



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN



TESIS
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA REGIÓN PUNO
PERIODO 2016 – 2017

PRESENTADA POR:
RUTH APAZA ZAPANA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

PUNO, PERÚ

2022

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU DESEMPEÑO LABORAL DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA REGION

AUTOR

RUTH APAZA ZAPANA

RECuento DE PALABRAS

23517 Words

RECuento DE CARACTERES

123257 Characters

RECuento DE PÁGINAS

93 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.5MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 8, 2023 12:16 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 8, 2023 12:17 PM GMT-5

● 15% de similitud general

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

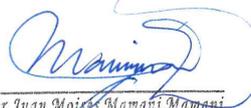
- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



Universidad Nacional del Altiplano
Firmado digitalmente por MAMANI MAMANI Juan Moisés FAU 20145496170 harq
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.09.2023 12:22:01 -05:00


Dr. Juan Moisés Mamani Mamani
CONTADOR PÚBLICO
MAT. 09 - 142

Resumen



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

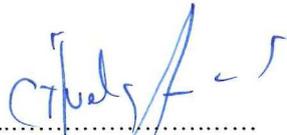


TESIS
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU DESEMPEÑO
LABORAL DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL
LAGO TITICACA REGION PUNO PERIODO 2016 - 2017

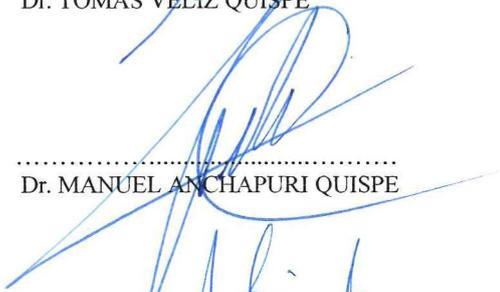
PRESENTADA POR:
RUTH APAZA ZAPANA
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE


.....
Dr. TOMAS VELIZ QUISPE

PRIMER MIEMBRO


.....
Dr. MANUEL ANCHAPURI QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO


.....
MSc. LITZBEL CHARAJA FERNANDEZ

ASESOR DE TESIS


.....
Dr. JUAN MOISES MAMANI MAMANI

Puno, 12 enero del 2022.

ÁREA: Administración de recursos humanos

TEMA: El clima organizacional y su desempeño laboral del proyecto especial binacional
Lago Titicaca Región Puno periodo 2016-2017

LÍNEA: Administración y Marketing



DEDICATORIA

A Dios, por la vida y las bendiciones que me brinda a mí y a mi linda familia, y por la fortaleza que me da para seguir adelante y perseverar siempre.

A mis queridos padres, por su amor y por todo el apoyo incondicional que me brindan siempre y a mis apreciados hermanos que siempre están ahí para apoyarme.



AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento en primer lugar a Dios que me da vida y fortaleza para seguir adelante y cumplir mis objetivos y metas.

Agradezco profundamente todo el apoyo y comprensión que me brinda mi familia y mi novio quienes día a día me motivan a seguir adelante.

Dr. Tomas Veliz Quispe, Dr. Manuel Anchapuri Quispe, MSc. Litzbel Charaja Fernandez, mis jurados de tesis, por sus comentarios e ideas para la presentación y culminación de mi tesis, y al personal administrativo por su crucial apoyo y servicios de colaboración y a mi asesor, Dr. Juan Moisés Mamani Mamani, por su orientación a lo largo de todo el proceso de estudio.



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
ÍNDICE DE ANEXOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico	2
1.2. Antecedentes	11

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema	21
2.2. Enunciados del problema	22
2.3. Justificación	22
2.4. Objetivos	23
2.4.1. Objetivo general	23
2.4.2. Objetivos específicos	23
2.5. Hipótesis	24
2.5.1. Hipótesis general	24
2.5.2. Hipótesis específicas	24



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio	25
3.2. Población	25
3.3. Muestra	25
3.4. Método de investigación	26
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES	63
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Estadística de fiabilidad	28
2. Prueba de KMO y Bartlett	29
3. Matriz de componentes	29
4. Cortesía con sus compañeros y usuarios	30
5. Medidas de tendencia central de cortesía con sus compañeros y usuarios	30
6. Comunicación respecto a la fluidez de la información	30
7. Medidas de tendencia central comunicación respecto a la fluidez de la información	31
8. Importancia del respeto	31
9. Medidas de tendencia central importancia del respeto	31
10. La satisfacción del personal con acciones a desarrollar	32
11. Medidas de tendencia central la satisfacción del personal con acciones a desarrollar	32
12. Eficiencia de la responsabilidad en el puesto laboral	33
13. Medidas de tendencia central eficiencia de la responsabilidad en el puesto laboral	33
14. El prestigio profesional o técnico	34
15. Medidas de tendencia central el prestigio profesional o técnico	34
16. Las condiciones de trabajo	35
17. Medidas de tendencia central las condiciones de trabajo	35
18. La eficiencia de la autonomía laboral	36
19. Medidas de tendencia central la eficiencia de la autonomía laboral	36
20. El aumento de salario	37
21. Medidas de tendencia central el aumento de salario	37
22. La productividad laboral eficiente	38
23. Medidas de tendencia central la productividad laboral eficiente	38
24. Trabajo con eficiencia	39
25. Medidas de tendencia central trabajo con eficiencia	39
26. Los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas	39
27. Medidas de tendencia central los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas	40
28. Recompensa a los trabajadores que alcancen metas	40
29. Medidas de tendencia central recompensa a los trabajadores que alcancen metas	40



30. El ambiente laboral	41
31. Estabilidad laboral	42
32. Involucramiento del personal	42
33. Coeficiente de correlación y determinación comunicación interpersonal y desempeño laboral	43
34. Varianza de datos comunicación interpersonal y desempeño laboral	43
35. Coeficiente para el modelo de regresión comunicación interpersonal y desempeño laboral	44
36. Liderazgo del personal	44
37. Disposición a colaborar los unos a los otros	45
38. La productividad en las tareas encomendadas	46
39. Coeficiente de correlación y determinación motivación y desempeño laboral	46
40. Varianza de datos motivación y desempeño laboral	47
41. Coeficiente para el modelo de regresión motivación y desempeño laboral	47
42. La participación en las actividades de la institución	48
43. El reconocimiento satisfacción y bienestar	48
44. La identificación con la institución	49
45. Coeficiente de correlación y determinación reconocimiento y desempeño laboral	49
46. Varianza de datos reconocimiento y desempeño laboral	50
47. Coeficiente para el modelo de regresión motivación y desempeño laboral	50
48. Importancia de la información oportuna	51
49. La motivación del personal	52
50. Las condiciones de trabajo	52
51. Identificación del personal	53
52. Importancia de la cooperación	53
53. Eficiencia de la productividad laboral	54
54. Eficiencia en el trabajo	54
55. Solución de los problemas por parte de los trabajadores	55
56. Los trabajadores que alcancen la meta serán recompensados	56
57. Coeficiente de correlación y determinación clima organizacional y desempeño laboral	56
58. Varianza de datos clima organizacional y desempeño laboral	57
59. Coeficiente para el modelo de regresión clima organizacional y desempeño laboral	58



60. Coeficiente para el modelo de regresión comunicación interpersonal y desempeño laboral	59
61. Coeficiente para el modelo de regresión motivación y desempeño laboral	60
62. Coeficiente para el modelo de regresión motivación y desempeño laboral	61



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Organigrama PEBLT	25



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Matriz de consistencia	72
2. Instrumento de recolección de datos	74
3. Modelamiento de datos en IBM SPSS STATISTICS	79



RESUMEN

El objetivo general de este estudio es determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los directivos del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca en la Región Puno. Para el logro de los objetivos se exploró el enfoque cuantitativo y se utilizó la siguiente estrategia: Descriptiva de causa. Con respecto a la metodología de la investigación, se monopolizó como instrumento la encuesta, cuya técnica fue el cuestionario; del mismo modo, se empleó estadística descriptiva e inferencial para el procesamiento y análisis de los datos, y el paquete estadístico IBM SPSS Statistics V25.0 para confirmar la hipótesis. El resultado señala que hay una influencia positiva del clima organizacional en el desempeño laboral, conforme al resultado del coeficiente de determinación de 0.923, del mismo modo hallamos un P valor 0.000; el cual establece que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo al 0.05; en conclusión, $P = 0.000$ entonces $P = 0.000 \leq 0.05$. Por último, puede afirmarse que a medida que mejore el clima organizacional, también lo hace el desempeño de los directivos.

Palabras clave: Comunicación interpersonal, desempeño laboral, clima organizacional, motivación, reconocimiento laboral.



ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the influence of the organizational climate on the work performance of the managers of the Lake Titicaca Binational Special Project in the Puno Region. To achieve the objectives, the quantitative approach was explored and the following strategy was used: Descriptive of cause. Regarding the research methodology, the survey was monopolized as an instrument, whose technique was the questionnaire; Similarly, descriptive and inferential statistics were used for data processing and analysis, and the IBM SPSS Statistics V25.0 statistical package to confirm the hypothesis. The result indicates that there is a positive influence of the organizational climate on job performance, according to the result of the determination coefficient of 0.923, in the same way we find a P value 0.000; which establishes that the simple linear regression coefficient is significant at 0.05; in conclusion, $P = 0.000$ then $P = 0000 \leq 0.05$. Finally, it can be stated that as the organizational climate improves, so does the performance of managers.

Keywords: Interpersonal communication, job recognition, job performance, motivation, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

Este estudio se denomina "el clima organizacional y el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Región Puno periodo 2016-2017". El objetivo general es conocer la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, Región Puno periodo 2016-2017.

Aún hoy, hay instituciones que no ponen suficiente énfasis en el tema del clima organizacional y el desempeño laboral, a pesar de que son componentes críticos en el crecimiento estratégico de cualquier organización.

Si las instituciones prestaran suficiente atención a esta cuestión, se evadirían muchas dificultades en los departamentos y secciones de cada institución, que es la raíz de muchos de los problemas a los que se enfrentan hoy en día las instituciones.

Por ser la visión que los miembros crean de la institución a la que pertenecen, el entorno organizativo puede convertirse en un vínculo o en un impedimento para el desempeño eficaz del trabajo de la institución. También puede ser un factor de influencia en la conducta de los individuos que se incorporan a ella. Esto implica una sensación de cercanía o distancia con los líderes, colaboradores y compañeros de trabajo, que puede manifestarse como autonomía, estructura, consideración, apoyo y cordialidad.

Este estudio se divide en cuatro capítulos, así como las conclusiones y sugerencias, que se enumeran a continuación:

El capítulo I presenta la revisión bibliográfica, el marco teórico y las variables de estudio, así como los antecedentes de esta investigación.

El Capítulo II examina el planteamiento de la cuestión, la identificación del problema, la justificación, los objetivos y las hipótesis de la investigación.

En el Capítulo III se tratan los materiales y la metodología, el lugar de la investigación, la población, la muestra y los procedimientos.

El Capítulo IV desarrolla los resultados y la discusión, analiza e interpreta los resultados recogidos, extrae conclusiones, formula sugerencias e incluye una bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Clima organizacional

El clima organizacional es un componente multidimensional según (Caligiore & Díaz, 2003), que fue incrustado por primera vez en psicología industrial/organizacional por Gellerman en 1960 de acuerdo a (García, 2009), juntamente con el surgimiento del conducta organizacional, el perfeccionamiento organizacional y la teoría de sistemas aplicada al estudio de las organizaciones (Mujica & Pérez, 2007), y adopta la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen las cualidades estáticas de la organización de acuerdo a (Aguado, 2012), y por lo tanto, ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas según (Méndez, 2006). Ya que es el entorno en el que una persona desempeña su trabajo habitualmente (Valderrama, 2019).

En la actualidad ha conseguido una importancia vital y se le considera parte primordial de la estrategia de una organización (Juárez, 2012) y concluye que el clima organizacional "es la percepción que el trabajador tiene de su ambiente de trabajo, lo que significa que entender cuán óptimo o desfavorable es el ambiente donde un trabajador brinda un mejor esfuerzo laboral dependerá de nuestra capacidad sensorial" (Estrada et al., 2020).

1.1.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional

a. Comunicación

La comunicación es un tema tan antiguo y tan vital como el hombre mismo. Muchas dificultades y disputas podrían resolverse democráticamente si la comunicación humana se basara en escuchar con respeto y tolerancia,

permitiendo la expresión honesta y abierta de intereses y sentimientos mutuos como (Parada, 2017), así, la comunicación se define como un proceso, es decir, como una serie de etapas secuenciales de un fenómeno o de acontecimientos que se producen en un momento determinado y en el que participan algunas partes conforme a (Bustamante, 2007).

b. Motivación personal

Es uno de los aspectos internos que exige una cuidadosa consideración. Entender el comportamiento de las personas es imposible sin una comprensión básica de sus motivaciones; el motivo es aquello que hace que una persona actúe de una manera determinada o, como mínimo, aquello que provoca una propensión hacia un condicionamiento específico (González & Parra, 2008), y la motivación pueden verse como un círculo en el que las ideas impulsan comportamientos, que a su vez inspiran pensamientos, y el ciclo vuelve a empezar (Zúñiga, 2018), la motivación, por su parte, es todo aquello interno o externo que impulsa a realizar alguna acción o alcanzar algún objetivo (Chirinos, 2019).

c. Cooperación

Comenzaremos con el comentario de la creación del sistema de cooperación al desarrollo en el contexto económico y político de los años cincuenta y sesenta, caracterizado, en primer lugar, por efectos de la Segunda Guerra Mundial, que motivaron a las ansias de reconstrucción y pacificación de los países contendientes. En segundo lugar, el contexto internacional se modificó por la entrada de gran número de países a la escena internacional tras las descolonizaciones y por el enfrentamiento bipolar entre los países capitalistas y los socialistas (Bonni et al., 2005), y, ante todo, que las asociaciones de cooperación deben basarse en un deseo compartido de colaborar hacia un objetivo similar, ya sea adquirir tecnología, estrechar lazos con un proveedor o reducir costes, entre otras cosas. En segundo lugar, este tipo de relación es informal, cuando la relación se basa en la confianza y los intereses mutuos, o formal, cuando se forman alianzas estratégicas de actividades y recursos entre competidores integrados en la misma red empresarial sobre la base de los siguientes criterios (Velázquez et al., 2018).

