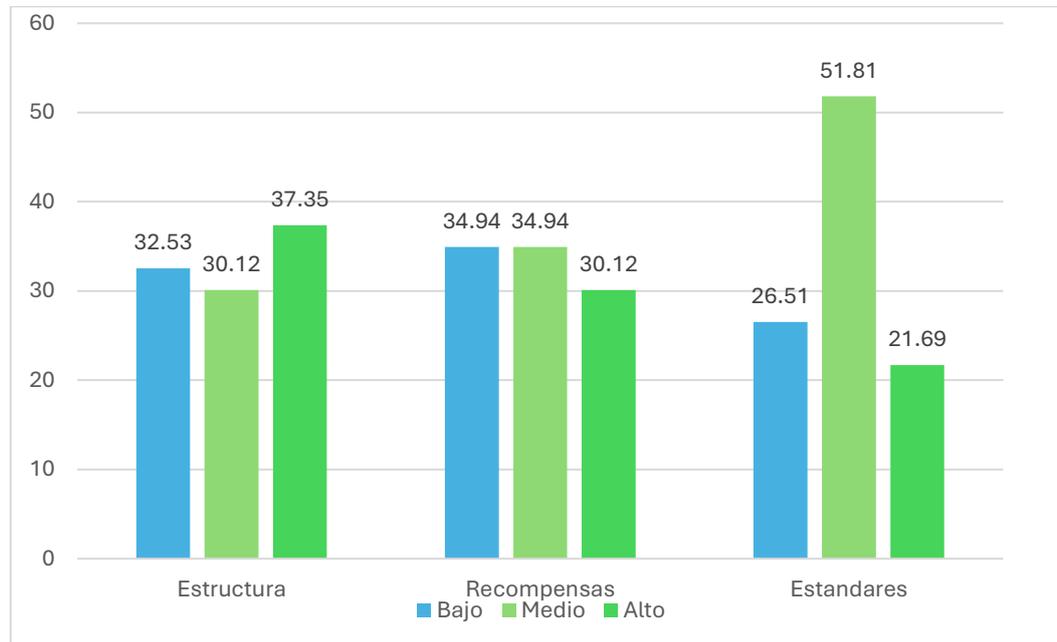
Los hallazgos muestran que los trabajadores perciben que el nivel de clima organizacional en la institución es adecuado, lo que significa que existe cooperación en las actividades que desarrollan, una adecuada responsabilidad al ejecutar sus labores.

En tal sentido, Gallegos (2023) define el clima organizacional como un mecanismo en el que confluyen el conjunto de experiencias integradoras que maneja cada integrante en determinados entornos laborales o en cualquier organización, corrobora lo señalado líneas arriba.

#### 4.1.2 Niveles de las dimensiones del Clima Organizacional

**Figura 1**

*Nivel de las dimensiones extrínsecas del clima organizacional*



*Nota.* La figura muestra el nivel de las dimensiones extrínsecas del clima organizacional en la DRAP en el año 2022. Fuente: base de datos de encuestas aplicadas en el 2022.

Para profundizar los hallazgos en clima organizacional se tomó en cuenta las dimensiones internas y externas, es decir, aquellos que dependen de la institución y del trabajador, en esta primera parte se detalla lo referente a la entidad.

En la figura 1 se describe la frecuencia de sujetos que perciben la dimensión de su estructura organizacional. Los principales hallazgos indican que el 37.35% de los sujetos encuentran que su estructura organizacional es buena, el 30.12% describe una estructura organizacional dentro de una calidad en término medio; y, el 32.53% percibe niveles bajos o negativos en su estructura.

Los resultados muestran que los roles con funciones y jerarquías cruzadas, afianza la consolidación del conocimiento grupal, así lo considera Murillo et al. (2019) al sustentar que las experiencias colectivas, por ejemplo, de científicos y administrativos generan una estructura comunicacional, cuyas decisiones son cualitativas y cuantitativas en la gestión y transferencia de la razón.

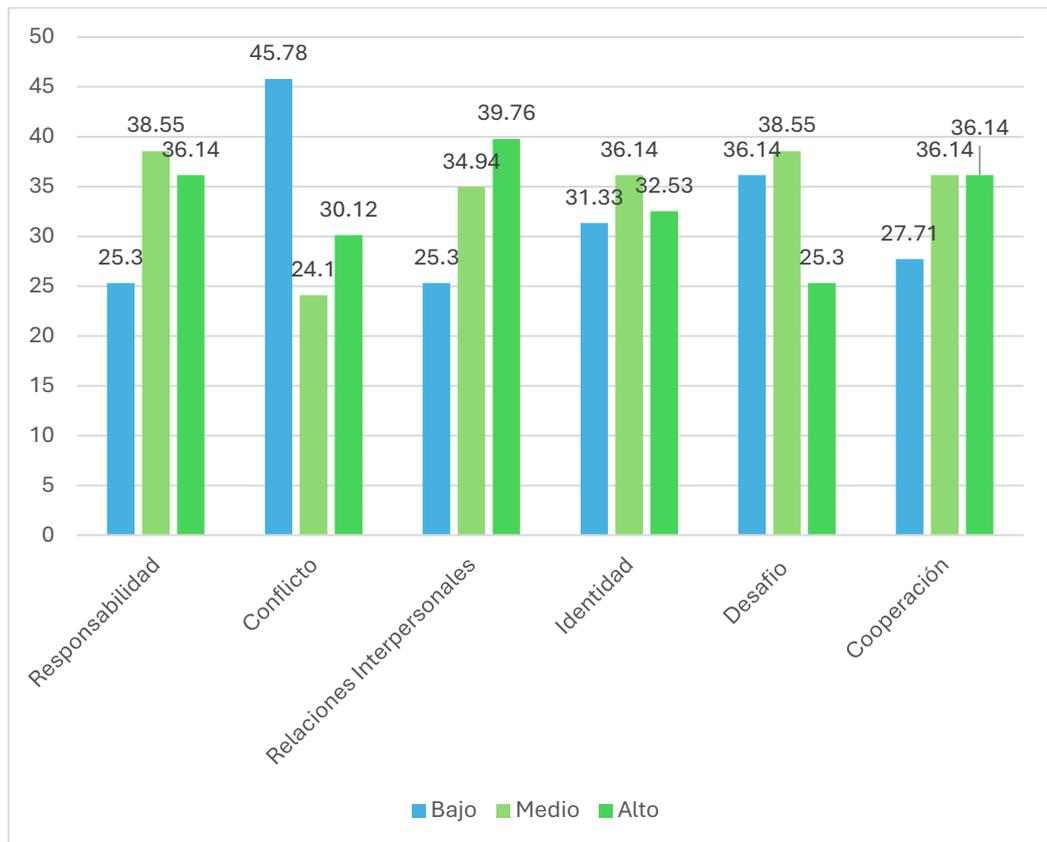
Respecto al componente de recompensas se muestra que el 30.12% percibe un clima justo, donde los colaboradores que alcanzan mejores desempeños consiguen motivaciones oportunas; por su parte, el 34.94% demuestra un sistema de recompensas medianamente bueno, y el 34.94% presenta niveles bajos. Al respecto, Soncco (2023) sostiene que la compensación en un trabajo impulsa mejores y mayores resultados que el castigo o amenazas, además de instalar un ambiente mucho más propicio y adecuado.

Los niveles de percepción en el cumplimiento de estándares, los resultados muestran que el 21.69% percibe un cumplimiento de estándares en niveles altos. El 51.81% percibe este cumplimiento en niveles moderados, y el 26.51% presenta niveles dentro de la categoría baja.

El cumplimiento de estándares y normas que están establecidas por la institución, es de vital importancia para la institución y el trabajador porque permite el adecuado cumplimiento de sus funciones y el desarrollo oportuno de las actividades. Esta premisa es compartida por casi todos los investigadores, que, con su lógica y práctica, afianzan sus conclusiones. Uno de los que resalta la necesidad de los estímulos laborales es Chávez (2018) quien sostiene que el cumplimiento de un trabajo está ligado a la importancia percibida por cada miembro sobre las metas implícitas y explícitas, así como normas de desempeño. De acuerdo a las recompensas o imposiciones, algunos pondrán énfasis en hacer un buen trabajo, sintiendo para sí, la obligación de hacerlo bien; mientras que otros estarán supeditados a estímulos o acaso presiones de la organización.

**Figura 2**

*Nivel de las dimensiones intrínsecas del clima organizacional*



*Nota.* La figura muestra el nivel de las dimensiones intrínsecas del clima organizacional en la DRAP en el año 2022. Fuente: base de datos de encuestas aplicadas en el 2022.

Como se indicó líneas arriba, se puntualiza las dimensiones internas que dependen del trabajador. En la figura 2 se presenta las percepciones de responsabilidad de colaboradores y jefes dentro del entorno organizacional.

Los hallazgos han demostrado que el 36.14% percibe una alta responsabilidad de los colaboradores dentro de la estructura organizacional, el 38.55% muestra niveles moderados de responsabilidad, el 25.3% presenta niveles bajos de responsabilidad organizacional. Una cantidad considerable percibe su entorno como moderado o altamente responsable, debido a que sus funciones están ya establecidas y no depende de algún otro factor que altere las actividades que desarrolla en el marco de sus funciones como trabajador.

Precisamente cuando se hace referencia a que los miembros de una determinada institución son determinantes en la toma de decisiones relacionadas

con el trabajo y la autonomía. El trabajador consigue independencia y esta se retroalimenta logrando que la carga laboral se desarrolle de manera oportuna, sin presiones y de forma cabal (Soncco, 2023).

En referencia a la dimensión de conflicto, los hallazgos indicaron que el 45.78% de los sujetos perciben un nivel bajo de manejos de conflicto dentro de su organización, el 24.1% presenta niveles moderados y el 30.12% percibe niveles altos o eficaces de solución de conflictos dentro de la organización.

Los colaboradores de la institución en un alto porcentaje señalan que el nivel de conflicto que existe es bajo, esto debido a cumplen con sus funciones oportunamente, además existe una buena comunicación y colaboración, así como el respeto mutuo entre los trabajadores y la tolerancia, lo que se refleja en un nivel bajo de conflicto.

Al respecto, Navarrete et al. (2023) sostiene que el conflicto se basa en las opiniones encontradas que son toleradas en un ambiente de trabajo, por lo que la amplitud de sensaciones hace que tanto subalternos como superiores, acepten las opiniones discrepantes empeñados a resolver eventuales problemas en la institución.

En relación a la dimensión de relaciones interpersonales, los resultados indican que el 39.76% de los sujetos percibe su clima organizacional como bueno, amigable y amical. El 34.94% indica un nivel moderadamente cálido y el 25.3% presenta niveles bajos. Los resultados muestran que las relaciones interpersonales que existen en la institución tienen un nivel alto lo que significa que existe una buena comunicación entre los trabajadores y los jefes, respetando el orden jerárquico y normas establecidas en la institución.

Al respecto Montoya (2016) señala que la percepción de un ambiente grato en las relaciones entre pares, jefes y subordinados es inherente en cualquier clima organizacional, por lo que las relaciones interpersonales constituyen un catalizador entre jefes y subordinados.

Referente a los niveles alcanzados en la dimensión de identidad de clima organizacional, los hallazgos demuestran que el 31.33% de los sujetos muestran niveles bajos de identidad, el 36.14% presenta niveles medios de identidad y el

32.53% muestra niveles altos de identidad en la institución. En consecuencia, los trabajadores muestran una identidad de nivel medio, lo que significa que se identifican con la institución, participando de las diferentes actividades, portando la indumentaria institucional, además cumpliendo con las tareas que se les encomienda y respetando los horarios laborales.

Uno de los valores inexorables de una organización es el sentido de identidad o afiliación a la institución y constituye un factor importantísimo en una lógica de trabajo en equipo para consolidar los propósitos de la institución (Soncco, 2023).

En la dimensión de desafío se evalúa el grado de riesgo que la empresa se somete para cumplir sus objetivos. Los hallazgos indican que el 25.3% considera que la institución se pone en alto riesgo, mientras que el 38.55% considera que la institución se expone a riesgo moderado o poco frecuente, y el 36.14% considera que la institución se somete a niveles de riesgo bajos.

Los colaboradores sostienen que la institución toma desafíos ocasionalmente, ello debido a que el tema presupuestal en las entidades públicas está designado para ejecutar las actividades programadas anualmente, sin embargo, hay situaciones de emergencia que ameritan tomar riesgos y desafíos para lograr un determinado objetivo.

Al respecto, Navarrete et al. (2023) sostiene que esto está ligado al sentimiento de cada miembro de la institución, porque evaluará los desafíos como factor condicionante al trabajo. Y, en ese sentido, la institución promueve que tanto jefes como subordinados soslayen los temores y antepongan los objetivos.

En relación a la dimensión de cooperación se muestra la percepción de los sujetos referente al apoyo percibido dentro del contexto laboral. Los resultados indican que el 36.14% de los sujetos presenta niveles dentro de los rangos elevados, el 36.14% percibe un apoyo laboral en niveles promedios relativamente frecuentes; finalmente se identifica que el 27.71% muestra un nivel bajo de cooperación por parte de compañeros y superiores.

Los resultados muestran que el nivel de cooperación es moderado, lo que permite el desarrollo oportuno de las actividades y el cumplimiento de las metas programadas con la participación de los jefes y trabajadores.

De esta manera, Montoya (2016) refiere que la cooperación es vital para el miembro de la institución, porque en la medida que perciba o sienta la colaboración o apoyo mutuo elevará o disminuirá su esfuerzo para consolidar las tareas encomendadas.

**Tabla 5**

*Nivel de las dimensiones externas del C.O. según institución en la DRAP, 2022*

Dimensión	Nivel	Institución			Total
		DRAP	Proyecto Granos Andinos - DRAP	Proyecto Vicuñas-DRAP	
Estructura	Bajo	18	5	4	27
		21.69%	6.02%	4.82%	32.53%
	Medio	20	2	3	25
		24.10%	2.41%	3.61%	30.12%
	Alto	28	2	1	31
33.73%	2.41%	1.20%	37.35%		
Total		66	9	8	83
		79.52%	10.84%	9.64%	100.00%
Recompensas	Bajo	20	4	5	29
		24.10%	4.82%	6.02%	34.94%
	Medio	23	3	3	29
		27.71%	3.61%	3.61%	34.94%
	Alto	23	2	0	25
27.71%	2.41%	0.00%	30.12%		
Total		66	9	8	83
		79.52%	10.84%	9.64%	100.00%
Estándares	Bajo	14	5	3	22
		16.87%	6.02%	3.61%	26.51%
	Medio	38	3	2	43
		45.78%	3.61%	2.41%	51.81%
	Alto	14	1	3	18
16.87%	1.20%	3.61%	21.69%		
Total		66	9	8	83
		79.52%	10.84%	9.64%	100.00%

*Nota.* Los datos fueron aplicados mediante una encuesta en la DRAP (2022).

Para ahondar en los hallazgos del clima organizacional se tomó en cuenta las dimensiones internas y externas, es decir, aquellos que dependen de la

institución y del trabajador, en esta primera parte se detalla lo referente a la entidad. Para lo cual se realizó las tablas cruzadas con las dimensiones y los datos sociodemográficos tales como institución y tiempo de trabajo.

En la tabla 5 se aprecia la composición de nivel de la percepción de estructura, según la institución, donde se aprecia que el 33.73% de los trabajadores son personal de planta de la DRAP, los que corresponden a un total de 28 colaboradores, quienes manifiestan conocer los roles, jerarquías y estructura de la institución con un nivel alto.

Respecto a la recompensa, se muestra que el 34.94% considera que sí existe un sistema de recompensas al buen desarrollo de sus funciones, quienes manifiestan ello son el total de trabajadores de la DRAP, incluyendo a los trabajadores de los proyectos Granos Andinos y Vicuñas, los que sostienen que existe un nivel medio de recompensas. Lo que significa que se les brinda un reconocimiento por su destacado trabajo con ascensos laborales, ampliación de contrato y otros.

En referencia al cumplimiento de estándares se aprecia que el 45.78% de trabajadores de planta de la DRAP sostiene que cumplen los estándares o normas establecidas por la institución, ello equivale a un total de 38 trabajadores, los que indican que conocen y cumplen los estándares en un nivel medio. Al conocer los estándares y normas de la institución los trabajadores desarrollan sus actividades de manera eficaz y oportuna.

**Tabla 6**

*Nivel de las dimensiones internas del C.O. según el tiempo de trabajo en la DRAP, 2022*

Dimensión	Nivel	Tiempo de Trabajo						Total
		Menos de 1 año	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 a más años	
Desafío	Bajo	12 14.46%	8 9.64%	7 8.43%	1 1.20%	0 0.00%	2 2.41%	30 36.14%
	Medio	9 10.84%	10 12.05%	4 4.82%	6 7.23%	3 3.61%	0 0.00%	32 38.55%
	Alto	5 6.02%	5 6.02%	4 4.82%	3 3.61%	1 1.20%	3 3.61%	21 25.30%
	Total	26 31.33%	23 27.71%	15 18.07%	10 12.05%	4 4.82%	5 6.02%	83 100.00%