1.1.2. Desempeño laboral

El desempeño laboral es la forma en que los empleados buscan trabajar con éxito para cumplir con los objetivos de la organización (Sánchez, 2021), y además es el rendimiento laboral y el desempeño del empleado en el desempeño de las tareas y funciones de acuerdo (Valderrama, 2019), y los recursos humanos está asociado directamente con el condicionamiento y los resultados obtenidos (Casma, 2015), por lo tanto, conocer el desempeño laboral permite la búsqueda de la mejora continua de los servicios y de la productividad organizacional (Vilcas, 2019).

Hoy se sabe en las empresas que el entorno de trabajo influye y puede modificar el comportamiento de los empleados, predisponiéndolos de forma favorable o negativa (Vargas & Flores, 2019).

1.1.2.1. Dimensiones del desempeño laboral

a. Productividad laboral.

Para Moreira (2018) la productividad de los empleados está relacionada con el rendimiento. Y para Tito (2012) la productividad laboral, tiene correlación entre el personal ocupado y la producción. Refleja el nivel de empleo de los trabajadores que participan en el proceso de fabricación. Por lo tanto, Moreira (2018) la productividad se define como la capacidad de crear resultados de manera eficiente y eficaz, haciendo un uso adecuado de los recursos para apoyar y contribuir a la consecución de las metas y objetivos previstos.

b. Eficiencia laboral

Para Cortes (2017) la felicidad de los empleados y directivos puede traducirse en eficacia y eficiencia laboral, siempre que se desarrollen en un entorno de trabajo adecuado y respondan a las expectativas de la comunidad empresarial Ruiz (2019) por lo tanto la eficiencia valora ampliamente la utilización de recursos Quintero et al. (2008) y se mide contrastando el resultado alcanzados con los estándares de rendimiento previamente establecidas (el grado en que los resultados concuerden con los estándares indica el grado de eficiencia).

c. Comportamiento organizacional

El estudio y uso de la información sobre cómo se comportan las personas dentro de las organizaciones se conoce como comportamiento organizativo

(Gamez, 2017), es también el campo que investiga, en el marco de las estructuras formales de la empresa (Soto, 2020), considerando la organización como un sistema abierto que recibe y transmite información tanto de sus miembros como del entorno en el que está inmersa, obtenemos la primera clasificación: comportamiento interno y comportamiento externo (Quesada, 2014).

d. Retribución

Para definir un proceso de retribución a los consumidores por su contribución a un determinado programa, es necesario establecer un mecanismo que permita cuantificar su respuesta; para ello, es necesario comparar el consumo real producido en un periodo determinado, la duración de la respuesta a una señal del sistema, con el consumo que se hubiera producido al consumir de forma habitual, tal y como se ha indicado anteriormente (Escrivá, 2009). Y el principio básico de la retribución variable es compensar a los empleados en función de su rendimiento (Valls, 2013).

e. Relación interpersonal

Las interacciones interpersonales se caracterizan por singularidades, tensiones y simbolismos, sobre todo ante circunstancias relacionales de modificaciones en los estilos de expresión afectivo (Segredo & Miranda, 2015). Y las conexiones interpersonales también se refieren a la relación del sujeto con el entorno en el que vive, así como a las múltiples formas de interpretar estas interacciones en términos de éxito o fracaso con los individuos que forman parte del entorno (Ibarra, 2019), por lo tanto, se puede inferir que las relaciones interpersonales se dividen en formales e informales dependiendo el contexto, la forma y la situación Ibarra (2019).

f. Comunicación/Traslado de información

Deciden investigar la comunicación. Este rasgo esencial de la existencia en sociedad ha sido objeto de curiosidad científica para varios campos de las ciencias humanas a medida que han avanzado la ciencia y la tecnología de transmisión de la información (De la Torre, 2003), a mayor comunicación, mayor claridad y seguridad de lograr objetivos, enfocados al servicio de la visión y de la misión institucional. Por ello, en el proceso de la

comunicación se debe expresar lo que se quiere o se desea sin omisión a la crítica o a ser juzgados, lo que es importante a la hora de hacerlo es ser asertivos (Ibarra, 2019), la comunicación interpersonal incluye intercambios de información entre personas. Dependiendo de dónde se encuentren los individuos, los papeles de emisor y receptor son bidireccionales (Cartolín, 2017) y las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han desempeñado un papel vital en los últimos años, gracias a los avances técnicos (Bonilla et al., 2021).

g. Respeto

El respeto implica reconocer que hay otras entidades más antiguas que merecen estar y coexistir con nosotros. Frenamos nuestra voluntad y arrogancia honrando a los demás. En segundo lugar, el respeto implica reconocer el valor de otros seres vivos (Boff, 2006), por ello, el respeto es un tema que cada vez acapara más atención en el mundo actual, hasta el punto de que este término ha dejado de ser un secreto y ha pasado a formar parte del lenguaje de todos (Uranga et al., 2017). Recordando que el respeto implica comprender los propios límites y considerar el entorno, así como reconocer que el interlocutor puede tener razón, también es vital identificar el radio de acción al que tiene derecho cada una de las personas que participan en el escenario (Hernández, 2020).

h. Ambiente laboral

El entorno de trabajo refleja la interacción de las características personales y organizativas; entendiendo por tal la organización, estructura y funcionamiento, donde el individuo realiza su trabajo, la actividad en la que se relaciona con el objeto de trabajo y el resto de personas, entre otros factores que forman un sistema interdependiente (Pérez et al., 2009), en consecuencia, resulta más útil pensar en el entorno de trabajo como un sistema de factores físicos, químicos, biológicos y psicológicos, reglas, influencias e interacciones que afectan al hombre en su actividad laboral: una visión básicamente funcional (más que geográfica o espacial), (Guilherme & Figueiredo, 2019).

i. Estabilidad

Ahora bien, la referencia a la estabilidad laboral vinculada a las condiciones de trabajo aparece tanto explícita como implícitamente en la citada declaración, razón por la cual la he incluido entre la lista de derechos laborales incluidos en el derecho al trabajo cuya protección se requiere para el goce efectivo del derecho al trabajo (Balestero, 2020), asimismo, uno de los componentes de la relación laboral es la estabilidad, definida en sentido amplio. El trabajador tiene una serie de derechos asociados a su labor, como el salario, las vacaciones anuales, el descanso semanal y la estabilidad, entre otros. La estabilidad busca la permanencia del trabajador en su puesto, sin capacidad de ser despedido sin justa causa, evitando así el abuso de la facultad de despedir, y se refiere al trabajador dependiente cuando existe vinculación laboral (Acosta, 2016).

j. Involucramiento laboral

Sostiene que, en el ámbito organizativo, el compromiso laboral está vinculado a la existencia de esquemas o procesos organizativos que aprovechan el potencial humano para participar en las decisiones del lugar de trabajo (Jaime et al., 2016), y es una reacción emotiva relacionada con la importancia del empleo en la vida de las personas. Examina el componente emocional del empleo actual en tiempo presente. La implicación refleja la importancia del empleo actual del sujeto y el grado en que se siente asociado a él (Ferrari & Filippi, 2009).

k. Satisfacción

La cuestión de la satisfacción laboral es fundamental porque nos informa sobre la capacidad de la organización para satisfacer las demandas de los trabajadores, y está demostrado que los empleados insatisfechos se ausentan del trabajo con más frecuencia y renuncian más a menudo, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años (Alonso, 2015). Un sistema con elevados niveles de satisfacción sugiere una institución con una cultura organizativa que reta a las personas a hacer correctamente su trabajo y asegurar así la calidad del servicio ofrecido (Rodríguez, 2020).

l. Prestigio

Se examina cómo es posible que aunque los monterianos creen que su dialecto carece de prestigio lingüístico y es insuficiente en ámbitos como la educación y la política pública, opten por reconocer el valor de la identidad a nivel emocional (Salazar, 2015).

m. Condiciones de trabajo

Las circunstancias laborales deben propiciar unas condiciones de trabajo aceptables que favorezcan y permitan la realización de un trabajo de calidad en un ambiente que reduzca o elimine la aparición de factores de riesgo, además de los salarios y las horas de trabajo (Cacua et al., 2017), y el objetivo de elaborar un instrumento para evaluar los principales componentes de la dimensión psicosocial de las circunstancias laborales en organizaciones que prestan servicios a las personas, como universidades y hospitales, se cumplió eficazmente (Blanch et al., 2010).

n. Liderazgo

En la medida en que intenta satisfacer las necesidades de los individuos y crear vínculos interpersonales, este estilo de liderazgo es similar al estilo de liderazgo centrado en el empleado (Aguilera, 2011). Asimismo, el liderazgo se define como la capacidad de persuadir a los demás para que lleven a cabo planes colectivos eficaces en pos de objetivos igualmente comunes, transformando así las dificultades en oportunidades (De la Cruz, 2020), por su parte, el estilo de liderazgo se refiere a cómo actúa o procede un líder a los ojos de las personas que lo presencian. El estilo del líder se forma a partir de sus experiencias y de la información obtenida durante su escolarización. El estilo de liderazgo del líder debe tomarse en serio, porque su actuación, su conducta y sus talentos repercutirán en quienes le siguen (Romero, 2019).

o. Colaboración

Como resultado, la cooperación imprevista puede verse como una oportunidad para colaborar con un compañero de equipo. Como ya se ha dicho, es posible generar cooperación espontánea a partir de contactos casuales utilizando tecnología informática móvil, que es compacta y manejable para llevarla a todas partes (Gutiérrez, 2012).

p. Productividad

Es posible concluir que son los individuos quienes, en el adiestramiento de su voluntad, admitir decisiones para emplear recursos para generar resultados, ya sea en métodos de productos o servicios. De acuerdo con los enfoques anteriores, es necesario modificar la perspectiva tradicional para determinar la productividad porque considera al factor humano como un recurso; es decir, consideran al ser humano como un insumo y no como el actor principal que manipula los recursos disponibles, reaccionando con base en los procesos psicológicos y psicosociales que experimenta al actuar en sociedad (Marvel et al., 2011).

q. Autonomía laboral

Esta práctica de valoración de la autonomía se observa en el tratamiento institucional de las personas diagnosticadas. Las personas diagnosticadas se incorporaron a un mundo con un mercado laboral extraordinario en el contexto del trabajo estable tras ser des institucionalizadas, y esta exclusión se ha ido agravando a lo largo de los años y décadas como consecuencia del progresivo despliegue del modelo flexible (Corredor, 2015), y la autonomía también es una característica que trasciende los límites de la personalidad del individuo y es parte de los objetivos de formación (Sanabria et al., 2018).

r. Aumento de salario

Basándonos en los datos, podemos concluir que los salarios eran bajos y probablemente estaban bajando en procesos reales a inicios de los años cuarenta. Se permitió la formación de los consejos como herramienta para los aumentos salariales, actuando el Estado como mediador y teniendo en cuenta el punto de vista de los empresarios (Notaro, 2013).

s. Participación

El tipo de participación más fundamental en esta tipología es tomar parte en un proceso o actividad como espectador o actor (Ochoa & Pérez, 2019), y también se ha estimado el tipo de participación canalizada, es decir, si la participación es principalmente asociativa o si se promueve de algún modo el compromiso individual, y si la participación es sectorial o territorial. Este mapa conduce a una determinada arquitectura institucional o modelo de participación: más dirigida, por ejemplo, a la consulta y la deliberación, o a

la toma de decisiones y el autocontrol, o más corporativa o ciudadana (Schneider, 2007).

t. Reconocimiento

Es un aspecto importante para potenciar el ambiente de trabajo y la dedicación. Reconocer la contribución de un empleado es un papel formalmente detentado por el jefe directo (fuente primaria de refuerzos), y el factor calidad del jefe explica mucho del compromiso y de la permanencia de los empleados (Gonzales, 2015), Si bien es cierto, la auténtica importancia de las personas de toda empresa, se perfila en las habilidades o competencias que éstos han de tener para responder positivamente a los objetivos institucionales; como también, a las diversas oportunidades, acompañado de los esfuerzos para consolidar la satisfacción tanto por el trabajo, como por el reconocimiento de la labor que desempeñan (Parada, 2017).

u. Identidad

La identidad que se inició con los padres del interaccionismo simbólico a finales del siglo XIX y principios del XX, quienes consideraban que la 33 39 11 identidad se forma en interacción con otras personas que le resultan significativas y actúan como mediadoras entre el sujeto y la cultura (Ocaña, 2006), se desprende que la identidad es una construcción/reconstrucción entre dos procesos y dimensiones: Lo biográfico y lo relacional. La primera es una negociación que sitúa lo que uno "quiere ser" en analogía con su propia historia; la segunda es una transacción que se produce entre el individuo y las instituciones, situándose a qué tipo de individuo "uno es", (Laport et al., 2010).