Dimensión	Nivel	Menos de 1 año	Tiempo de Trabajo					Total
			1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 a más años	
Cooperación	Bajo	13	3	4	1	2	0	23
		15.66%	3.61%	4.82%	1.20%	2.41%	0.00%	27.71%
	Medio	11	8	4	4	0	3	30
		13.25%	9.64%	4.82%	4.82%	0.00%	3.61%	36.14%
	Alto	2	12	7	5	2	2	30
		2.41%	14.46%	8.43%	6.02%	2.41%	2.41%	36.14%
Total	26	23	15	10	4	5	83	
		31.33%	27.71%	18.07%	12.05%	4.82%	6.02%	100.00%
Relaciones	Bajo	11	3	4	1	1	1	21
		13.25%	3.61%	4.82%	1.20%	1.20%	1.20%	25.30%
	Medio	8	10	6	4	1	0	29
		9.64%	12.05%	7.23%	4.82%	1.20%	0.00%	34.94%
	Alto	7	10	5	5	2	4	33
		8.43%	12.05%	6.02%	6.02%	2.41%	4.82%	39.76%
Total	26	23	15	10	4	5	83	
		31.33%	27.71%	18.07%	12.05%	4.82%	6.02%	100.00%
Responsabilidad	Bajo	9	6	1	1	3	1	21
		10.84%	7.23%	1.20%	1.20%	3.61%	1.20%	25.30%
	Medio	10	8	8	3	1	2	32
		12.05%	9.64%	9.64%	3.61%	1.20%	2.41%	38.55%
	Alto	7	9	6	6	0	2	30
		8.43%	10.84%	7.23%	7.23%	0.00%	2.41%	36.14%
Total	26	23	15	10	4	5	83	
		31.33%	27.71%	18.07%	12.05%	4.82%	6.02%	100.00%
Conflicto	Bajo	16	9	7	3	3	0	38
		19.28%	10.84%	8.43%	3.61%	3.61%	0.00%	45.78%
	Medio	6	8	3	1	1	1	20
		7.23%	9.64%	3.61%	1.20%	1.20%	1.20%	24.10%
	Alto	4	6	5	6	0	4	25
		4.82%	7.23%	6.02%	7.23%	0.00%	4.82%	30.12%
Total	26	23	15	10	4	5	83	
		31.33%	27.71%	18.07%	12.05%	4.82%	6.02%	100.00%
Identidad	Bajo	14	5	5	2	0	0	26
		16.87%	6.02%	6.02%	2.41%	0.00%	0.00%	31.33
	Medio	7	5	6	6	2	4	30
		8.43%	6.02%	7.23%	7.23%	2.41%	4.82%	36.14
	Alto	5	13	4	2	2	1	27
		6.02%	15.66%	4.82%	2.41%	2.41%	1.20%	32.53%
Total	26	23	15	10	4	5	83	
		31.33%	27.71%	18.07%	12.05%	4.82%	6.02%	100.00%

Nota. Los datos fueron aplicados mediante una encuesta en la DRAP (2022).

En este punto abordamos las dimensiones internas del clima organizacional, según el tiempo de trabajo. En la tabla 6 se observa la composición del nivel de la percepción de desafío según el tiempo de trabajo, se muestra que el 38.55% del total de trabajadores consideran que al desempeñar sus funciones en ocasiones toman decisiones que pueden generar un riesgo para la institución, ello se manifiesta en aquellos que laboran de 1 a 3 años en la entidad.

Respecto a la composición de cooperación y el tiempo de trabajo, se precisa que el 36.14% de los trabajadores señalan que colaboran al desarrollar sus funciones y otras que se les encomienda, además del apoyo mutuo que existe entre compañeros al ejecutar sus actividades de manera relativa; estos son aquellos que laboran menos de un año en la entidad.

En cuanto a la composición de las relaciones interpersonales y el tiempo de trabajo se muestra que el 39.76% del total de la población percibe que existe un nivel moderado de las relaciones interpersonales, lo que implica que existe una adecuada comunicación, interacción social que les permite evitar conflictos, quienes identifican ello son aquellos que laboran entre 1 a 3 años en la institución.

Referente a la composición de responsabilidad y el tiempo de trabajo, se detalla que el 38.55% del total de la población, son comprometidos al desarrollar sus actividades y metas establecidas, contribuyendo al desarrollo de la institución, quienes resaltan estas cifras son aquellos quienes laboran menos de 1 año. Esto muestra que aquellos que empiezan a trabajar en la institución se esfuerzan por ser responsables y cumplir con sus funciones.

Respecto a conflicto y el tiempo de trabajo, se muestra al 48.78% del total de la población evita generar conflictos en la institución, ello corresponde a los que laboran entre de menos de 1 año en la institución, esto debido a que inician sus actividades en la institución y se limitan a cumplir sus obligaciones.

Otro aspecto que abordamos es la composición de identidad y el tiempo de trabajo, la tabla muestra que el 36.14% señala que se siente identificado con la institución, ello corresponde a aquellos colaboradores que trabajan en la institución entre 1 a 3 años.

### 4.1.3 Nivel de desempeño laboral

**Tabla 7**

*Nivel del desempeño laboral en la DRAP, 2022*

Niveles	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-76	21	25.3%
Medio	77-90	37	44.6%
Alto	91-104	25	30.1%

*Nota.* Los datos fueron aplicados mediante una encuesta en la DRAP (2022).

La tabla 7 refiere el nivel de desempeño laboral que los sujetos perciben en sus centros de labor. Los hallazgos sugieren que solo el 25.3% de los encuestados poseen niveles bajos a la media en cuanto a su desempeño, el 44.6% tiene un desempeño promedio y solo el 30.1% mantienen un desempeño alto.

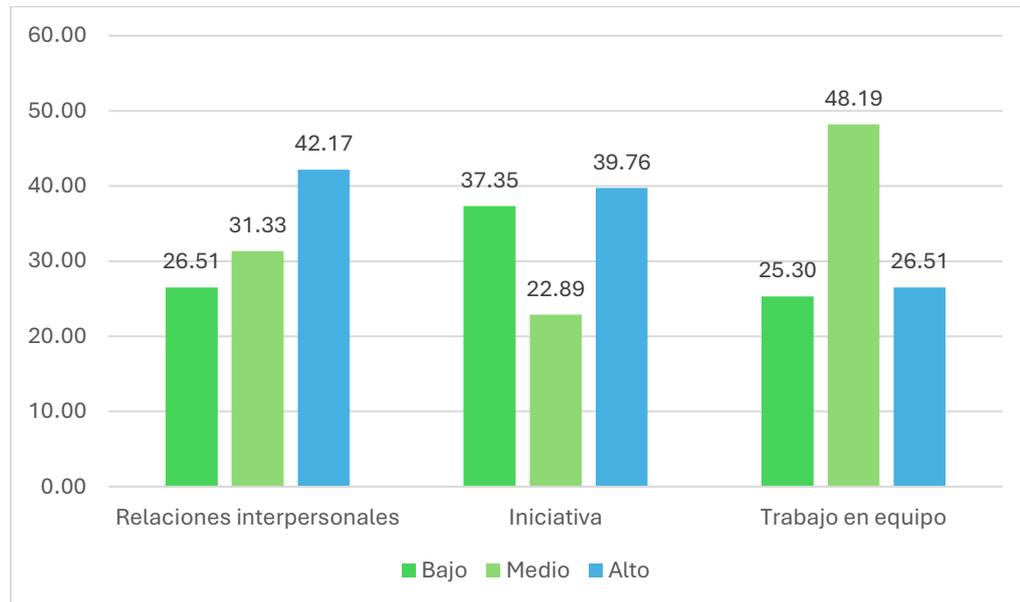
Ello implica que el desarrollo de sus actividades lo realizan de manera oportuna, pese a que se presenten otras acciones por ejecutar, un porcentaje mayor manifiesta que cumple con los objetivos y metas en el cargo que se les encomendaba.

Al respecto, Armijos et al., (2019) indican que las personas buscan la satisfacción de sus necesidades dentro de las organizaciones a las que pertenecen; al lograr su objetivo, su motivación se convierte en el motor impulsor para asumir responsabilidades y encaminar su actuar laboral, cumplir con sus metas personales y organizacionales con altos niveles de eficacia.

#### 4.1.4 Dimensiones del desempeño laboral

**Figura 3**

*Nivel de las dimensiones internas del desempeño laboral*



Nota. La figura muestra el nivel de las dimensiones internas del desempeño laboral en la DRAP en el año 2022. Fuente: base de datos de encuestas aplicadas en el 2022.

A fin de profundizar en los hallazgos del desempeño laboral se apiló en dos figuras las dimensiones correspondientes a ello; en la primera parte abordamos lo referente a las relaciones interpersonales, iniciativa y trabajo en equipo; en la segunda parte detallamos la percepción de los trabajadores referente a las dimensiones de orientación de resultados, calidad y organización.

La figura 3 representa la situación respecto a la calidad de relaciones interpersonales que muestra el colaborador en la institución. Los hallazgos demuestran que el 26.51% de los sujetos muestran niveles bajos, nivel que se caracteriza por descortesía hacia los usuarios y a los demás colaboradores, poca orientación o indiferencia para evitar conflictos dentro del área de trabajo; por su parte, el 31.33% muestra relaciones interpersonales en niveles moderados y el 42.17% de los sujetos muestran niveles altos, que se caracteriza por un trato amable hacia los demás, logrando orientar cortésmente al usuario y evitando problemas relacionales con sus compañeros de trabajo.

Corroborando los resultados, Velazco y Zeballos (2023) manifiestan que, así como pueden existir relaciones interpersonales positivas, caracterizadas por un ambiente sano con aprecio y cordialidad, pueden existir relaciones interpersonales negativas, caracterizadas por una división en el equipo de trabajo a causa de los conflictos y diferencia de interés.

Respecto a la situación que encuentran los encuestados referente a la dimensión de iniciativa de la variable desempeño laboral, los resultados indican que el 39.76% de las personas encuestadas han mostrado tener iniciativa, capacidad proactiva y resolución de conflictos, con una mayor frecuencia, en comparación a un 22.89% que ha mostrado estas conductas, pero en niveles moderados; sin embargo, un 37.35% han mostrado estas características en niveles bajos o poco frecuentes.

Para entender ello, Gómez y Romero (2021) señalan que la iniciativa es una cualidad que poseen las personas para realizar cambios y llevar a la práctica ideas que le permiten resolver problemas, asumiendo plenamente su responsabilidad; una de sus características principales es que nace de cada persona, es decir, no hay ningún factor externo que lo impulse a hacer algo para lograr su objetivo, además de ser una persona con autonomía y poder de decisión. En los resultados obtenidos para esta característica del desempeño laboral indican que la iniciativa es moderada.