1.1.3. Proyecto Especial

Llamamos proyectos especiales a aquellos proyectos que se salen de lo habitual, y que requieren de un alto nivel de especialización, de conocimiento, y de tecnología. El Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca es un órgano de ejecución descentralizado que depende del Ministerio de Agricultura; es la unidad presupuestaria con autonomía técnica y económica; y también sirve como unidad ejecutiva peruana del ALT de las alianzas internacionales entre Perú y Bolivia relativos al lago Titicaca, el río Desaguadero, el lago Poopó y el lago Salar de la Coipasa. Tiene como objetivo contribuir a elevar el desarrollo agrario en zonas de

frontera de manera competitiva sostenible e inclusiva; coordinada y articulada con los actores públicos y privadas dentro del ámbito de intervención mediante la ejecución de actividades, programas y proyectos de inversión pública de infraestructura y riego, así como el desarrollo sostenible agropecuario, forestal y recuperación de ecosistemas, así como contribuir a la inversión en los espacios de frontera. Considerando esta realidad, el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, ha emprendido con gran empeño una política de trabajos orientados a recuperar y mantener la biodiversidad, utilizando una tecnología adecuada de reproducción, a través de la Dirección de Recursos Hidrobiológicos.

1.2. Antecedentes

Hay numerosas investigaciones teóricas y aplicadas sobre el clima organizativo y el rendimiento laboral que se han llevado a cabo en diversos entornos nacionales e internacionales, entre las que cabe destacar las siguientes:

1.2.1. A nivel Internacional

El objetivo de este estudio es diseñar y evaluar un instrumento para evaluar el clima organizacional de empresas de vacas lecheras tecnológicamente avanzadas utilizando un método mixto, con una trascendencia exploratoria de tipo psicométrico tecnológico, y produciendo un examen de variables categóricas. El factor más preocupante fue el contexto social, que reveló cuestiones coherentes con escasas oportunidades de contacto social, pocos espacios de recreación y ocio familiar; la dimensión mejor calificada fue liderazgo y participación, que reveló una excelente conexión con el jefe. En general, se puede decir que el mayor porcentaje de agrupamiento de las respuestas está alrededor de la opción siempre, correspondiente a la calificación ideal para cada ítem, representado en el 57,32%, lo que indica un comportamiento cercano a lo óptimo, en determinadas variables analizadas, según (Beltrán et al., 2021).

“La introducción: Mantener una calidad de vida laboral trae como beneficio una mayor productividad. El propósito de este estudio es comprobar si la calidad de vida laboral es un predictor importante del nivel de desempeño laboral auto percibido de los médicos que trabajan en el Instituto Mexicano del Seguro Social en el estado mexicano de Chiapas. El análisis empleó una metodología cuantitativa, transversal y predictiva. La población estaba formada por 445 médicos. Debido a que se eligió a los médicos que trabajan en el IMMSS, el método de muestreo fue no probabilístico.

La muestra incluyó a 169 médicos que representaron 37.97% de la población. La variable nivel de calidad de vida laboral explicó 64.9% de la variación en la variable dependiente nivel de desempeño laboral. Conclusiones: Se descubrió que la calidad de vida laboral tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los médicos. En la medida que los médicos encuestados mejoren su calidad de vida laboral influirá en su desempeño laboral, según (Sánchez, 2021)”.

El clima organizacional es uno de los componentes condicionantes del desempeño laboral en las instituciones, donde se desarrollan problemas no sólo en la estructura organizacional, asimismo en las variables emocionales de los empleados, como la adaptación al cambio, las circunstancias laborales y la comunicación empresarial. El objetivo del estudio era descubrir la asociación entre factores en la empresa Cotton Life. Con un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional causal, no experimental; tuvo con una muestra de 80 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, y llegó a concluir: Existe una influencia directa del clima organizacional en el desempeño laboral, según (Olivera et al., 2021).

La perspectiva de los empleados sobre cómo funcionan las estructuras y los procedimientos en su lugar de trabajo se designa clima organizativo. Cada institución tiene su propio clima, en el que influyen favorable o negativamente elementos físicos y estructurales internos y externos. No obstante, los estudios de clima se utilizan más comúnmente en las empresas, también se emplean en otras organizaciones complicadas, como las instituciones académicas, debido a la variedad de subsistemas y recursos humanos que las disponen, así como a los diversos puntos de vista que crean. El presente artículo tiene como objetivo: exponer algunas consideraciones acerca de los estudios sobre clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria, a partir de una aproximación a sus definiciones y de la experiencia con estos estudios en ámbitos académicos, específicamente en la Universidad de Ciencias Médicas de Villa Clara, según (Botello et al., 2021).

Este estudio muestra el desempeño profesional en 4 mercados laborales de Ciudad Juárez. Se retoma la Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral y la complementa con un indicador de desempeño laboral. Se estudia a los egresados que trabajan en una universidad pública del norte de México. Mediante la modelización econométrica, se validan las pruebas sobre la diferencia de rendimiento y su

importancia para la segmentación. Los hallazgos apuntan a impactos diferenciados en algunos de los programas educativos (egresados) en relación a los 4 mercados evaluados, según (Sánchez, 2021).

“El objetivo de este estudio era determinar las características del rendimiento laboral para optimizar la administración municipal en 2020. El estudio utilizó un enfoque de revisión sistemática cualitativa, y se analizaron diez artículos científicos concernientes con la variable de análisis. El examen de las diez publicaciones científicas centradas en el rendimiento laboral demostró ser del tipo y el diseño de una investigación descriptiva. Los trabajos se centran en el progreso de las capacidades y habilidades de los colaboradores municipales mediante la formación, así como en el uso de la tecnología, con un 20% en técnicas empleadas a objetivos institucionales. El desempeño laboral asimismo tiene un impacto en la vida sostenible en el contexto de la crisis económica, porque requieren diversas circunstancias de trabajo, además de la necesidad de políticas, condiciones y repercusiones de afecto público. El control administrativo y financiero demanda de profesionales y técnicos con competencias integrales para el uso y disposición de recursos públicos para ser utilizados eficiente y eficazmente, según (Marín, 2020)”.

Esta actividad se distingue principalmente por establecer las situaciones de la gestión del talento humano en relación con el rendimiento laboral. Al estar fundamentada en aportaciones teóricas, la investigación servirá para reforzar el marco conceptual y teórico vigente. El objetivo es desarrollar una estrategia de gestión del talento humano que incremente el desempeño laboral para el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo mayo 2020. Para la investigación fundamental se utilizó un enfoque de estudio no experimental, descriptivo y transversal. Para la recolección de datos se empleó una encuesta y se utilizaron cuestionarios como instrumentos para cada variable de investigación. Se concluyó que existe una aceptable gestión del talento humano y del desempeño laboral según los colaboradores del PEHCBM, es decir a que a mejor gestión del talento humano mejora el desempeño laboral, siendo lo más resaltante las capacitaciones y estímulos de desempeño que realiza la institución, según (Olinda & Mori, 2020).

Debido a que cada institución del sector salud es única, y cada grupo humano despliega características únicas, el estudio del clima organizacional dentro del sector

salud es una de las herramientas estratégicas que cooperan a la mejora continua de la institución, ya que a través de su análisis se pueden instituir los elementos clave que admiten aumentar la calidad de vida laboral de los diferentes profesionales de la salud, y por ende la calidad de los servicios médicos ofrecidos al público. El objetivo de este libro es mostrar la génesis e historia del término clima organizacional, centrado en las instituciones de salud y cuyos principales actores son los múltiples profesionales que interaccionan en este sector. Bajo estos antecedentes y como principales hallazgos se pudo determinar que el conocimiento del clima organizacional en las distintas entidades de salud suministra retroinformación en relación a los procesos que determinan los comportamientos institucionales, permitiendo también introducir cambios planificados tanto en las conductas y actitudes de cada uno de los miembros implicados, según (Fajardo et al., 2020).

La indagación sobre el clima organizacional en Clínica Tolentino Abreu, SRL y su influencia en la motivación de los participantes fue realizada en el período de enero a diciembre de 2019, con el objetivo de identificar el impacto que el clima organizacional tiene en la motivación de los participantes. Desde su fundación en 1988, se ha propuesto servir con la más alta calidad a los pacientes que la visitan, cumpliendo con los criterios de la medicina y trabajando para llegar a ser un modelo de excelencia en prestaciones a la salud, las cuales son guiadas por valores humanos. Aunque la misma trabaja día a día por el buen servicio a la salud, en ocasiones pone al olvido el bienestar de sus colaboradores, llegando estos a percibir un clima desfavorable debido a la falta o inusual comunicación por parte de la administración, la no existencia de una política de compensación y beneficios y la escasa oportunidad de desarrollo, de acuerdo a (Mojica & Herrera, 2019).

Se manipuló la institución gubernamental como unidad de estudio, y la observación se dirigió a los colaboradores de la organización, que eran un número reducido y manejable, mediante formularios de encuesta. Se trató de un estudio cuantitativo descriptivo-correlacional con el objetivo de comprender la situación y proporcionar resultados comprensibles. Se evidenció que el clima organizacional incide directamente en el desempeño laboral de los colaboradores, y consecuentemente, un funcionario tiene un mejor desempeño cuando percibe un mejor clima; esto se comprobó mediante la prueba estadística del chi cuadrado; aceptando la hipótesis

alternativa y rechazando la nula, con lo cual se propuso un plan de mejora orientado a fortalecer el desempeño laboral entre los funcionarios, según (Ramos et al., 2019).

El objetivo de este estudio fue comprobar si la cultura organizativa y la satisfacción laboral son indicadores del desempeño laboral entre los bibliotecarios de Mérida, Yucatán, México. Participaron 193 bibliotecarios de diversas bibliotecas universitarias y especializadas de Mérida, de los cuales 74 (38.30%) eran hombres y 114 (59.10%) mujeres. Se administraron el Denison Organizational Culture Survey (Bonavia, Prado y Barberá, 2009), el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (Weiss et al., 1967) y la Escala de Desempeño Laboral para Bibliotecarios, propuesta en este trabajo. Para toda la muestra y por género, los datos se analizaron mediante análisis de regresión múltiple (por pasos). Los resultados mostraron que los factores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral que predicen el desempeño son Responsabilidad/calidad; actitud de servicio; Comunicación; Trabajo en equipo y Protección al medio ambiente, de acuerdo a (Vargas & Flores, 2019).

El presente estudio evaluó el rendimiento laboral y académico de un estudiante trabajador de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo. El objetivo general fue investigar el impacto del rendimiento laboral en el rendimiento académico de los alumnos. Se realizó un estudio descriptivo/transversal de una población de 7.901 alumnos del curso 2016-2017. Se utilizó un diseño de muestreo probabilístico estratificado para obtener el tamaño de la muestra (n) de la población estudiada, resultando un muestreo de 366 alumnos; se consideraron los estratos de las Facultades de la Universidad; para examinar la variable ordinal (desempeño laboral) y la variable cuantitativa continua (calificaciones), se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, (ρ) para tantear la correlación (la asociación o interdependencia) entre las dos variables aleatorias. Se demostró que el 24,49% de los estudiantes de la UTEQ trabajan a tiempo parcial (48,4%); el 70,8% y el 29,2% de los estudiantes cumplen y dominan el aprendizaje, respectivamente. Fue factible demostrar una débil asociación positiva entre los efectos de las variables desempeño laboral y desempeño académico, según (Cervantes et al., 2019).

Santa Rosa cuenta con centros educativos que imparten enseñanza de alta calidad. Los docentes son capacitados constantemente para analizar y cuantificar su

desempeño laboral. El objetivo de este estudio es determinar la influencia del ambiente organizacional de una institución sobre el desempeño docente en el área laboral. Se utilizó Regresión Múltiple utilizando datos del Colegio Demetrio Aguilera Malta. El modelo en su conjunto ofrece un ajuste decente con $R^2 = 0,8711$, lo que indica que las variables independientes son estadísticamente significativas para explicar la variable dependiente. Los resultados determinan que el rendimiento laboral del docente depende del factor clima organizacional para obtener significativos resultados académicos, de acuerdo a (León et al., 2018).

1.2.2. A nivel nacional

Las normas de evaluación existentes que regulan el sistema educativo peruano pueden estar provocando un aumento de la presión laboral y del estrés entre los docentes, lo que puede influir negativamente en su desempeño profesional y en el clima organizacional. El objetivo de este estudio es conocer la asociación entre el estrés laboral y el clima organizacional entre los docentes peruanos. Métodos: Se realizó un estudio descriptivo y correlacional con la ayuda de 140 instructores. El estudio se realizó mediante la correlación de Spearman con un margen de error del 5%. Los resultados revelaron una mayoría de nivel medio (80,7%) de estrés laboral y de nivel alto (78,6%) de entorno organizativo. El estudio de correlación reveló una relación inversa significativamente significativa entre las variables investigadas. Conclusión: La relación inversamente proporcional entre las variables de estudio permitió inferir que en las instituciones educativas se debe promover un clima organizacional adecuado; que sea inclusivo y presente sostenibilidad en el tiempo; que permita disminuir las manifestaciones de estrés que se suscitan diariamente en la jornada laboral, según (Bada et al., 2020).

“Los programas de capacitación son considerados en la literatura sobre organizaciones como un método eficaz para incentivar cambios en el desempeño laboral. Se planteó el presente estudio para determinar el impacto del programa de capacitación "Excelencia" en el desempeño laboral del personal de servicio de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata a lo largo del año 2019. El estudio utilizó un diseño pre-experimental pretest y post-test. La población estuvo formada por 48 efectivos destinados al servicio local de Serenazgo, y la muestra incluyó a 32 agentes activos que participaron en el programa "Excelencia" y manifestaron su disposición a participar en el estudio. Según los resultados del

estudio, el programa de capacitación "Excelencia" tiene un impacto directo y considerable en el desempeño laboral del personal. El análisis de los resultados del Pre test y Post test indican que entre ambas evaluaciones hubo un incremento considerable en el nivel de desarrollo de las tres dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores, de acuerdo a (Gonzales, 2020)".

El propósito de este estudio es examinar la asociación entre la satisfacción laboral del personal y el clima organizacional de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Piura en el año 2016. El estudio está motivado por los retos observados en la región administrativa de dicha unidad, que se convierten en indicadores persistentes de descontento laboral. El análisis se basa en las percepciones de 86 trabajadores que presentaron sus perspectivas sobre ambos factores. El estudio utilizó una técnica cuantitativa, con un diseño transversal no experimental y una investigación descriptiva correlacional. Para recoger la información se utilizó un instrumento para la satisfacción laboral y otro para el clima organizacional, los que cuentan con una probada validez, y confiabilidad, reflejada en los valores del Alfa de Cronbach, de 0.700 y 0.927 respectivamente, según (Reyes & Moran, 2019).

“El interés por estudiar el clima organizacional ha aumentado considerablemente durante los últimos años ya que se ha encontrado suficiente evidencia empírica que demuestra su importancia en la mejora de la convivencia y la satisfacción de los trabajadores lo que optimiza su desempeño y promueve que la institución consiga los resultados que se plantee. El actual estudio analizó la asociación entre el clima organizativo y el síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. Se utilizó la técnica cuantitativa, el diseño no experimental y el tipo correlacional transversal. La muestra se determinó mediante un muestreo probabilístico estratificado e incluyó a 89 profesores que utilizaron dos instrumentos de recogida de datos: el Cuestionario de Clima organizativo y el Inventario de Burnout de Maslach, los cuales demostraron la fiabilidad y validez necesarias. Se concluyó que una valoración positiva del clima organizacional por parte de los docentes está relacionada con la presencia de bajos niveles del síndrome de burnout, según (Reyes & Moran, 2019)".

Esta investigación presenta como objetivo principal determinar la relación entre el Liderazgo Resonante del Profesor Universitario y el Clima Organizacional en la

Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Metodología: Su análisis es cuantitativo, no experimental, de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, siendo las variables de estudio el Liderazgo resonante y el Clima Organizacional. La población se compuso de 143 docentes y como muestra se obtuvo un total de 104. Fue utilizada la encuesta como instrumento como instrumento en la recolección de datos, que cumple con las exigencias de validez y confiabilidad observada por los expertos, los resultados nos indican rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, la cual, señala que se encuentra una relación significativa entre el liderazgo resonante del docente universitario y el clima organizacional en la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, según (Romero, 2019).

“El objetivo general del presente estudio es examinar la asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria de la Región Puno en el periodo 2016-2017. La investigación investigada es de tipo correlacional, con un diseño no experimental de tipo transeccional o transversal, con un enfoque cuantitativo, se utilizó la técnica deductiva y por conveniencia se utilizó una muestra no probabilística de 54 personal de la institución. En cuanto a la metodología del estudio, se utilizó el enfoque de encuesta, con un cuestionario que contenía 53 preguntas sobre el clima organizacional y 36 preguntas sobre la satisfacción laboral. Asimismo, se utilizó la estadística descriptiva para procesar y analizar los datos, y la prueba estadística del Coeficiente de Correlación r de Pearson para comprobar las hipótesis mediante el programa estadístico SPSS versión 24. Los resultados obtenidos evidencian que existe una relación altamente significativa, con un P valor de 0.981, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la institución Dirección Regional Agraria de la Región Puno, asimismo como conclusión se puede afirmar que a medida que aumente el clima organizacional, aumentará la satisfacción laboral de los trabajadores, según (Mamani, 2019)”.

“El objetivo principal de esta tesis es evaluar cómo el comportamiento organizacional afecta el desempeño laboral en los empleados de la Unidad Educativa de Posgrado Unheval 2019. Se planeó la pregunta: ¿Cómo está conectado el comportamiento organizacional con el desempeño laboral de los empleados de la

Unidad de Posgrado de Educación Unheval 2019? y se elaboró la siguiente hipótesis: El comportamiento organizacional está conectado con el desempeño laboral del personal de la Unidad Educativa de Postgrado Unheval Huánuco 2019. La metodología empleada en la investigación corresponde al tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo – correlacional y el diseño investigación no experimental de corte transversal correlacional; la población estuvo conformada por 9 trabajadores de la Unidad de Posgrado de Educación Unheval 2019, y la muestra fue igual a la población; para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y la entrevista, como instrumentos el cuestionario estuvo compuesto de 16 preguntas en medición de escala de Likert y 14 preguntas abiertas para la entrevista luego de ello estos resultados fueron procesados, analizados y estudiados mediante el programa de estadístico SPSS y las respuestas de las entrevistas; se determinó que el comportamiento organizacional se relaciona con el desempeño laboral como se muestra en la tabla N° 07, 14, según (Soto, 2019)”.

El presente estudio tiene como objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo transaccional y transformacional y el desempeño laboral según el Proceso de Atención de Enfermería en profesionales de enfermería alumnos de la Unidad de Postgrado, UPeU, Lima. Debido a que las variables de estudio no se encuentran alteradas, la investigación utiliza una técnica cuantitativa de enfoque descriptivo correlacional, tipo básico, diseño no experimental y un muestreo de 40 profesionales de enfermería, el liderazgo transformacional se articula con la nivel de penetración del rendimiento ($Rho=0,315$, $p=0,048$), conocimiento ($Rho=-0,106$, $p=0,517$), aplicación ($Rho=0,217$, $p=0,179$) y rendimiento general ($Rho=0,161$, $p=0,321$) utilizando dos tipos de instrumentos: uno para medir la percepción del tipo de liderazgo y otro para el rendimiento laboral según el proceso de atención de enfermería, según (Reyes, 2018).

El presente estudio es de tipo básico, con un diseño no experimental, nivel correlacional y diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 60 colaboradores del Área Administrativa de las Unidades de Postgrado de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional del Callao 2018, a quienes se les administró dos cuestionarios con Escala Likert. Se emplearon estadísticas descriptivas y se realizó la prueba Rho Spearman con un nivel de confianza del 95% para la prueba de

correlación. De acuerdo a los hallazgos del estudio, el Rho de Spearman es de 0,505 con un nivel de significación de $p=0,0000,05$, lo que indica que existe una relación directa y significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018, según (Rubiños, 2018).

El propósito de esta investigación fue conocer y analizar el Clima Organizacional y cómo influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores del Área de Administración Central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. En las medidas de confiabilidad de los dos instrumentos en conjunto según el coeficiente Alfa de Cronbach, el resultado fue de 0.934, lo cual tiene un nivel de confiabilidad muy alto en el rango de 0.8 a 1, según (Zuñiga, 2018).

Según los hallazgos del estudio, existe una asociación favorable entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Para evaluar este vínculo se utilizó la prueba de hipótesis mediante el test estadístico Chi-cuadrado. Debido a que los resultados revelan un Chi computado (0.8199) mayor al Chi teórico (0.711), con un umbral de significancia de 0.05 y $gl = 4$, Se determinó la relación que existe entre las variables a través del estadígrafo coeficiente de contingencia. Esta prueba manifiesta un resultado de 0,088; lo que atribuye que existe una relación positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral, según (Bobadilla, 2017).

Se demostró una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, indicando que existe una relación significativa dado que el valor P (Sig. (Bilateral)) es de 0.05, por consiguiente "0.000; se contempla que la R de Pearson muestra una valoración positiva de 0.675. Estos resultados son consecuencia de un clima organizativo insuficiente y de iniciativas mal realizadas, que repercuten directamente en el rendimiento del personal de la institución, según (Solano, 2017).

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

Actualmente, el clima organizacional cobra especial importancia en un mundo cada vez más globalizado y competitivo, donde las características del clima organizacional pueden convertirse en rasgos distintivos que permitan a una empresa superar a sus competidores. Así, en los últimos años se han puesto en marcha una serie de estrategias en el ámbito empresarial e institucional para crear un clima organizacional adecuado que permita a los trabajadores desarrollar todas sus habilidades, destrezas, conocimientos, relaciones interpersonales y capacidades intelectuales. Todo ello suma y conduce al cumplimiento de los objetivos de la institución.

Los directivos llevan tiempo insistiendo en la importancia del entorno organizativo para contribuir e impulsar la consecución de los objetivos de la empresa. El clima organizativo siempre se ha considerado secundario y sin importancia. En otras instituciones, el mayor interés de las regiones responsables se ha limitado a la administración de las nóminas y las relaciones laborales colectivas. Esta técnica convencional sigue siendo utilizada por algunas empresas. Sin embargo, este enfoque ha dado un giro a escala mundial y nacional, porque el ser humano necesita un entorno adecuado y apropiado para su crecimiento. Esto demuestra que el éxito o el fracaso de las empresas está muy influido por la percepción que tienen las personas de su empleo y de la empresa. Sin embargo, para ello es necesario crear todas las circunstancias necesarias para su trabajo.

El entorno organizativo se convierte así en una característica principal del servicio, ya que el rendimiento de las organizaciones e instituciones depende en gran medida de él, a lo que se añade el talento humano. Este último implica mucho en el cumplimiento de los

objetivos de las instituciones. Como resultado, el entorno organizacional se transforma en un socio estratégico para todas las demás áreas.

Este estudio se focalizó no sólo en el clima organizativo, sino también en el rendimiento laboral. El clima organizacional es ampliamente aceptado como la piedra angular de una institución, ya que tiene una relación directa con el rendimiento laboral, que a su vez determina la consecución de los objetivos institucionales. La meta sigue siendo alcanzar los objetivos de la institución al tiempo que se proporciona todo lo necesario a quienes trabajan en ella.

Por lo tanto, la actual investigación procura investigar el clima organizacional y su desempeño laboral de los trabajadores, como una opción para mejorar el performance del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.

2.2. Enunciados del problema

El clima organizacional y su desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Región Puno periodo 2016 – 2017

2.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Región Puno periodo 2016 – 2017?

2.2.2. Problemas específicos

- a) ¿En qué medida la comunicación interpersonal influye en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno
- b) ¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno?
- c) ¿En qué medida el reconocimiento laboral influye en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno?

2.3. Justificación

Esta investigación es debido a que en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca preexiste un conflicto en cuanto al desempeño laboral. Todo esto se debe a varios componentes como el clima organizacional y otros, y esta investigación es significativa porque ayudará a las instituciones que no evalúan a sus empleados utilizando métodos de clima organizacional y desempeño laboral.

El objetivo del estudio es investigar el impacto del entorno organizativo en su rendimiento laboral. Con el fin de identificar las cuestiones que están impidiendo el desarrollo de un sólido rendimiento laboral en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca. Cabe recordar que el capital humano es el componente más importante que influye en la creación de valor tanto para los empleados como para las personas. En consecuencia, el capital humano es algo más que un bien intangible estático; es también un proceso, un medio para alcanzar un objetivo. En consecuencia, debe proporcionársele todo lo esencial para su correcto desempeño laboral; en este escenario, el entorno organizativo tiene un vínculo con el rendimiento laboral de los trabajadores de la entidad.

Del mismo modo, este estudio se llevó a cabo con el fin de identificar los problemas causados por un entorno organizativo insuficiente. Dado que un entorno organizativo permite a las personas aumentar sus niveles de producción en el trabajo y en el crecimiento de una sociedad, conduce a una mejora de la calidad de vida dentro de un espacio o ubicación específicos.

Además, debe tenerse en cuenta que el adecuado desempeño de los trabajadores depende fundamentalmente de un adecuado clima organizacional, así como de los conocimientos necesarios para su aplicación, para lo cual se requieren personas idóneas con un perfil apropiado que sean competentes de manipular el rol determinado.

Del mismo modo, un buen desempeño laboral admite la realización de las tareas encomendadas y contribuye a la consecución de los objetivos de la institución. Esto se manifestaría en la optimización de la administración del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (sus núcleos de población y aldeas rurales) en esta situación.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Región Puno periodo 2016-2017.

2.4.2. Objetivos específicos

- a) Analizar la influencia entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.
- b) Analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.
- c) Analizar la influencia del reconocimiento laboral en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.