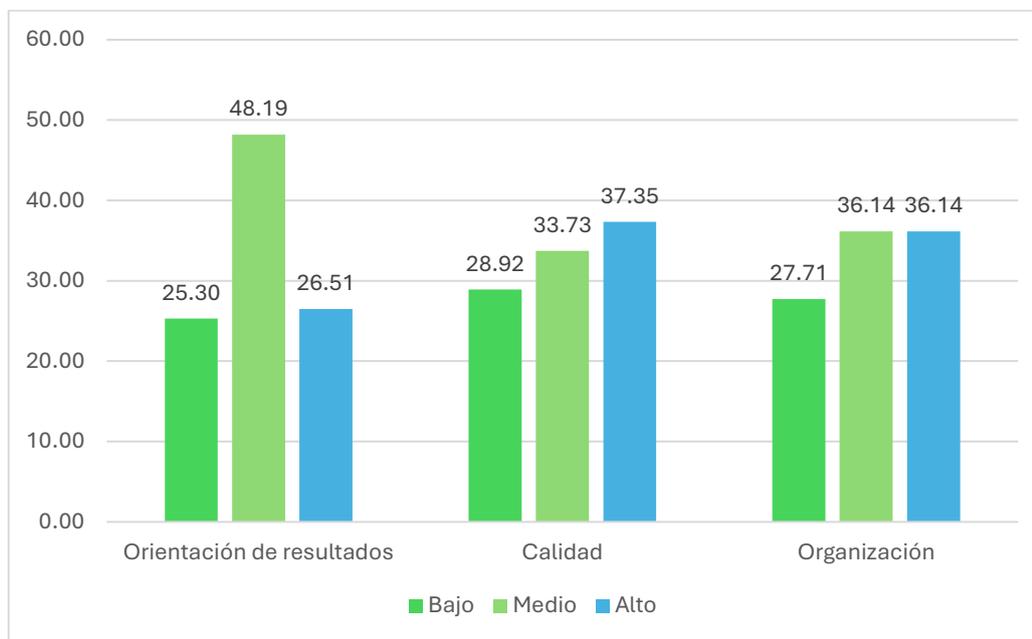
En relación a la situación de los sujetos encuestados en función a la capacidad de trabajo en equipo como dimensión de la variable desempeño laboral, los principales hallazgos han demostrado que el 26.51% alcanza niveles altos respecto a la aptitud para integrarse al equipo, así como identificarse con los objetivos propuestos en conjunto y colaborar para alcanzar esas metas planteadas. Por su parte, el 48.19% ha mostrado estas conductas en niveles moderados o menos frecuentes; por el contrario, el 25.30% ha mostrado niveles bajos en estas capacidades, lo que denota su baja capacidad de adaptación a trabajos en conjunto o poca colaboración para llegar a los mismos objetivos.

El trabajo en equipo es fundamental para los procesos de aprendizaje, tanto de manera individual como colectiva, ya que permite conseguir objetivos y mejorar los resultados, los que muestran que el trabajo en equipo que realizan los

trabajadores en la institución aún falta fortalecer con los aspectos señalados (Tapullima, 2018).

#### Figura 4

*Nivel de las dimensiones externas del desempeño laboral*



*Nota.* La figura muestra el nivel de las dimensiones externas del desempeño laboral en la DRAP en el año 2022. Fuente: base de datos de encuestas aplicadas en el 2022.

En la figura 4 se aborda el análisis descriptivo de la dimensión de la variable desempeño laboral, la cual es denominada orientación de resultados. Los hallazgos sugieren que el 25.30% de los encuestados han mostrado niveles bajos en esta dimensión, lo que significa que son personas que en raras ocasiones terminan su trabajo en los tiempos previstos, o no cumplen con la tarea encomendada. Y, el 48.19% muestra conductas orientadas a los resultados en niveles moderados, lo que indicaría que su frecuencia en el cumplimiento de deberes en plazos determinados no es constante en el tiempo; y, finalmente, el 26.51% muestra conductas orientadas al cumplimiento efectivo de tareas, metas y objetivo establecidos por la entidad.

Frente a ello, Navarrete et al. (2023) sostienen que el rendimiento del personal de una institución está influenciado por la formación, capacitación y habilidades que tiene el trabajador, lo cual le permite desempeñarse con éxito a nivel organizacional.

En referencia a los sujetos con determinados niveles alcanzados en la dimensión calidad de la variable desempeño laboral, los hallazgos sugieren que solo el 37.35% de los sujetos cumplen sus funciones profesionalmente, denotando autonomía y calidad en su actuar laboral. Por su parte, el 33.73% muestra conductas en niveles moderados, lo que significa que a pesar que cumplen con su labor, no son constantes en el tiempo o sus metas alcanzadas no son de calidad, mientras que solo el 28.92% alcanzan niveles bajos en su calidad de trabajo lo que indica que su labor en la organización no es lo que se espera.

Al respecto, Velazco y Zeballos (2023) señalan que cumplir con los estándares de calidad es fundamental y para lograrlo se debe buscar continuamente la mejora y la satisfacción del personal. Lo que nos permite señalar que en esta institución sí se cumplen algunos aspectos para el buen desarrollo de la calidad de trabajo.

Asimismo, detallamos los niveles alcanzados de organización como dimensión de la variable desempeño laboral de los sujetos encuestados. Los principales hallazgos demuestran que el 36.14% de los encuestados planifica y ejecuta actividades orientadas a resultados. El 36.14% muestra estas mismas características, pero con menor frecuencia; sin embargo, el 27.71% de los encuestados se caracterizan por tener estas capacidades poco desarrolladas o usadas en una frecuencia más baja en contraste con los niveles altos y medios.

Al respecto, Mendoza (2023) señala que la organización de las ideas es oportuna y marca el clima organizacional, establece la manera que los servidores observan su actividad, utilidad, producción y satisfacción en las actividades que desarrollan. Es así que los trabajadores muestran un nivel medio alto de organización en el desempeño laboral.

**Tabla 8**

*Nivel de la orientación de resultados e iniciativa como dimensiones de desempeño laboral según el tiempo de trabajo en la DRAP, 2022*

Dimensión	Nivel	Tiempo de Trabajo						Total
		Menos de 1 año	1 a 3 años	4 a 6 años	7 a 9 años	10 a 12 años	13 a más años	
Orientación de resultados	Bajo	6	7	3	2	1	2	21
		7.23%	8.43%	3.61%	2.41%	1.20%	2.41%	25.30%
	Medio	14	11	10	1	3	1	40
		16.87%	13.25%	12.05%	1.20%	3.61%	1.20%	48.19%
	Alto	6	5	2	7	0	2	22
		7.23%	6.02%	2.41%	8.43%	0.00%	2.41%	26.51%
Total		26	23	15	10	4	5	83
		31.33%	27.71%	18.07%	12.05%	4.82%	6.02%	100.00%
		8	11	7	2	1	2	31
Iniciativa	Bajo	9.64%	13.25%	8.43%	2.41%	1.20%	2.41%	37.35%
		7	6	2	2	1	1	19
	Medio	8.43%	7.23%	2.41%	2.41%	1.20%	1.20%	22.89%
		11	6	6	6	2	2	33
	Alto	13.25%	7.23%	7.23%	7.23%	2.41%	2.41%	39.76%
		26	23	15	10	4	5	83
Total		31.33%	27.71%	18.07%	12.05%	4.82%	6.02%	100.00%
								%

*Nota.* Los datos fueron aplicados mediante una encuesta en la DRAP (2022).

A fin de profundizar en causas del desempeño laboral, se realizó el cruce de datos de las dimensiones de esta variable con los datos sociodemográficos, tiempo de trabajo e institución. En la tabla apilada se presenta la composición del tiempo de trabajo con las dimensiones de orientación a resultados e iniciativa.

Los hallazgos en la composición de orientación a resultados con tiempo de trabajo muestran que el 48.19% señalan que desarrollan sus actividades con la finalidad de cumplir sus metas de manera eficaz y oportuna; quienes mantienen un alto porcentaje son aquellos colaboradores que laboran de entre menos de un año y aquellos que laboran de 1 a 3 años. Esto significa que un buen porcentaje

de los encuestados ejecutan sus actividades con miras a cumplir lo programado buscando un resultado satisfactorio.

Para tener un buen desempeño laboral es importante que el trabajador tenga la capacidad de proponer mecanismos que permitan desarrollar las actividades programadas o permitan proponer nuevas actividades.

En la tabla 8 se realiza el análisis si la dimensión de iniciativa que muestran los colaboradores depende del tiempo de trabajo; los hallazgos muestran que, del total de población, el 39.76% muestra que propone actividades que permitan llegar a la meta programada, en un porcentaje mayor son aquellos que trabajan entre 1 a 3 años en la institución, esto indica que el tiempo de trabajo influye en los trabajadores para proponer nuevas actividades al cumplimiento de sus metas.

**Tabla 9**

*El nivel de las dimensiones del desempeño laboral según institución en la DRAP, 2022*

Dimensión	Nivel	Institución			Total
		DRAP	Proyecto Granos Andinos - DRAP	Proyecto Vicuñas-DRAP	
Trabajo en equipo	Bajo	18	3	0	21
		21.69	3.61	0.00	25.30
	Medio	32	5	3	40
		38.55	6.02	3.61	48.19
	Alto	16	1	5	22
		19.28	1.20	6.02	26.51
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>83</b>
		<b>79.52</b>	<b>10.84</b>	<b>9.64</b>	<b>100.00</b>
Organización	Bajo	19	2	2	23
		22.89	2.41	2.41	27.71
	Medio	25	2	3	30
		30.12	2.41	3.61	36.14
	Alto	22	5	3	30
		26.51	6.02	3.61	36.14
<b>Total</b>		<b>66</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>83</b>
		<b>79.52</b>	<b>10.84</b>	<b>9.64</b>	<b>100.00</b>

Dimensión	Nivel	Institución			Total
		DRAP	Proyecto Granos Andinos - DRAP	Proyecto Vicuñas DRAP	
Calidad	Bajo	18	3	3	24
		21.69	3.61	3.61	28.92
	Medio	19	5	4	28
		22.89	6.02	4.82	33.73
	Alto	29	1	1	31
		34.94	1.20	1.20	37.35
<b>Total</b>		66	9	8	83
		79.52	10.84	9.64	100.00
Relaciones interpersonales	Bajo	15	5	2	22
		18.07	6.02	2.41	26.51
	Medio	25	0	1	26
		30.12	0.00	1.20	31.33
	Alto	26	4	5	35
		31.33	4.82	6.02	42.17
<b>Total</b>		66	9	8	83
		79.52	10.84	9.64	100.00

*Nota.* Los datos fueron aplicados mediante una encuesta en la DRAP (2022).

En la tabla 9 se presenta la composición del dato sociodemográfico de la institución con las dimensiones de trabajo en equipo, organización, calidad y relaciones interpersonales.

Referente al trabajo en equipo con la composición de institución, los hallazgos muestran que el 38.55% indica que se integra al equipo para lograr un objetivo común, quienes en un porcentaje mayor muestran dichos resultados son los trabajadores de planta de la DRAP.

En cuanto a la composición de organización con institución, los resultados muestran que 36.14% planifica y ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos, a fin de alcanzar las metas programadas, quienes resaltan dichos hallazgos son los trabajadores de planta de la DRAP, considerando que ellos tienen una cantidad mayor de colaboradores.

Referente a la composición de la dimensión calidad y el dato sociodemográfico de institución, los hallazgos muestran que el 34.94% de trabajadores del personal de planta de la DRAP sostienen que al desarrollar sus actividades no cometen errores, realizan el uso racional de los recursos de la entidad y son responsables con las funciones que se les encomienda.

Al respecto de la composición de relaciones interpersonales y el dato sociodemográfico institución, los resultados muestran que el 31.33% de los encuestados manifiestan que brindan una adecuada orientación a los usuarios y mantienen una buena comunicación con sus compañeros de trabajo, quienes resaltan ello son los trabajadores de planta de la DRAP.

#### 4.1.5 Pruebas de normalidad

Para responder al objetivo general de investigación es necesario someter las variables a pruebas de bondad de ajuste por Kolmogorov Smirnov para determinar el estadístico correlacional que se ajusta más a la distribución de la variable. Y la tabla 10 evidencia el análisis cuyos resultados indican que las variables, como clima organizacional, así como las dimensiones de desempeño laboral tales como orientación a resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización, presentan una distribución no normal por tener una significancia menor al 0.05; sin embargo, la variable desempeño laboral muestra una distribución normal ( $p > 0.05$ ); por lo tanto, el mejor estadístico de correlación es no paramétrica por Rho de Spearman (Hernández et al., 2014).

**Tabla 10**

*Prueba de bondad de ajuste por Kolmogorov Smirnov en la DRAP, 2022*

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,107	83	,020
Desempeño laboral	,089	83	,098
Orientación de resultados	,151	83	,000
Calidad	,131	83	,001
Relaciones interpersonales	,169	83	,000
Iniciativa	,124	83	,003
Trabajo en equipo	,201	83	,000
Organización	,146	83	,000

*Nota.* Los datos fueron aplicados mediante una encuesta en la DRAP (2022).

#### 4.1.6 Análisis correlacional del clima organizacional y desempeño laboral

La tabla 11 desarrolla los coeficientes de correlación con sus respectivas significancias obtenidas tras el análisis entre desempeño laboral y clima organizacional, así como sus dimensiones. El análisis correlacional entre el clima organizacional y desempeño organizacional ha demostrado un coeficiente de  $Rho=0.074$  con una significancia  $p=0.504$ , lo que indica que no existe relación significativa entre ambas variables, es decir, sin importar cuán bueno sea el clima organizacional, ello no se relaciona con el desempeño laboral. Por otra parte, se analizó la relación entre el clima organizacional y las dimensiones de desempeño laboral y no se encontraron relaciones con orientación de resultados ( $Rho=0.185$ ;  $p=0.094$ ), calidad ( $Rho=0.136$ ;  $p=0.219$ ), relaciones interpersonales ( $Rho=-0.032$ ;  $p=0.772$ ), iniciativa ( $Rho=0.113$ ;  $p=0.307$ ), trabajo en equipo ( $Rho=0.008$ ;  $p=0.941$ ) y organización ( $Rho=-0.075$ ;  $p=0.501$ ). Por cuanto, se acepta la hipótesis nula, rechazando la alterna.

**Tabla 11**

*Correlacional de las variables en la DRAP, 2022*

Variable	Clima organizacional	
	Rho	P
Desempeño laboral	0.074	0.504
Orientación de resultados	0.185	0.094
Calidad	0.136	0.219
Relaciones interpersonales	-0.032	0.772
Iniciativa	0.113	0.307
Trabajo en equipo	0.008	0.941
Organización	-0.075	0.501

*Nota.* Los datos fueron aplicados mediante una encuesta en la DRAP (2022).

## 4.2 Discusión

Este estudio indagó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19. Teniendo en cuenta los resultados podemos señalar que el objetivo se ha cumplido.

En lo que respecta a la hipótesis general planteada, que existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, los resultados indican que no existe relación significativa entre ambas variables, lo que nos lleva a aceptar la hipótesis nula, rechazando la alterna.

En la presente investigación se ha utilizado el coeficiente de correlación Rho, debido a que la variable clima organizacional tenía una distribución no normal; en ese sentido hemos correlacionado el desempeño laboral y el clima organizacional, así como las dimensiones de desempeño laboral, tales como orientación a resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y organización. Hemos encontrado como Rho, el más bajo tiene 0.008 entre trabajo en equipo y clima organizacional y como muy alto resalta el coeficiente de 0.185 que se ubica entre la relación de orientación de resultados y clima organizacional. En los niveles de significancia ninguno de ellos es mayor del 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula en todos los casos, el cual indica que no existe relación significativa; esta decisión se ve contrastada por los coeficientes de correlación que son muy bajos. Al ser muy bajos concluimos que no existe relación entre las variables.

Estos hallazgos guardan relación con lo encontrado en otras investigaciones, como el efectuado por Luna y Mamani (2018) quienes determinan que el clima organizacional no tiene influencia significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores, donde el 72.2% de los trabajadores de la DRAP afirman que el nivel del clima organizacional en la institución es bajo, y el desempeño laboral muestra un nivel medio con un 90.5%, lo que demuestra que dichos resultados se deben a otros factores.

Asimismo, Mejía y Polo (2023) coinciden con los resultados de la presente investigación, ya que determinan que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral no es significativa ( $p > 0.05$ ). Independientemente al hallazgo de

dichos autores existen factores que pueden ser determinantes en este estudio, por las situaciones que se acentuaron tras la pandemia.

Por otra parte, Mendoza et al. (2022) concluyen que el clima organizacional está asociado de manera fuerte y directa con el desempeño laboral de los participantes en este estudio.

Es así que Izquierdo (2023) determinó una relación mínima entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023. Los datos arrojaron con la correlación de Pearson de 0.770 positiva alta y un nivel de significancia de  $0.001 < \text{al } p\text{-valor} = 0.01$ .

Asimismo, Valverde (2023) realizó una prueba científica, que siendo menor a 0.05 indicó que no existe normalidad, por lo que se determinó como prueba de correlación la prueba no paramétrica Rho de Spearman. Por último, el análisis inferencial nos llevó a concluir que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa constructora, en Trujillo, en el año 2022.

Graciano y Briones (2023) sostienen que la estimulación y trato afectivo son determinantes en una institución. Los resultados del análisis revelaron una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en Hurteco. Se destacó que los niveles más altos de desempeño están asociados a la percepción de un clima organizacional positivo, caracterizado por factores como comunicación efectiva, liderazgo positivo y reconocimiento adecuado. Estos hallazgos respaldan la hipótesis inicial, confirmando la existencia de una conexión sustancial entre el clima organizacional y el desempeño laboral en Hurteco durante el año 2023, en Cajamarca.

Ya lo hemos indicado antes, de que el periodo posconfinamiento por el Covid-19 ha instaurado una “nueva normalidad” y, por ende, la vida no volverá a ser la de antes. Es menester añadir a la motivación intrínseca como elemento gravitante en la investigación, pues en el esquema vertical de una determinada organización, y también en la Dirección Regional Agraria Puno (DRAP), los trabajadores crean un ambiente laboral que se adapta a la coyuntura, con formas laborales que ahora son parte, como el teletrabajo y la adaptación a las nuevas tecnologías.