2.5. Hipótesis

Basándonos en lo anterior, creamos las siguientes preguntas del problema de estudio:

2.5.1. Hipótesis general

El clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Región Puno, 2016 - 2017.

2.5.2. Hipótesis específicas

- a) Una adecuada comunicación interpersonal influye positivamente en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.
- b) La desmotivación del personal influye negativamente en el desempeño laboral en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.
- c) El reconocimiento laboral influye positivamente en el desempeño laboral del personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno objeto de estudio, se encuentra situado en el Sur de Perú. La misma se encuentra ubicado en el continente de América del Sur. Limita al Norte con Ecuador y Colombia, al Este con Brasil, al Sureste con Bolivia, al Sur con Chile y al Oeste con el Océano Pacífico. El Perú tiene una población más de 31 237 385 habitantes, su capital de Lima tiene 25 regiones. El estudio se realizó en la Región de Puno que tiene 1 172 697 habitantes. El idioma oficial son el español y quechua según (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018).



Figura 1. Organigrama PEBLT

3.2. Población

La población de la investigación está constituida por los 25 directivos que ocupan altos cargos en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca de Puno, independientemente del tipo de contrato, tiempo de permanencia o género.

3.3. Muestra

- **Tamaño de muestra:** La muestra es no probabilística, como es una muestra pequeña se aplica censal de acuerdo a (Hernández et al., 2014), estuvo considerada

por los 25 directivos que laboran en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, de acuerdo a (Solano, 2017) sobre los cuales se aplicó los instrumentos de la encuesta.

3.4. Métodos

3.4.1. Enfoque de investigación

El proyecto se clasifica como una investigación descriptiva causal desde el punto de vista del paradigma cuantitativo y utilizando la tipología abordada por (Hernández et al., 2014).

3.4.2. Diseño de investigación

La estrategia de estudio se eligió teniendo en cuenta la categorización ofrecida por (Hernández et al., 2014) la cual crea i) Investigaciones experimentales y ii) Investigaciones no experimentales. En este sentido, el enfoque de investigación del presente estudio es no experimental, transeccional, porque no se manipularon variables y los fenómenos se dan tal y como se observaron. Del mismo modo, la recogida de datos para la consecución de los objetivos se realizó en una sola etapa.

3.4.3. Alcance de la investigación

El alcance de investigación es descriptiva causal, ya que el modelo de análisis fue en función de la conducta de las variables del clima organizacional y desempeño laboral. Es descriptiva porque se caracteriza las variables de estudio con el fin de conocer su conducta (Arias, 2012). Es causal porque se busca la verificación de la hipótesis de relación causal entre el clima organizacional y desempeño laboral (Ñaupas et al., 2014).

3.4.4. Técnica

Se monopolizó la técnica de la encuesta, conforme a (Hanco, 2019), sobre el clima organizacional y el desempeño laboral aplicado a los directivos del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, la información se recopiló en julio a diciembre del 2019.

3.4.5. Instrumento

El instrumento que se esgrimirá para esta investigación es el cuestionario que contiene 27 ítems, distribuidos en dos variables, clima organizacional cuenta con 3 ítems entre las más resaltantes (comunicación, motivación interpersonal y cooperación), desempeño laboral cuenta con 21 ítems relacionados con la (eficiencia laboral, liderazgo y productividad).



3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

a. Prueba estadística

Se utilizaron estadísticas descriptivas, manipuladas en SPSS, para analizar el material recibido a lo largo del procedimiento de estudio V25: En el que la relación entre dos variables nos puede llevar a una relación de regresión lineal.

En un primer momento se muestra la relación de las variables de acuerdo a la prueba de hipótesis y luego se hace la relación de causalidad como se muestra en el capítulo IV.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Método de procesamiento y análisis de datos

Para la codificación, el procesamiento y el análisis de los datos se monopolizó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics V25.0. Se trata de una herramienta que refuerza a los investigadores a resolver los resultados de las encuestas, confeccionar tablas de frecuencias, modos, medianas, medias, etc., y además a comprobar la fiabilidad de un instrumento de 27 ítems o elementos a utilizar, tal como las correlaciones. Otro instrumento monopolizado para compilar y clasificar las resultados de las encuestas fue MS Excel, que consecutivamente resultó muy útil para recopilar los datos en IBM SPSS.

Prueba de confiabilidad

Tabla 1

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,977	27

Fuente: IBM SPSS statistic 25

El alfa de Cronbach evalúa la confiabilidad de una herramienta de recogida de datos y sus valores deben aproximarse a la unidad tanto como sea posible. Cuando el rango del resultado está entre 0,8 y 1, la herramienta utilizada es fiable y no precisa reformularse; cuando es inferior a 0,8, hay que ajustar la forma y el contenido de la herramienta.

El coeficiente en esta situación es de 0,977, lo que revela que la herramienta empleada, o sea, la encuesta es fiable y los datos pueden seguir estudiándose.

Prueba de validez

Tabla 2

Prueba de KMO y Bartlett

Prueba KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,724
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	234,408
Bartlett	G1	10
	Sig.	,000

Fuente: IBM SPSS statistic 25

La matriz de correlaciones entre las variables de la investigación arroja un KMO = 0,724, cifra aceptable que admite proceder a la técnica de análisis de componentes primordiales (ACP) y al ensayo de Bartlett con un nivel Sig. de 0,000, ambas igualmente óptimas para el actual análisis.

Comunalidades

Tabla 3

Matriz de componentes

	Componente	
	Inicial	Extracción
Clima organizacional	1,000	,990
Desempeño laboral	1,000	,984
Comunicación interpersonal	1,000	,873
Motivación	1,000	,967
Reconocimiento laboral	1,000	,926

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

En otras palabras, el valor más bajo o el valor menos cercano a 1 es un valor que debe analizarse mejor para reconsiderarlo, esto depende del investigador porque al descartar esa pregunta aumentará el nivel de confiabilidad; no obstante, nuestro nivel de confiabilidad es de 0.977.

4.2. Análisis de la comunicación interpersonal

Para ver la comunicación interpersonal se aplicó un instrumento que consta de seis tablas y tres preguntas, y los resultados se muestran a continuación:

Tabla 4

Cortesía con sus compañeros y usuarios

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	24	96,0	96,0	96,0
No	1	4,0	4,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 5

Medidas de tendencia central de cortesía con sus compañeros y usuarios

N	Valido	Perdidos
	25	0
Media	1,04	
Mediana	1,00	
Moda	1	
Desv. Desviación	,200	

Los resultados del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 empleados, muestran que el 96% del personal da una valoración de "SI", son corteses con sus compañeros y usuarios del PEBLT, y el 4% del personal da una valoración de "NO"; con relación a las medidas de tendencia central procesadas en el SPSS 25, dio como resultados una media de 1,04 que de acuerdo a la valoración equivale a "SI", la mediana que es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es el 1,00, que sigue siendo una valoración de "SI" y con una moda 1 que es "SI". Conforme a los resultados logramos demostrar que el 96% del personal del PEBLT, consideran que se muestra cortés con los usuarios y sus compañeros.

Tabla 6

Comunicación respecto a la fluidez de la información

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	4	16,0	16,0	16,0
No	3	12,0	12,0	28,0
A veces	18	72,0	72,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 7

Medidas de tendencia central comunicación respecto a la fluidez de la información

N	Valido Perdidos	25 0
Media	2,56	
Mediana	3,00	
Moda	3	
Desv. Desviación	,768	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 16% del personal le dan una valoración de “SI”, es adecuada la comunicación, respecto a la fluidez de la información en el PEBLT, el 12% del personal le da una valorización de “NO”, y el 72% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrico elaborados en el SPSS 25, dio resultados donde la media es 2,56 lo cual, conforme la valorización equivale a “NO”, la mediana que es el punto intermedio de los resultas ofrecidos es 3,00, que sigue siendo una valorización de “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el 72% de los directivos del PEBLT, consideran que a veces es adecuada la comunicación interpersonal lo cual influye positivamente en el desempeño laboral.

Tabla 8

Importancia del respeto

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	25	100,0	100,0	100,0

Tabla 9

Medidas de tendencia central importancia del respeto

N	Valido Perdidos	25 0
Media	1,00	
Mediana	1,00	
Moda	1	
Desv. Desviación	,000	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 100% del personal le dan

una valoración de “SI”, el respeto es importante entre sus compañeros de trabajo en el PEBLT; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados donde la media es 1,00 lo cual, conforme a la valorización equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es 1,00, lo que sigue siendo una valorización de “SI” y con una moda 1 que es “SI”.

Conforme a las resultados logramos ultimar que el 100% del directivo del PEBLT, consideran que el respeto es importante entre sus compañeros de trabajo.

En este trabajo de investigación se concluyó que existe una buena comunicación interpersonal coincide con (Cartolín, 2017), de acuerdo al género, institución educativa, especialidad profesional, tipo de personalidad y temperamento, la mayoría de docentes de secundaria de la provincia de Huancayo tiene un alto nivel de comunicación interpersonal, lo que influye positivamente en el desempeño laboral.

4.3. Análisis de la motivación

Para ver la motivación se aplicó un instrumento que consta de ocho tablas y cuatro preguntas, y los resultados se muestran a continuación:

Tabla 10

La satisfacción del personal con acciones a desarrollar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	4	16,0	16,0	16,0
No	10	40,0	40,0	56,0
A veces	11	44,0	44,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 11

Medidas de tendencia central la satisfacción del personal con acciones a desarrollar

N	Valido	25
	Perdidos	0
Media	2,28	
Mediana	2,00	
Moda	3	
Desv. Desviación	,737	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 16% del personal le dan una valoración de “SI”, que el personal está satisfecho con sus acciones a desarrollar en su

puesto de trabajo en el PEBLT, el 40% del personal le da una valorización de “NO”, y el 44% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, nos dio como resultados donde la media es 2,28 lo cual, conforme la valorización equivale a “NO”, la mediana que es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es el 2,00 según la valorización equivale a “NO” y con una moda 3 que equivale es “A VECES”.

Conforme a los resultados logramos ultimar que el personal del PEBLT, considera que a veces el personal se siente satisfecho con sus acciones a desarrollar en su trabajo encomendado, lo permite un buen desarrollo de las actividades.

Tabla 12

Eficiencia de la responsabilidad en el puesto laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	9	36,0	36,0	36,0
No	2	8,0	8,0	44,0
A veces	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 13

Medidas de tendencia central eficiencia de la responsabilidad en el puesto laboral

N	Valido	25
	Perdidos	0
Media	2,20	
Mediana	3,00	
Moda	3	
Desv. Desviación	,957	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores muestra que el 36% del personal le da una valoración de “SI”, que es eficiente la responsabilidad en el puesto laboral por parte del personal en el PEBLT, el 8% del personal le da una valoración de “NO”, y el 56% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados donde la media es 2,20 lo cual, conforme la valorización equivale a “NO”, la mediana que es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es el 3,00 según la valorización equivale a “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el 56% del directivo del PEBLT, considera que a veces es eficiente la responsabilidad en el puesto laboral, lo cual conlleva productividad laboral.

Tabla 14

El prestigio profesional o técnico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	9	36,0	36,0	36,0
No	3	12,0	12,0	48,0
A veces	13	52,0	52,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 15

Medidas de tendencia central el prestigio profesional o técnico

N	Valido	25
	Perdidos	0
Media	2,16	
Mediana	3,00	
Moda	3	
Desv. Desviación	,943	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 36% del personal le dan una valoración de “SI”, considera que sus compañeros perciben positivamente su prestigio profesional o técnico en el PEBLT, el 12% del personal le da una valorización de “NO”, y el 52% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrico elaborados en el SPSS 25, dio como resultas una media de 2,16 lo cual, conforme la valorización equivale a “NO”, la mediana que es el punto intermedio de los resultas ofrecidos es el 3,00 según la valorización equivale a “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el 52% del directivo del PEBLT, considera que a veces sus compañeros perciben positivamente su prestigio profesional o técnico, lo cual permite una buena productividad laboral.

Tabla 16

Las condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	14	56,0	56,0	56,0
No	4	16,0	16,0	72,0
A veces	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 17

Medidas de tendencia central las condiciones de trabajo

N	Valido	25
	Perdidos	0
Media	1,72	
Mediana	1,00	
Moda	1	
Desv. Desviación	,891	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 56% del personal le dan una valoración de “SI”, que son buenas las condiciones de trabajo en el PEBLT, el 16% del personal le da una valorización de “NO”, y el 28% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrico elaborados en el SPSS 25, dio como resultas que la media es 1,72 lo cual, conforme la valorización equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos es el 1,00 según la valorización equivale a “SI” y con una moda 1 que es “SI”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el 56% del directivo del PEBLT, considera que, si son buenas las condiciones de trabajo, lo cual conlleva una buena productividad laboral.

En este trabajo de investigación se concluyó que no hay una buena motivación coincide con (Zuñiga, 2018), concluye también, que la mayoría de los empleados de TACA S.A. cree que si la empresa mejorara los factores de motivación de sus empleados, éstos tendrían un mejor rendimiento laboral; también creen que la motivación de los empleados es insuficiente para tener un rendimiento eficiente; y están en desacuerdo con que la

motivación influya positivamente en el rendimiento laboral de los empleados de TACA S.A., que influye negativamente en el desempeño laboral.

4.4. Análisis del reconocimiento laboral

Para el reconocimiento laboral se tomó los datos que se han recogido y se visualiza en los siguientes resultados:

Tabla 18

La eficiencia de la autonomía laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	9	36,0	36,0	36,0
No	4	16,0	16,0	52,0
A veces	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 19

Medidas de tendencia central la eficiencia de la autonomía laboral

N	Valido	25
	Perdidos	0
Media	2,12	
Mediana	2,00	
Moda	3	
Desv. Desviación	,927	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 36% del personal le dan una valoración de “SI”, que el grado de autonomía laboral es eficiente en el PEBLT, el 16% del personal le da una valorización de “NO”, y el 48% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrico elaborados en el SPSS 25, dio como resultas que la media es 2,12 lo cual, conforme la valorización equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos es el 2,00 según la valorización equivale a “NO” y con una moda 3 que equivale a “A VECES”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el personal del PEBLT, considera que a veces el grado de autonomía laboral es eficiente.

Tabla 20

El aumento de salario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	21	84,0	84,0	84,0
No	1	4,0	4,0	88,0
A veces	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 21

Medidas de tendencia central el aumento de salario

N	Valido	25
	Perdidos	0
Media	1,28	
Mediana	1,00	
Moda	1	
Desv. Desviación	,678	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 84% del personal le dan una valoración de “SI”, que el aumento de salario influiría positivamente en sus labores encomendadas en el PEBLT, el 4% del personal le da una valorización de “NO”, y el 12% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultas que la media es 1,28 lo cual, conforme la valorización equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos de 1,00 según la valorización equivale a “SI” y con una moda 1 que es “SI”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el 84% del directivo del PEBLT, considera que el aumento de salario influiría positivamente en sus labores encomendadas.

En este trabajo de investigación se concluyó que hay un buen reconocimiento laboral coincide con (Gonzales, 2015), concluye también, con respecto al grado de reconocimiento laboral se pudo ver que empleados auto perciben un buen reconocimiento laboral en su ámbito, y ello influye positivamente en el desempeño laboral.

4.5. Análisis del desempeño laboral

Para la segunda variable se desarrolló preguntas con las dimensiones (Productividad laboral, eficiencia laboral, comportamiento organizacional y retribución), las cuales se visualiza en los siguientes resultados:

Tabla 22

La productividad laboral eficiente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	8	32,0	32,0	32,0
No	3	12,0	12,0	44,0
A veces	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 23

Medidas de tendencia central la productividad laboral eficiente

N	Valido	25
	Perdidos	0
Media	2,24	
Mediana	3,00	
Moda	3	
Desv. Desviación	,926	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 32% del personal le dan una valoración de “SI”, en cuanto a la productividad laboral en el PEBLT, el 12% del personal le da una valorización de “NO”, y el 56% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrico elaborados en el SPSS 25, dio como resultas que la media es 2,24 lo cual, conforme la valorización equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos el 3,00, lo que sigue siendo una valorización de “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el directivo del PEBLT, consideran que a veces hay una buena productividad laboral.

Tabla 24

Trabajo con eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	23	92,0	92,0	92,0
A veces	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 25

Medidas de tendencia central trabajo con eficiencia

N	Valido	Perdidos
	25	0
Media	1,16	
Mediana	1,00	
Moda	1	
Desv. Desviación	,554	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 92% del personal le dan una valoración de “SI”, en cuanto a la realización de su trabajo con eficiencia en el PEBLT, el 8% del personal da una valorización de “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrico elaborados en el SPSS 25, dio como resultas que la media es 1,16 lo cual, conforme la valorización equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos de 1,00, que sigue siendo una valorización de “SI” y con una moda 1 que es “SI”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el directivo del PEBLT, consideran que realizan su trabajo con eficiencia.

Tabla 26

Los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	3	12,0	12,0	12,0
No	3	12,0	12,0	24,0
A veces	19	76,0	76,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 27

Medidas de tendencia central los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas

N	Valido Perdidos	25 0
Media	2,64	
Mediana	3,00	
Moda	3	
Desv. Desviación	,700	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 12% del personal le dan una valoración de “SI”, en cuanto a los trabajadores que se alientan a buscar nuevas formas de resolver problemas en el PEBLT, el 12% del personal le da una valorización de “NO”, y el 76% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrico elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 2,64, lo que, conforme la valorización equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos de 3,00, la que sigue siendo una valorización de “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”. Conforme a los resultados logramos ultimar que el directivo del PEBLT, consideran que a veces los directivos se animan a buscar nuevas maneras de solucionar las dificultades que pueda coexistir en las acciones para que puedan de esa manera mejorar la productividad.

Tabla 28

Recompensa a los trabajadores que alcancen metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	19	76,0	76,0	76,0
No	4	16,0	16,0	92,0
A veces	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Tabla 29

Medidas de tendencia central recompensa a los trabajadores que alcancen metas

N	Valido Perdidos	25 0
Media	1,32	
Mediana	1,00	
Moda	1	
Desv. Desviación	,627	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores muestra que el 76% del personal le dan una valoración de “SI”, en cuanto a los trabajadores que logren alcanzar la meta deben ser recompensados en el PEBLT, el 16% del personal le da una valoración de “NO”, y el 8% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 1,32 lo que, conforme la valoración equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos de 1,00, que sigue siendo una valoración de “SI” y con una moda 1 que es “SI”.

Conforme a los resultados logramos determinar que el 76% del directivo del PEBLT, consideran que los que logren alcanzar la meta deben ser recompensados.

4.6. Comunicación interpersonal y desempeño laboral

Con el fin de medir la influencia de la comunicación interpersonal y desempeño laboral que consta de tres dimensiones (Ambiente laboral, estabilidad e involucramiento laboral), se visualiza las siguientes tablas:

Tabla 30

El ambiente laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	6	24,0	24,0	24,0
No	4	16,0	16,0	40,0
A veces	15	60,0	60,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores muestra que el 24% del personal le dan una valoración de “SI”, es favorable el ambiente laboral en el PEBLT, el 16% del personal le da una valoración de “NO”, y el 60% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 2,36 lo cual, conforme la valoración equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es el 3,00, que sigue siendo una valoración de “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a los resultados logramos determinar que el 60% del directivo del PEBLT, consideran que a veces es favorable el ambiente laboral.

Tabla 31

Estabilidad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	7	28,0	28,0	28,0
No	12	48,0	48,0	76,0
A veces	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 28% del personal le dan una valoración de “SI”, la institución brinda estabilidad laboral en el PEBLT, el 48% del personal le da una valorización de “NO”, y el 24% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrico elaborados en el SPSS 25, dio como resultas que la media es 1,96 lo cual, conforme la valorización equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos de 2,00 según la valorización equivale a “NO” y con una moda 2 que es “NO”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el directivo del PEBLT, considera que la institución no brinda estabilidad laboral.

Tabla 32

Involucramiento del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	8	32,0	32,0	32,0
No	5	20,0	20,0	52,0
A veces	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 28% del personal le dan una valoración de “SI”, que el personal se involucra con facilidad en los trabajos del PEBLT, el 48% del personal le da una valorización de “NO”, y el 24% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrico elaborados en el SPSS 25, dio como resultas que la media es 2,16 lo cual, conforme la valorización equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos es 2,00 según la valorización equivale a “NO” y con una moda 2 que es “NO”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el directivo del PEBLT, considera que la institución no brinda estabilidad laboral.

Para hacer el análisis de la influencia de la comunicación interpersonal y el desempeño laboral involucra a tres dimensiones, y los resultados de la estadística inferencial nos da los siguientes resultados:

Tabla 33

Coefficiente de correlación y determinación comunicación interpersonal y desempeño laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,847 ^a	,718	,706	5,009

Como se observa en la Tabla 33, el coeficiente de correlación $R = 0,847$, indica un nivel de relación lineal entre las variables, y el coeficiente de determinación R cuadrado = $0,718$, indica la proporción de datos en los que se puede pronosticar el desempeño laboral a partir del uso de la comunicación interpersonal en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.

Tabla 34

Varianza de datos comunicación interpersonal y desempeño laboral

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	1,470,723	1	1,470,723	58,621	,000 ^b
	Residuo	577,037	23	25,089		
	Total	2,047,760	24			

El ensayo anova arroja una Sig. de 0,000, lo que indica que el modelo de regresión lineal simple elegido para los empleados del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca es admitido con un nivel de significación del 5% de límite de error y una fiabilidad del 95%.

Tabla 35

Coefficiente para el modelo de regresión comunicación interpersonal y desempeño laboral

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados		T	sig.
1	B	Desv. Error	Beta			
	(Constante)	-17,463	5,847		-2,987	,007
	COMUNICACION_IN TERPERSONAL	9,588	1,252	,847	7,656	,000

Donde:

La variable dependiente es desempeño laboral

La variable independiente es comunicación interpersonal

Los resultados conseguidos:

a = constante = -17.463

b = coeficiente = 9.588

Consecuentemente, el modelo de Regresión Lineal Simple es la siguiente:

$Y = -17.463 + 9.588 X$, es decir; DESEMPEÑO LABORAL = -17.463 + 9.588 (COMUNICACIÓN INTERPERSONAL).

El estudio de regresión lineal simple muestra que la comunicación interpersonal (X) influye significativamente en el rendimiento laboral (Y), con un coeficiente de determinación de 0,718 y un valor P de 0,000, lo que indica que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo al 0,05.

4.7. Motivación y desempeño laboral

Con el fin de medir la influencia de la motivación y desempeño laboral que consta de tres dimensiones (Liderazgo, colaboración y productividad), se visualiza las siguientes tablas:

Tabla 36

Liderazgo del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	7	28,0	28,0	28,0
No	8	32,0	32,0	60,0
A veces	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores muestra que el 28% del personal le dan una valoración de “SI”, que en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca cuenta con personal de buen liderazgo, el 32% del personal le da una valoración de “NO”, y el 40% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 2,12 lo cual, conforme la valoración equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es el 2,00 según la valoración equivale a “NO” y con una moda 3 que equivale a “A VECES”.

De acuerdo a los resultados podemos concluir que el personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, considera que, a veces cuenta con personal de buen liderazgo.

Tabla 37

Disposición a colaborar los unos a los otros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	4	16,0	16,0	16,0
No	5	20,0	20,0	36,0
A veces	16	64,0	64,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores muestra que el 16% del personal le dan una valoración de “SI”, que sus compañeros de trabajo están dispuestos a colaborar los unos a los otros para completar las tareas en el PEBLT, el 20% del personal le da una valoración de “NO”, y el 64% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 2,48 lo cual, como la valoración equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es 3,00 según la valoración equivale a “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a los resultados logramos ultimar que el 64% del directivo del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, considera que, a veces sus compañeros están dispuestos a colaborar los unos a los otros para completar las tareas, lo cual conlleva una buena productividad laboral.

Tabla 38

La productividad en las tareas encomendadas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	6	24,0	24,0	24,0
No	1	4,0	4,0	28,0
A veces	18	72,0	72,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 24% del personal le dan una valoración de “SI”, que sus compañeros de trabajo son productivos en las tareas encomendadas en el PEBLT, el 4% del personal le da una valorización de “NO”, y el 72% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio resultas que la media es 2,48 lo cual, conforme la valorización equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos de 3,00 según la valorización equivale a “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el 72% del directivo del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, considera que, a veces sus compañeros son productivos en las tareas encomendadas, lo cual conlleva una buena productividad laboral.

Para hacer el análisis de la influencia de la comunicación interpersonal y el desempeño laboral involucra a tres dimensiones, y los resultados de la estadística inferencial nos da los siguientes resultados:

Tabla 39

Coefficiente de correlación y determinación motivación y desempeño laboral

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,980 ^a	,961	,959	1,862

Como se observa en la Tabla 39, el coeficiente de correlación $R = 0,980$, indica un nivel de relación lineal entre las variables, y el coeficiente de determinación R cuadrado =

0,961, indica la proporción de datos en los que es posible predecir el desempeño laboral a partir del uso de la motivación en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.

Tabla 40

Varianza de datos motivación y desempeño laboral

	Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,968,055	1	1,968,055	567,909	,000 ^b
	Residuo	79,705	23	3,465		
	Total	2,047,760	24			

El ensayo anova arroja una Sig. de 0,000, lo que indica que el modelo de regresión lineal simple elegido para los empleados del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca es válido con un nivel de significación del 5% de margen de error y una fiabilidad del 95%.

Tabla 41

Coefficiente para el modelo de regresión motivación y desempeño laboral

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	sig.
1	B	Desv. Error	Beta		
	(Constante)	3,540	1,038	3,409	,002
	MOTIVACION	2,763	,116	,980	,000

Donde:

La variable dependiente es desempeño laboral

La variable independiente es comunicación interpersonal

Los resultados alcanzados:

a = constante = 3.540

b = coeficiente = 2.763

Consecuentemente, el modelo de Regresión Lineal Simple es la siguiente:

$Y = 3.540 + 2.763 X$, es decir; DESEMPEÑO LABORAL = 3.540 + 2.763 (MOTIVACION).

El estudio de regresión lineal simple muestra que coexiste una influencia significativa de la motivación (X) en el desempeño laboral (Y), sobre la base del coeficiente de determinación de 0,961. Además, descubrimos un valor P de 0,000, lo que indica que el

coeficiente de regresión lineal simple es significativo a 0,05; en conclusión, $P = 0,000$ siendo así $P = 0.000 \leq 0.05$.