En ese sentido, otros estudios difieren con los resultados obtenidos. Tal es el caso de Pinto, (2021), que obtuvo un valor en el coeficiente de rho de Spearman ( $r_s = 0.303^{**}$ ) y un nivel de significancia  $p < 0.01$ , y concluye que existe una relación altamente significativa de correlación positiva débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Del mismo modo, Olivares (2021) determina que existe influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes del área de Ciencias de la Salud utilizando ecuaciones estructurales. En base a ello, un incremento en el clima organizacional genera una mejora en la satisfacción laboral, de igual manera un bajo clima organizacional determina una pobre satisfacción laboral.

Achoma (2020) también concluye que la relación entre clima organizacional y desempeño laboral es buena, en un 71,43%, dicho resultado prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y fortalece los hallazgos de los estudios realizados sobre la temática.

Por otro lado, Mallma (2023) menciona que existe una relación significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, siendo esta una correlación positiva muy alta, confirmando que el desarrollo de los trabajadores es fundamental para la supervivencia de la organización. Asimismo, Ochante (2023) señala que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral, donde las dimensiones liderazgo, reciprocidad y participación del clima organizacional tienen relación con el desempeño laboral.

En ese sentido, existen otras variables que influyen intrínsecamente, de manera que uno de los factores condicionantes es que esta nueva forma de trabajo, ya sea a distancia, semipresencial o presencial, parece no tener incidencia en estos servidores, por cuanto a ellos les exigen el cumplimiento estricto de ciertas tareas, sin escatimar la incumbencia del clima organizacional y el desempeño.

La pandemia del coronavirus ha instituido cambios en todos los sectores laborales y de modo determinante la adaptación a nuevas tecnologías. Independientemente de sus funciones a realizar, los efectos de la nueva normalidad, como el trabajo remoto o trabajo desde casa, no influyen en el clima organizacional.

## CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Los resultados evidencian que no existe relación entre el clima organizacional y desempeño laboral, el análisis de correlación ha demostrado que el coeficiente de  $Rho=0.074$  con una significancia  $p=0.504$ , lo que muestra los resultados obtenidos, es decir, sin importar cuán bueno sea el clima organizacional, ello no se relaciona con el desempeño laboral, por cuanto se acepta la hipótesis nula, rechazando la alterna.
- SEGUNDO:** El nivel del clima organizacional del personal de la Dirección Regional Agraria Puno es moderado, porque el 48.2% de la población percibe un clima adecuado, lo que indica que, independientemente de sus funciones a realizar, el clima organizacional es bueno y no afecta en sus labores diarias.
- TERCERO:** El desempeño laboral en la Dirección Regional Agraria Puno, es de promedio bueno ya que el 44.6% de servidores manifiesta desarrollar de manera efectiva sus actividades laborales, lo que demuestra satisfactorios resultados en sus trabajos. Esto indica que el desempeño laboral no necesariamente depende del clima organizacional.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERO:** Al sector agrario se debe implementar políticas para fortalecer el clima organizacional que, si bien los resultados del presente estudio son favorables, no se debe descuidar este aspecto, ya que la migración forzada a la tecnología a raíz del Covid-19 ha dejado secuelas en todo el sector público y privado, lo que a la larga traerá otras consecuencias en el clima organizacional; se deben desarrollar acciones que afiancen la importancia que debe tener para el trabajador, ayudando al uso de las nuevas tecnologías, mediante capacitaciones continuas, así como el acceso a dispositivos adecuados, mecanismos para interrelacionarse a través de los programas digitales de interconexión y plataformas virtuales que permitan el desarrollo del trabajo remoto o virtual.
- SEGUNDO:** A la universidad, promover futuras investigaciones donde se profundice en el estudio del desempeño laboral frente a las nuevas tecnologías, considerando los factores determinantes. Las nuevas investigaciones deberán contribuir con sus aportes y estudios, a reducir las brechas del desempeño laboral frente a las nuevas formas laborales migradas o las venideras como la inteligencia artificial. No soslayemos que esta última amenaza con sustituir a ciertas formas de trabajo u oficios, lo que sin duda modificará el clima organizacional.
- TERCERO:** A la población, se recomienda adaptarse a las nuevas formas laborales, tales como realizar el trámite por mesa de partes virtual, participar en los cursos o talleres de los nuevos procedimientos administrativos que brindan las instituciones; para de esta forma familiarizarse y efectuar sus trámites sin necesidad de hacerlo de manera presencial. Se prevé que la virtualidad será una tendencia.

## BIBLIOGRAFÍA

- Achoma, M. (2020). *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la empresa ladrillera Tauro S.A.C. - 2019* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/623cd85a-9aca-4425-8f05-142e6209414b>
- Acuña, J. (2022). *Clima institucional y desempeño docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19693>
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 3(1), 89-102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400163&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202019000400163&script=sci_arttext)
- Arteaga-Aguirre, C., Cabezas-Cartagena, V., & Ramírez-Cid, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile. *Revista CS*, (35), 11-39. <https://doi.org/10.18046/recs.i35.4879>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601138&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601138&script=sci_arttext)
- Báez, N., Esquivel, J., Núñez, V., Rojas, A., & Zavaleta, L. (2017). *Influencia del clima, motivación y la satisfacción laboral en la rotación laboral de la generación y en las entidades bancarias de la ciudad del Cusco*. 119. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8432>
- Brito, C., Pitre, R., & Cardona, D. (2020). Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicios. *Información Tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

- Callata, L. (2017). *Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de salud de la red – Puno 2016*.  
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3276425>
- Castillo, E., Medina, M., Bernedo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2).  
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Castro, L., Wong, A., Anchante, C., & Paucar, F. (2018). *Relación entre felicidad y desempeño de los trabajadores en una empresa industrial peruana* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13198>
- Cayro, L. (2018). Clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano]. En *Tesis UNA*.  
<https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10478>
- Chávez, M. (2018). *Clima organizacional y la mejora del desempeño laboral de los docentes de la Escuela de Enfermería Padre Luis Tezza Surco - 2017* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2230>
- Díaz, D. (2019). *Clima laboral según el modelo del Litwin y Stringer aplicado a la empresa Moliperú en la ciudad de Chiclayo 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2347>
- Escobedo, C., & Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga*. 138.  
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601>
- Espino, J. (2022). *Adaptación al cambio y trabajo remoto, en una empresa exportadora, San Juan de Lurigancho, 2020-2021* [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo - Lima]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/104213>

- Fontal, J. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C.* [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Colombia]. <https://hdl.handle.net/10983/25176>
- Gallegos, R. (2023). *Clima organizacional y rendimiento laboral de los colaboradores de las distribuidoras de marcas líderes de snacks en Lima Metropolitana -2022* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107097>
- Gambino, A., & Pungitore, J. (2020). El concepto de organización: revisando la obra de algunos autores clásicos. *Técnica Administrativa*, 19(83). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7559109>
- García, F., & Benavides, E. (2020). *Administración: Clima Organizacional*. <https://repositorio.unan.edu.ni/12869/1/23120>
- Gómez, J. (2023). Relación entre el clima organizacional y la calidad percibida del servicio en las oficinas de la procuraduría general de la nación regional córdoba en la ciudad de Montería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 5005-5025. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4813](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4813)
- Gómez, M., & Romero, V. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo* [Tesis de posgrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9713>
- González, J., Ramírez, R., & Terán, N. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)
- Govea, K., & Zúñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Investigación y Negocios*, 13(21). <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Graciano, J., & Briones, S. (2023). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en la empresa Hurteco en Cajamarca durante el año 2023*. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/3094>

- Gutiérrez, D., Aguilar, C., Hanco, L., Carrillo, E., & Macazana, D. (2021). Gestión de recursos humanos del personal civil administrativo del departamento de Educación del Hospital Militar central Lim, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(S3), 346-355.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2488/2443>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.  
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Izquierdo, O. (2023). *Clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Tumbes, 2023*.  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64369>
- Laurente, V. (2021). *Estrés laboral y satisfacción laboral en personal administrativo de la unidad de gestión educativa local Yunguyo, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/17829>
- López, L. (2023). *El trabajo remoto y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de una universidad pública en Puno en el periodo 2021-2022* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/19492>
- Luna, Y., & Mamani, E. (2018). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos del palacio municipal Jacobo Hunter –Arequipa 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/94eb1081-c03f-4833-94e0-6a2d8701de65>
- Mallma, M. (2023). *Desempeño y satisfacción laboral de los egresados de Beca 18 del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas – Lima, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/19623>

- Mamani, B. (2019). *Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local - Puno 2018* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13503>
- Mejía, K., & Polo, H. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en profesionales de salud del centro de salud mental comunitario, Chimbote 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Santa - Chimbote]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3413615>
- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000600157>
- Mendoza, R. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral frente a la exposición del COVID-19, personal de salud del Hospital JAMO-II-2, Tumbes, 2022* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64145>
- Montoya, D. (2016). Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015. *Pontificia Universidad Católica del Perú*, 120. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>
- Murillo, G., García-Solarte, M., & González-Campo, C. H. (2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 58, 19-40. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a7>
- Navarrete, M., Galarraga, N., Araujo, I., Carmona, C., & Morocho, E. (2023). Clima organizacional y rendimiento laboral del personal del ITCA. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 1760-1776. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5434](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5434)
- Olivares, P. (2021). *Modelo de ecuaciones estructurales del clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes del área de ciencias de la salud. 2020* [Tesis

- de doctorado, Universidad Nacional del Santa - Chimbote].  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3340373>
- OMS. (2020a). *Actualización de la estrategia frente a la COVID-19*. 2-20.  
[https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020\\_es.pdf?sfvrsn=86c0929d\\_10](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10)
- OMS. (2020b). *Actualización de la estrategia frente a la COVID-19*. 2-20.
- Pacheco, G., & Espinal, B. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de la división de economía de la Policía Nacional del Perú, Lima - 2023* [Tesis de posgrado, Universidad Privada San Juan Bautista].  
<https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/4807>
- Pastor, A. (2018). Clima y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 114. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>
- Pereira, A., & Solís, D. (2019). Factores del clima organizacional (Caso: Instituciones educacionales de San Carlos). *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 95-115.  
<https://doi.org/10.29394/scientifi>
- Peruano, E. (2020). *Poder ejecutivo presidencia del consejo de ministros*. 90, 545318-545321.
- Pinto, J. (2021). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/52fb84d9-1c6b-4fd7-b096-193a13e00c72>
- Ponce, L. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Altiplano, Puno - 2018*.  
<http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13320>
- Quea, N. (2018). Factores de la satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional de los trabajadores de la compañía minera ARUNTANI SAC-Moquegua 2018. *Universidad San Agustín de Arequipa*, 1-132.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5924>

- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*, 39(16), 17-36. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Vol. 13). Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, D., & Pardo, M. (2020). El Teletrabajo en Tiempos de COVID-19. *Trabajo de grado, Universidad Católica de Colombia*. <https://hdl.handle.net/10983/24640>
- Romaní, N. (2017). *Programas de capacitación y el clima organizacional en las gerencias de la Municipalidad Provincial de Puno, Perú* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano]. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/8194>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina*, 5(3), 3805-3823. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)
- Salazar, S. (2018). *Relaciones interpersonales y el desempeño laboral en la oficina registral del Reniec del Callao-2017* [Tesis posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13950>
- Soncco, R. (2023). *Clima Organizacional y desempeño docente en la institución educativa José Antonio Encinas Franco - Lima 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional del Altiplano]. [https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19406/Soncco\\_Salinas\\_Romualdo\\_Bryan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19406/Soncco_Salinas_Romualdo_Bryan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Suárez, Y. (2017). *El derecho administrativo laboral y su aplicación en la gestión del talento humano del sector inclusión social y reconciliación de la administración pública nacional* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/62351>
- Tintay, L. (2021). *Liderazgo directivo y clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Laraqueri, Pichacani* [Tesis de posgrado, Universidad



Nacional del Altiplano].

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19020>

Valverde, E. (2023). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa constructora, Trujillo 2022.*

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3398665>

Velazco, K., & Zeballos, J. (2023). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital Goyeneche - Arequipa 2022* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/043c45fb-de83-4f0d-b0b1-f8f40d2c5265>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO(S)	VARIABLE(S)	DIMENSIÓN	INDICADORES	MÉTODO	PRUEBA ESTADÍSTICA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19?</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.</p>	<p>VI: Clima organizacional</p>	<p>Clima organizacional</p>	<p>Estructura Responsabilidad Desafíos Relaciones interpersonales Cooperación Estándares /normas Conflictos identidad</p>		
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es el nivel del clima organizacional que predomina entre el personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral que existe en el personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19?</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>El nivel del clima organizacional del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19, es de un valor medio.</p> <p>El desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19, es de un nivel medio.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19, porque mientras mejor sea la percepción del clima organizacional, mayor será el desempeño de los colaboradores de la institución.</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar el nivel del clima organizacional del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.</p> <p>Analizar el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.</p> <p>Identificar la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral del personal de la Dirección Regional Agraria Puno, en el periodo posconfinamiento del Covid-19.</p>	<p>VD: Desempeño Laboral</p>	<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Orientación de resultados. Calidad. Relaciones interpersonales. Iniciativa. Trabajo en equipo. Organización.</p>	<p>Cuantitativo</p>	<p>Coefficiente correlacional Rho de Spearman</p>

## Anexo 2. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación "Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional Agraria Puno en el Periodo Post Confinamiento del Covid-19", será presentada para la obtención del grado de Magister en Gestión Pública y Desarrollo Local, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano Puno. Será conducida por Lic. Wendy Rosmery Ruiz Challapa.

Bajo la asesoría del Magister Samuel Gallegos Copa, la investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional Agraria Puno en el Periodo Post Confinamiento del Covid-19.

Le invito a autorizar su participación en esta investigación, firmando al pie del presente documento. Su participación es voluntaria y anónima (sus datos serán mantenidos en secreto) y no se le causará incomodidad.

Esperamos merecer su confianza y nos ponemos a su disposición para cualquier información sobre el trabajo de investigación, aquí dejo mi correo electrónico: [dymeryruiz1994@gmail.com](mailto:dymeryruiz1994@gmail.com)

#### Declaración

Declaro que, mediante este documento he sido informado sobre la investigación y su objetivo y sus beneficios, en ese sentido, acepto mi participación en la investigación.

Yo, degarrio Pezr Mamani, con DNI N.º 01335787

  
FIRMA DEL PARTICIPANTE

Puno 16 de 11 de 2022.

### Anexo 3. Ficha de evaluación de clima organizacional

#### FORMATO DE EVALUACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador: el presente cuestionario sobre Clima Organizacional es parte de un trabajo de investigación denominado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional Agraria Puno en el Periodo Posconfinamiento del Covid-19”, que tiene por finalidad establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la institución.

La información que usted proporcionará se tratará con estricta confidencialidad, por lo que la veracidad y sinceridad de sus respuestas es de suma importancia. Agradecemos que nos brinde su tiempo por unos cuantos minutos.

#### Información Personal Confidencial

Sexo: M / F

Edad:

Tiempo trabajando en la institución:

**¿Cuál es su grado de instrucción? (coloque una “X” en su opción)**

- Secundaria completa
- Superior universitaria en curso o incompleta
- Superior universitaria completa
- Superior técnica en curso o incompleta
- Superior técnica completa
- Cursos de especialización, posgrado y/o maestrías

#### INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar, lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario. Si tiene consultas, sienta la libertad de hacer las preguntas que considere pertinentes.
2. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluará.
3. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva.
4. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Totalmente de Acuerdo a Totalmente en Desacuerdo.

Al responder cada uno de los ítems, marque con una X solo una de las alternativas propuestas, la que refleje su opinión. Antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

		Totalmente de Acuerdo	Relativamente de Acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		1	2	3	4
N°	ENUNCIADOS	Totalmente de Acuerdo	Relativamente de Acuerdo	Relativamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		1	2	3	4
1	En esta institución, los trabajos están bien definidos y organizados.				
2	En esta institución, no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.				
3	Esta institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quiénes recaen la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.				
4	En esta institución no es necesario pedir permiso para hacer cada cosa.				
5	Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.				
6	A veces, trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.				
7	En algunas de las labores en que me he desempeñado no he sabido exactamente quién era mi jefe.				
8	Quienes dirigen esta institución prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.				
9	En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.				
10	Quienes dirigen esta institución prefieren que, si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de coordinarlo.				
11	En esta institución, los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.				
12	Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa.				
13	Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.				
14	Es común en esta institución que los errores sean superados solo con disculpas.				
15	Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume las responsabilidades en el trabajo.				
16	En esta institución, los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.				



17	En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que el mal hecho.				
18	En esta institución, mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.				
19	En esta institución existe una tendencia a ser más negativo que positivo.				
20	En esta institución no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.				
21	En esta institución, los errores son sancionados.				
22	En esta institución se trabaja en forma lenta, pero segura y sin riesgos.				
23	Esta institución se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.				
24	En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.				
25	La dirección de nuestra institución está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.				
26	Para que esta institución sea superior a otras, a veces, hay que correr grandes riesgos.				
27	Entre el personal de esta institución predomina un ambiente de amistad.				
28	Esta institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.				
29	En esta institución cuesta mucho llegar a tener amigos.				
30	En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.				
31	En esta institución existen relaciones humanas entre la administración y el personal.				
32	En esta institución, los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.				
33	En esta institución, la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.				
34	En esta institución no existe mucha confianza entre superior y subordinado.				
35	La administración de nuestra institución muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.				
36	En esta institución, cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y mis compañeros.				
37	En esta institución se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.				
38	Para la administración de esta institución, toda tarea puede ser mejor hecha.				



39	En esta institución, la administración continuamente insiste que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.				
40	Esta institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.				
41	En esta institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.				
42	En esta institución, las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.				
43	En esta institución la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.				
44	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución.				
45	En esta institución, se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.				
46	En esta institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.				
47	Las personas están satisfechas de estar en esta institución.				
48	Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.				
49	Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia la institución.				
50	En esta institución, la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.				

Gracias por su colaboración.

## Anexo 4. Ficha de evaluación de Desempeño Laboral

### FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario sobre Desempeño Laboral es parte de un trabajo de investigación denominado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional Agraria Puno en el Periodo Posconfinamiento del Covid-19”, que tiene por finalidad establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la institución.

La información que usted proporcionará se tratará con estricta confidencialidad, por lo que la veracidad y sinceridad de sus respuestas es de suma importancia. Agradecemos que nos brinde su tiempo por unos cuantos minutos.

#### Información Personal Confidencial

Sexo: M / F

Edad:

Tiempo trabajando en la institución:

**¿Cuál es su grado de instrucción? (coloque una “X” en su opción)**

- Secundaria completa
- Superior universitaria en curso o incompleta
- Superior universitaria completa
- Superior técnica en curso o incompleta
- Superior técnica completa
- Cursos de especialización, postgrado y/o maestrías

#### INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar, lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario. Si tiene consultas, sienta la libertad de hacer las preguntas que considere pertinentes.
2. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluará.
3. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva.
4. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Totalmente de Acuerdo a Totalmente en Desacuerdo.

Al responder cada uno de los ítems, marque con una X solo una de las alternativas propuestas, la que refleje su opinión. Antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

Muy Bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy Alto
Desempeño laboral no aceptable.	Desempeño laboral regular.	Desempeño laboral bueno.	Desempeño laboral muy bueno.	Desempeño laboral excelente.
1	2	3	4	5

ÁREA DEL DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
<b>ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>						
Termina su trabajo oportunamente.						
Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.						
Realiza un volumen adecuado de trabajo						
<b>CALIDAD</b>						
No comete errores en el trabajo.						
Hace uso racional de los recursos.						
No requiere de supervisión frecuente.						
Se muestra profesional en el trabajo.						
Se muestra respetuoso y amable en el trato.						
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
Se muestra cortés con los usuarios y con sus compañeros.						
Brinda una adecuada orientación a los usuarios.						
Evita los conflictos dentro del equipo.						
<b>INICIATIVA</b>						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.						
Se muestra asequible al cambio.						
Se anticipa a las dificultades.						
Tiene gran capacidad para resolver problemas.						
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						



Muestra aptitud para integrarse al equipo.						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.						
Colabora con los demás para el logro de objetivos.						
<b>ORGANIZACIÓN</b>						
Planifica sus actividades.						
Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.						
Se preocupa por alcanzar las metas.						
<b>PUNTAJE TOTAL:</b>						

Gracias por su colaboración.

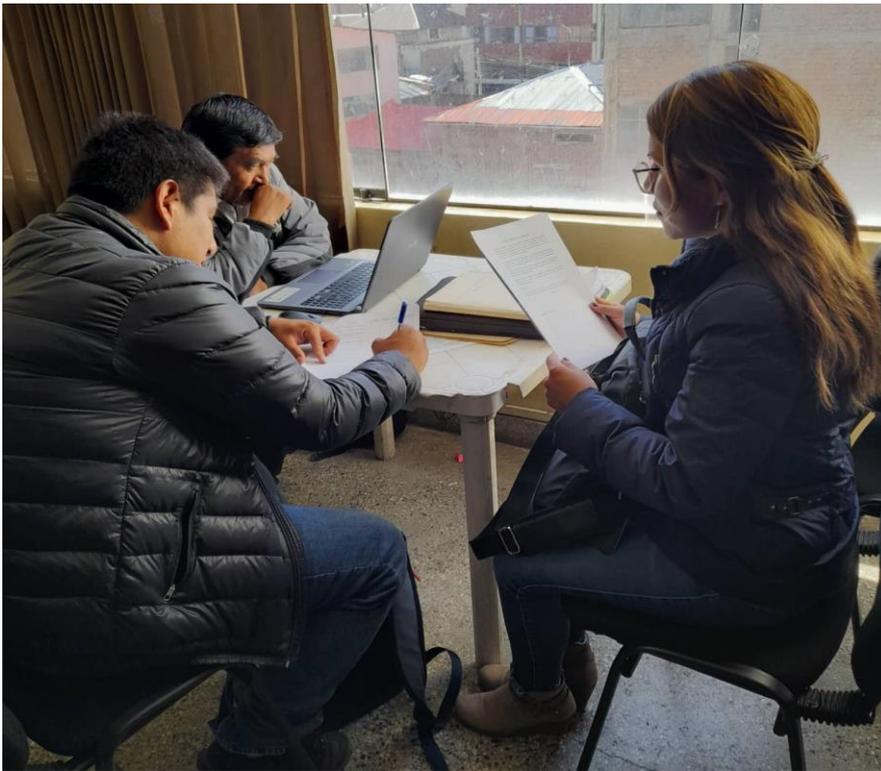
## Anexo 5. Evidencias de trabajo de campo



**Figura 1.**  
“Aplicando el instrumento de clima organizacional y desempeño laboral 10-11-2022”



**Figura 2.**  
“Aplicando el instrumento de clima organizacional y desempeño laboral 11-11-2022”



**Figura 3**  
“Aplicando el instrumento de clima organizacional y desempeño laboral 11-11-2022”



**Figura 4**  
“Aplicando el instrumento de clima organizacional y desempeño laboral 11-11-2022”



**Figura 5**  
“Aplicando el instrumento de clima organizacional y desempeño laboral 15-11-2022”



**Figura 6**  
“Aplicando el instrumento de clima organizacional y desempeño laboral 16-11-2022”

## Anexo 6. Documentos de Gestión

**SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo  
de Investigación**

**SEÑOR: MVZ. WILBER FRAIZ USCAMAYTA QUISPE  
DIRECTOR REGIONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO**

GOBIERNO REGIONAL PUNO DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO TRÁMITE DOCUMENTARIO			
27 OCT 2022			
Registro N°	4807		
Hora	Folio	Firma	
2:04	65		

Yo, **Wendy Rosmery Ruiz Challapa**,  
identificada con DNI N° 75829942,  
con domicilio en el Jirón Independia  
N° 748 – Puno, ante usted. Con  
el debido respeto me presento y  
expongo:

Que, habiendo culminado mis estudios de maestría en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, Le escribo para **solicitar permiso** para realizar un estudio de investigación en su institución. Debido a que estoy en proceso de redactar mi tesis de maestría. La investigación se titula “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Dirección Regional Agraria Puno en el Periodo Post Confinamiento del Covid -19”.

Su aprobación para realizar este estudio será muy apreciada. Haré un seguimiento con una llamada telefónica y con gusto responderé cualquier pregunta o inquietud que pueda tener en ese momento. Puede comunicarse conmigo a mi dirección de correo electrónico: [dymeryruiz1994@gmail.com](mailto:dymeryruiz1994@gmail.com).

Adjunto:

- Formato de Evaluación de Clima Organizacional.
- Formato de Evaluación de Desempeño Laboral.

**Por lo expuesto:**

Ruego a usted acceder a mi petición, por ser justa y legal

Puno, 27 de octubre del 2022

DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO OFICINA DE ADMINISTRACIÓN			
28 OCT 2022			
Hora:	11:40		
Reg. N°	7677		
Firma:			

Wendy Rosmery Ruiz Challapa  
DNI N° 75829942

GOBIERNO REGIONAL PUNO DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO RECIBIDO			
27 OCT 2022			
Hora:	16:10	N° Reg:	7856
Firma:		N° Folios:	



DIRECCION REGIONAL AGRARIA PUNO

**NOTA DE ENVIO**

Nº **4807**

ORGANO DRA : TRAMITE DOCUMENTARIO

NOMBRES Y APELLIDOS O RAZON SOCIAL :

**WENDY ROSMERY RUIZ CHALLAPA**

ASUNTO.

**PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION**

	IN	FECHA	FOLIOS	FIRMA
<b>DRA-P</b>	9	27/10/2022	08	
<i>O.A.</i>	<i>2</i>	<i>28/10/22</i>	<i>08</i>	<i>[Signature]</i>
<i>RRHH</i>	<i>2</i>	<i>28/10/22</i>	<i>03</i>	<i>[Signature]</i>
<i>A.P</i>	<i>2</i>	<i>28-10-22</i>	<i>03</i>	<i>[Signature]</i>
OBSERVACIONES: <i>se autoriza realizar encuesta y supervisar el puntaje objetivo y puntaje</i>				

- |                           |                   |
|---------------------------|-------------------|
| 1.-Por corresponderle     | 9.-Conocimiento   |
| 2.-Accion necesaria       | 10.-Firma         |
| 3.-Acompañar antecedentes | 11.-Informe       |
| 4.-Formular resolucion    | 12.-Liquidacion   |
| 5.-Preparar respuestas    | 13.-Revision      |
| 6.-Vuelva al interesado   | 14.-Registro      |
| 7.-Según solicitado       | 15.-Transcripcion |
| 8.-Archivar _____         | 16.- _____        |





Universidad Nacional del  
Altiplano Puno



Vicerrectorado de  
Investigación



Repositorio  
Institucional

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo **WENDY ROSMERY RUIZ CHALLAPA** identificado(a) con N° DNI: **75829942** en mi condición de egresado(a) de la:

**MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**

con código de matrícula N° 196333, informo que he elaborado la tesis denominada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO EN EL PERIODO POST CONFINAMIENTO DEL COVID-19”.**

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno, 14 de Agosto del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella



Universidad Nacional del  
Altiplano Puno



Vicerrectorado de  
Investigación



Repositorio  
Institucional

## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo **WENDY ROSMERY RUIZ CHALLAPA** identificado(a) con N° DNI: **75829942**, en mi condición de egresado(a) del **Programa de Maestría o Doctorado: MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL**,

informo que he elaborado la tesis denominada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL AGRARIA PUNO EN EL PERIODO POST CONFINAMIENTO DEL COVID-19”.**

para la obtención de  **Grado.**

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno, 14 de Agosto del 2024.

FIRMA (Obligatorio)



Huella