4.8. Reconocimiento y desempeño laboral

Con el fin de medir la influencia de la comunicación interpersonal y desempeño laboral que consta de tres dimensiones (Participación, reconocimiento e identidad), se obtiene los siguientes resultados:

Tabla 42

La participación en las actividades de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	8	32,0	32,0	32,0
No	1	4,0	4,0	36,0
A veces	16	64,0	64,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 32% del personal le dan una valoración de “SI”, de que la participación en las actividades por parte de sus compañeros es activa en el PEBLT, el 4% del personal le da una valorización de “NO”, y el 64% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 2,32 lo cual, conforme la valorización equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos de 3,00 según la valorización equivale a “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a los resultados logramos ultimar que el 64% del directivo del PEBLT, considera que a veces la participación en las actividades por parte de sus compañeros de trabajo es activa.

Tabla 43

El reconocimiento satisfacción y bienestar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	23	92,0	92,0	92,0
No	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 92% del personal le dan una

valoración de “SI”, que el recibir reconocimiento estimula satisfacción y bienestar en el PEBLT, el 8% del personal da una valorización de “NO”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, nos dio como resultados que la media es 1,08 lo cual, conforme la valorización equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos de 1,00 según la valorización equivale a “SI” y con una moda 1 que es “SI”.

Conforme a los resultados logramos ultimar que el 92% del directivo del PEBLT, considera que el reconocimiento laboral influye positivamente en el desempeño laboral.

Tabla 44

La identificación con la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	25	100,0	100,0	100,0

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores muestra que el 100% del personal le dan una valoración de “SI”, que los trabajadores se sienten identificados en el PEBLT; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 1,00 lo cual, conforme la valorización equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es el 1,00 según la valorización equivale a “SI” y con una moda 1 que también es “SI”.

Conforme a los resultados logramos ultimar que el 100% del directivo del PEBLT, considera que se sienten identificados, lo cual conlleva a una muy buena productividad laboral.

Para hacer el análisis de la influencia de la comunicación interpersonal y el desempeño laboral involucra a tres dimensiones, y los resultados de la estadística inferencial nos da los siguientes resultados:

Tabla 45

*Coefficiente de correlación y determinación reconocimiento y desempeño laboral
Resumen del modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,875 ^a	,765	,755	4,571

En la Tabla 45 se observa que el coeficiente de correlación $R = 0,875$, indica un nivel de correlación lineal entre las variables, y el coeficiente de determinación R cuadrado = $0,765$, indica que la proporción de datos en los que es factible prever el desempeño laboral a partir del uso del reconocimiento en el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno es mayor que la de las otras variables.

Tabla 46

Varianza de datos reconocimiento y desempeño laboral

	Modelo	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1,567,245	1	1,567,245	75,017	,000 ^b
	Residuo	480,515	23	20,892		
	Total	2,047,760	24			

El ensayo anova arroja una Sig. de 0,000, lo que indica que el modelo de regresión lineal simple elegido para los empleados del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca es válido con un nivel de significación del 5% de margen de error y una fiabilidad del 95%.

Tabla 47

Coefficiente para el modelo de regresión motivación y desempeño laboral

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	sig.
1	B	Desv. Error	Beta		
	(Constante)	6,348	2,515	2,524	,019
	RECONOCIMIENTO	5,968	,689	,875	8,661

Donde:

La variable dependiente es desempeño laboral

La variable independiente es reconocimiento

Los resultados conseguidos:

a = constante = 6.348

b = coeficiente = 5.968

Consiguientemente, el modelo de Regresión Lineal Simple es la siguiente:

$Y = 6.348 + 5.968 X$, es decir; **DESEMPEÑO LABORAL = 6.348 + 5.968 (RECONOCIMIENTO)**.

El estudio de regresión lineal simple establece que coexiste una influencia significativa de la motivación (X) en el desempeño laboral (Y), conforme al derivación del coeficiente de determinación de 0.765, asimismo hallamos un P valor de 0.000; lo cual establece que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo al 0.05; en conclusión, $P = 0.000$ siendo así $P = 0.000 \leq 0.05$.

4.9. Clima organizacional y desempeño laboral

Con la finalidad de medir la influencia del clima organizacional (Comunicación, motivación personal y cooperación) y desempeño laboral (Productividad laboral, eficiencia laboral, comportamiento organizacional y retribución), se obtiene los siguientes resultados:

Tabla 48

Importancia de la información oportuna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	6	24,0	24,0	24,0
No	1	4,0	4,0	28,0
A veces	18	72,0	72,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 24% del personal le dan una valoración de “SI”, que recibe de forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo en el PEBLT, el 4% del personal le da una valorización de “NO”, y el 72% “A VECES”; conforme a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultas que la media es 2,48 lo cual, conforme la valorización equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos de 3,00 según la valorización equivale a “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”. Conforme a las resultas logramos ultimar que el 72% del directivo del PEBLT, considera que a veces recibe en manera pertinente la indagación que requiere para la realización de su encargo.

Tabla 49

La motivación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	9	36,0	36,0	36,0
No	7	28,0	28,0	64,0
A veces	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 36% del personal le dan una valoración de “SI”, que la motivación personal es de gran satisfacción en el PEBLT, el 28% del personal le da una valorización de “NO”, y el 36% “A VECES”; con relación a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultas que la media es 2,00 lo cual, como la valorización equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos es 2,00 según la valorización equivale a “NO” y con una moda 1 que es “SI”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el 36% del directivo del PEBLT, considera que si existe una buena motivación personal lo cual implica personal desmotivado e influye negativamente en el desempeño laboral.

Tabla 50

Las condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	13	52,0	52,0	52,0
No	2	8,0	8,0	60,0
A veces	10	40,0	40,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 52% del personal le dan una valoración de “SI”, que las condiciones de trabajo son buenas que permite el desarrollo de la actividades en el PEBLT, el 8% del personal le da una valorización de “NO”, y el 40% “A VECES”; conforme a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultas que la media es 1,88 lo cual, conforme la valorización equivale a

“SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos de 1,00 según la valoración equivale a “SI” y con una moda 1 que es “SI”.

Conforme a los resultados logramos ultimar que el 52% del directivo del PEBLT, considera que las condiciones de trabajo son buenas que permite el desarrollo de las actividades, lo cual sobrelleva una buena productividad laboral.

Tabla 51

Identificación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	2	8,0	8,0	8,0
No	3	12,0	12,0	20,0
A veces	20	80,0	80,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores muestra que el 8% del personal le dan una valoración de “SI”, que el personal se siente identificado con la cooperación en el PEBLT, el 12% del personal le da una valoración de “NO”, y el 80% “A VECES”; conforme a las medidas de tendencia céntrica elaboradas en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 2,72 lo cual, conforme la valoración equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es 3,00 según la valoración equivale a “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a los resultados logramos ultimar que el 80% del directivo del PEBLT, considera que a veces el personal se siente identificado con la cooperación lo cual permite un buen desarrollo de las actividades, lo cual sobrelleva una buena productividad laboral.

Tabla 52

Importancia de la cooperación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	11	44,0	44,0	44,0
No	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores muestra que el 44% del personal le dan una valoración de “SI”, que la cooperación permite una buena relación entre sus compañeros

de trabajo en el PEBLT, el 56% del personal da una valorización de “A VECES”; conforme a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 2,12 lo cual, como la valorización equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es 3,00 según la valorización equivale a “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a los resultados logramos ultimar que el 56% del directivo del PEBLT, considera que a veces la cooperación permite una buena relación entre sus compañeros de trabajo, lo cual sobrelleva una buena productividad laboral.

Tabla 53

Eficiencia de la productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	8	32,0	32,0	32,0
No	3	12,0	12,0	44,0
A veces	14	56,0	56,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 32% del personal le dan una valoración de “SI”, en cuanto a la productividad laboral en el PEBLT, el 12% del personal le da una valoración de “NO”, y el 56% “A VECES”; conforme a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es de 2,24, lo cual, como la valorización equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es 3,00, que sigue siendo una valoración de “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”.

Conforme a los resultados logramos ultimar que el directivo del PEBLT, consideran que a veces hay una buena productividad laboral.

Tabla 54

Eficiencia en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	23	92,0	92,0	92,0
A veces	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores muestra que el 92% del personal le da una valoración de “SI”, en cuanto a la realización de su trabajo con eficiencia en el PEBLT, el 8% del personal da una valoración de “A VECES”; conforme a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 1,16 lo cual, conforme la valoración equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es 1,00, que sigue siendo una valoración de “SI” y con una moda 1 que es “SI”.

Conforme a los resultados logramos concluir que el directivo del PEBLT, consideran que realizan su trabajo con eficiencia.

Tabla 55

Solución de los problemas por parte de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	3	12,0	12,0	12,0
No	3	12,0	12,0	24,0
A veces	19	76,0	76,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores muestra que el 12% del personal le da una valoración de “SI”, en cuanto a los trabajadores que se alientan a buscar nuevas formas de resolver problemas en el PEBLT, el 12% del personal le da una valoración de “NO”, y el 76% “A VECES”; conforme a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio como resultados que la media es 2,64 lo cual, conforme la valoración equivale a “NO”, la mediana es el punto intermedio de los resultados ofrecidos es 3,00, lo que sigue siendo una valoración de “A VECES” y con una moda 3 que es “A VECES”. Conforme a los resultados logramos concluir que el personal del PEBLT, consideran que a veces los directivos se animan a buscar nuevas maneras de solucionar las dificultades que pueda coexistir dentro de las acciones que puedan mejorar la productividad.

Tabla 56

Los trabajadores que alcancen la meta serán recompensados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	19	76,0	76,0	76,0
No	4	16,0	16,0	92,0
A veces	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

El resultado del cuestionario aplicado al personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, de un total de 25 colaboradores nuestra que el 76% del personal le dan una valoración de “SI”, en cuanto a los trabajadores que logren alcanzar la meta deben ser recompensados en el PEBLT, el 16% del personal le da una valorización de “NO”, y el 8% “A VECES”; conforme a las medidas de tendencia céntrica elaborados en el SPSS 25, dio resultas que la media es 1,32 lo cual, conforme la valorización equivale a “SI”, la mediana es el punto intermedio de los resultas ofrecidos es el 1,00, que sigue siendo una valorización de “SI” y con una moda 1 que es “SI”.

Conforme a las resultas logramos ultimar que el 76% del directivo del PEBLT, consideran que los que logren alcanzar la meta deben ser recompensados.

Es este proyecto de investigación el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral coincide con (Rubiños, 2018), de acuerdo a los hallazgos del estudio, el Rho de Spearman es de 0,505 con un nivel de significación de $p=0,0000.05$, indicando que existe una relación directa y significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral del personal de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018 así como (Zuñiga, 2018) en relación al objetivo general: Se descubrió que el Clima Organizacional incide sustancialmente en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2015.

Tabla 57

Coefficiente de correlación y determinación clima organizacional y desempeño laboral

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,961 ^a	,923	,920	2,620

Como se observa en las resultas de la tabla, el coeficiente de correlación $R = 0,961$, indica un nivel de correlación lineal entre las variables, y el coeficiente de determinación R cuadrado = $0,923$, indica la proporción de datos en los que es posible predecir el clima organizacional a partir del desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.

Tabla 58

Varianza de datos clima organizacional y desempeño laboral

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1,889,834	1	1,889,834	275,232	,000 ^b
Residuo	157,926	23	6,866		
Total	2,047,760	24			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO_LABORAL
b. Predictores: (Constante), CLIMA_ORGANIZACIONAL

El ensayo anova arroja una Sig. de 0,000, lo que revela que el modelo de regresión lineal simple elegido para los empleados del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca es admitido con un nivel de significación del 5% de límite de error y una fiabilidad del 95%.

4.10. Contrastación de hipótesis

Para comparar las resultas con la hipótesis, se manipuló el procedimiento de regresión lineal para evaluar la causalidad entre las variables con el fin de crear un tipo de predicción y evaluar así el impacto y el influjo, como se expone más adelante:

$$Y = a + Bx$$

Dónde:

Y = Variable dependiente

X = Variable independiente

a = constante

b = constante

HIPOTESIS GENERAL

El clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, 2016 – 2017.

Para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística de regresión lineal el cual se muestra en el cuadro 57 y 58 anteriormente y a continuación se presenta el coeficiente para el modelo de regresión.

Tabla 59

Coefficiente para el modelo de regresión clima organizacional y desempeño laboral
Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
1	B	Desv. Error	Beta		
	(Constante)	-4,942	1,975	-2,503	,020
	CLIMA_ORGANIZACIONAL	1,204	,073	,961	16,590

Donde:

La variable dependiente es DESEMPEÑO LABORAL

La variable independiente es CLIMA ORGANIZACIONAL

Los resultados conseguidos:

a = constante = -4.942

b = coeficiente =1.204

Consecuentemente, el modelo de Regresión Lineal Simple es la siguiente:

$Y = -4.942 + 1.204 X$, es decir; DESEMPEÑO LABORAL = -4.942 + 1.204 (CLIMA ORGANIZACIONAL)

El estudio de retroceso lineal simple establece que coexiste un influjo positivo del clima organizacional (X) en el desempeño laboral (Y), descubrimos un valor P de 0,000 como consecuencia del coeficiente de determinación de 0,923; esto decreta que el coeficiente de retroceso lineal simple es significativo a 0,05; en conclusión, $P = 0,000$ por lo tanto $P = 0,000$ 0,05 y por lo tanto se admite nuestra hipótesis general.

HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

“Una adecuada comunicación interpersonal influye positivamente en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno”.

Para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística de regresión lineal el cual se muestra en el cuadro 33 y 34 anteriormente y a continuación se presenta el coeficiente para el modelo de regresión.

Tabla 60

Coficiente para el modelo de regresión comunicación interpersonal y desempeño laboral

Coficientes^a

Modelo	Coficientes no estandarizados		Coficientes estandarizados		T	sig.
1	B		Desv. Error	Beta		
	(Constante)	-17,463	5,847		-2,987	,007
	COMUNICACION_IN TERPERSONAL	9,588	1,252	,847	7,656	,000

Donde:

La variable dependiente es desempeño laboral

La variable independiente es comunicación interpersonal

Los resultados conseguidos:

a = constante = -17.463

b = coeficiente = 9.588

Consiguientemente, el modelo de Regresión Lineal Simple es la siguiente:

$Y = -17.463 + 9.588 X$, es decir; DESEMPEÑO LABORAL = -17.463 + 9.588 (COMUNICACIÓN INTERPERSONAL).

El estudio de retrocesión lineal simple muestra que coexiste una influencia significativa de la comunicación interpersonal (X) en el desempeño laboral (Y), conforme al resulta del coeficiente de precisión de 0.718, además hallamos un P valor de 0.000; la cual establece que el coeficiente de retrocesión lineal simple es significativo al 0.05; en conclusión, $P = 0.000$ siendo así $P = 0.000 \leq 0.05$ y por la cual se admite nuestra hipótesis específica uno.

HIPOTESIS ESPECIFICA 2

“En el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, al contar con personal desmotivado influye negativamente en el desempeño laboral”

Para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística de regresión lineal el cual se muestra en el cuadro 40 y 41 anteriormente y a continuación se presenta el coeficiente para el modelo de regresión.

Tabla 61

Coefficiente para el modelo de regresión desmotivación y desempeño laboral

Coefficientes^a

Modelo	Coefficientes no estandarizados		Coefficientes estandarizados		t	sig.
1	B	Desv. Error	Beta			
	(Constante)	3,540	1,038		3,409	,002
	DESMOTIVACION	2,763	,116	,980	23,831	,000

Donde:

La variable dependiente es desempeño laboral

La variable independiente es desmotivación

Los resultados conseguidos:

a = constante = 3.540

b = coeficiente = 2.763

Consiguientemente, el modelo de Regresión Lineal Simple es la siguiente:

$Y = 3.540 + 2.763 X$, es decir; $DESEMPEÑO LABORAL = 3.540 + 2.763$ (DESMOTIVACION).

El estudio de regresión lineal simple muestra que coexiste una diferencia significativa entre la desmotivación (X) y el rendimiento laboral (Y), sobre la base del coeficiente de precisión de 0,961. Además, descubrimos un valor P de 0,000, lo que indica que el coeficiente de regresión lineal simple difiere significativamente a 0,05; en conclusión, $P = 0,000$ por lo que $P = 0,000 < 0,05$ y, por tanto, se admite nuestra hipótesis específica dos.

HIPOTESIS ESPECIFICA 3

“El reconocimiento laboral influye positivamente en el desempeño laboral del personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca”.

Para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística de regresión lineal el cual se muestra en el cuadro 46 y 47 anteriormente y a continuación se presenta el coeficiente para el modelo de regresión.

Tabla 62

Coficiente para el modelo de regresión reconocimiento y desempeño laboral

Coficientes^a

Modelo	Coficientes no estandarizados		Coficientes estandarizados	t	sig.
1	B	Desv. Error	Beta		
	(Constante)	6,348	2,515	2,524	,019
	RECONOCIMIENTO	5,968	,689	,875	,000

Donde:

La variable dependiente es desempeño laboral

La variable independiente es reconocimiento

Los resultados conseguidos:

a = constante = 6.348

b = coeficiente = 5.968

Consiguientemente, el modelo de Regresión Lineal Simple es de la siguiente manera:

$Y = 6.348 + 5.968 X$, es decir; $DESEMPEÑO LABORAL = 6.348 + 5.968$ (RECONOCIMIENTO).

El estudio de retrocesión lineal simple señala que coexiste una influencia significativa del reconocimiento (X) en el desempeño laboral (Y), conforme con la resulta del coeficiente de precisión de 0,765, además hallamos un valor P de 0,000; esto establece que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo a 0,05; en conclusión, P = 0,000 por lo que P = 0,000 0,05 y, por tanto, se admite nuestra hipótesis específica tres.

CONCLUSIONES

Posteriormente, se exponen las conclusiones extraídas de los resultados de la investigación:

Se analizó la influencia entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral del personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Región Puno los encuestados determinan que, influye positivamente la comunicación en el desempeño laboral, es decir, cuando más sea la comunicación interpersonal mejor será el desempeño laboral del personal dentro de las oficinas del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, conforme al resultado del coeficiente de precisión de 0.718, asimismo hallamos un P valor de 0.000; lo cual establece que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo al 0.05; en conclusión, $P = 0.000$ siendo así $P = 0.000 \leq 0.05$.

Se analizó que existe una influencia negativa de la motivación en el desempeño laboral del personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca; la motivación es preciso para enfrentar el desarrollo de modernización que espera el actual entorno competitivo. Solo cuando el compromiso y la motivación son palpables en una institución, se pueden obtener altos niveles de desempeño y diferenciación, conforme al derivación del coeficiente de determinación de 0.961, además hallamos un valor P de 0.000; lo que establece que el coeficiente de regresión lineal simple difiere significativamente a 0.05; en conclusión, $P = 0.000$ por lo que $P = 0.000 \leq 0.05$.

Se analizó la influencia del reconocimiento laboral del personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca de acuerdo a los datos proporcionados, refleja que el reconocimiento laboral influye positivamente en el desempeño laboral en el personal lo cual permite una buena productividad, descubrimos un valor P de 0,000 como consecuencia del coeficiente de determinación de 0,765; esto decreta que el coeficiente de regresión lineal simple es significativo a 0,05; en conclusión, $P = 0,000$ por lo tanto $P = 0,000 \leq 0,05$.



RECOMENDACIONES

Se recomienda continuar fortaleciendo más aun la comunicación interpersonal para un buen desempeño laboral entre los trabajadores, dado que la comunicación interpersonal es el proceso mediante el cual los seres humanos transmiten sentimientos e información a través de comunicaciones verbales y no verbales, es un componente esencial de las interacciones humanas y, por tanto, tiene un impacto sustancial en los objetivos de la institución.

Se recomienda realizar capacitaciones para mejorar la motivación que contenga actividades como: reciprocidad, liderazgo y empatía, que le admita a los trabajadores conseguir excelentes resultados en cuento al desempeño laboral, porque un buen ambiente laboral inicia a trabajar mejor.

Incentivar a los directivos para que mejoren su desempeño laboral teniendo en cuenta que serán reconocidos, con el propósito de lograr sus expectativas y sientan que son reconocidos sus esfuerzos lo cual les convertirá en un trabajador leal y motivado para conseguir los objetivos de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, J. A. (2016). *Inamovilidad y estabilidad laboral en Venezuela*. 34(2011), 28–60.
- Aguado, J. (2012). *Programa de Maestría para Docentes de la Región Callao*. 67.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1198/1/2012_Guillén_Comprensión_lectora_y_rendimiento_académico_en_alumnos_de_5º_grado_de_primaria_de_una_institución_educativa_policial_del_Callao.
- Aguilera, V. (2011). Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro. *Universidad de Alcalá Departamento*, 30, 29–35.
- Alonso, P. (2015). *Diferencias en la percepción de la satisfacción laboral en una muestra de personal de administración*. February.
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. In *Editorial Episteme* (Vol. 7, Issue 2).
- Bada, O., Salas, R. M., Castillo, E., Arroyo, M., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138–1144.
- Balestero, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho*, 21(21), 116–146. <https://doi.org/10.22235/rd.vi21.2100>
- Beltrán, D., Téllez, G., & Fonseca, D. (2021). Técnica estadística multivariada para validar instrumento de evaluación del clima organizacional en empresas ganaderas de leche. *Revista U.D.C.A Actualidad & Divulgación Científica*, 24(1), 1–9. <https://doi.org/10.31910/rudca.v24.n1.2021.1839>
- Blanch, J., Sahagún, M., & Cervantes, G. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 26(3), 175–189. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n3a2>
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. 1–162.
- Boff, L. (2006). Respeto y cuidado de la comunidad de la vida. Respeto y cuidado hacia la comunidad de la vida mediante la comprensión, compasión y amor. *La Carta de La Tierra*, 43–46.
- Bonilla, D. M., Lalaleo, F. R., & Robles, R. E. (2021). Tecnologías de la Información y Comunicación exclusivo para el comportamiento del consumidor desde una perspectiva teórica. *Retos*, 11(21), 147–164. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.09>
- Bonni, A., De Lucas, F., Senent, E., & Ramón, C. (2005). *La educación para el desarrollo*

- en la enseñanza universitaria como una estrategia de la cooperación orientada al desarrollo humano.*
- Botello, E., Beltrán González, B. M., & Cárdenas Domínguez, T. (2021). Clima organizacional en los procesos de mejora de la calidad universitaria. *Edumecentro*, 13(1), 283–289.
- Bustamante, G. (2007). *La comunicación interna en una organización escolar y sus implicancias en el proceso de Gestión Educativa.*
- Cacua, L., Carvajal, H., & Hernández, N. (2017). Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta. *Psicoespacios*, 11(19), 99–119. <https://doi.org/10.25057/21452776.952>
- Caligiore, I., & Díaz, J. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA. *Revista Venezolana De Gerencia*, 8(13159984), 16. <http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Cartolín, E. (2017). *Comunicación interpersonal en docentes del nivel secundaria de la Provincia de Huancayo.*
- Casma, C. A. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco-Lima, año 2015.* 116.
- Cervantes, X. P., Osorio, A. V., Franco, F. J., & Murillo, G. del P. (2019). Desempeño laboral y rendimiento académico de los estudiantes de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Los Rios - Ecuador. *Revista Conrado*, 15, 163–167. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500163&lang=es
- Chirinos, C. C. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Régimen CAS de la Sede principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019.* 1–99.
- Corredor, F. (2015). *Ejes de autonomía y vida laboral de personas diagnosticadas con trastorno mental severo.*
- Cortes, C. (2017). *Evaluación del desempeño del talento humano del patronato Municipal de inclusión social del gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Santo Domingo de la Provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas, año 2015, programa para la Eficiencia Laboral.*
- De la Cruz, M. A. (2020). Liderazgo Directivo y Calidad del Servicio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Antonio Ruíz de Montoya. *UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN “Enrique Guzmán y Valle,”* 1–81.

- <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2491/TD CE 1943 S1 - Salazar Llerena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Torre, G. (2003). *La reproducción del campo académico de la comunicación. Un análisis de la tesis de la Maestría en Comunicación* (Issue 15018). <https://rei.iteso.mx/handle/11117/5572%0Ahttp://hdl.handle.net/11117/5303>
- Escrivá, G. (2009). Nuevas herramientas para facilitar la respuesta activa de consumidores en mercados eléctricos liberalizados: implementación y retribución. *Universidad Politécnica de Valencia*. <https://riunet.upv.es/handle/10251/8317>
- Estrada, E. G., Roque, M., Paredes, Y., & Quispe, R. (2020). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(33), 41–48. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss33.2020pp41-48>
- Fajardo, G. M., Almache, V. J., & Olaya, H. K. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153–164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Ferrari, L. E., & Filippi, G. L. (2009). Identidad, identificación y realización en el trabajo contemporáneo: Transformaciones del autoconcepto laboral y del involucramiento con el trabajo concreto. *Anuario de Investigaciones*, 16(1), 127–133.
- Gamez, A. J. (2017). *Estilos de liderazgo y comportamiento organizacional de los trabajadores de la Empresa Avícola Redondos S.A.C - Huaura*.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diag. *Computational Economics*, 33(2), 175–192. <https://doi.org/10.1007/s10614-008-9155-1>
- Gonzales. (2015). Clima, reconocimiento y compromiso laboral de los empleados de Vizcarra y asociados. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 180.
- Gonzales, Y. (2020). *Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo*. 22(4). <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=67bf8b4f-fa2f-42f6-8810-ad143f4b21ab%40sessionmgr101>
- González, J., & Parra, C. orlando. (2008). *Caracterización de la cultura organizacional Clima organizacional, motivación, liderazgo y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial*.
- Guilherme, F., & Figueiredo, O. (2019). *Medio ambiente laboral equilibrado: Análisis del caso Brumadinho*. 2, 191–216.

- Gutiérrez, E. (2012). *Ambiente Ubicuo para Colaboración Oportunista*.
- Hanco, N. (2019). Factores De Riesgo Y Su Influencia En La Gestión De Las Contrataciones Públicas En Las Municipalidades Provinciales De La Región Puno En El Periodo 2017-2018. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 1–13.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 148).
- Hernández, G. (2020). El respeto: un valor que desafía a la educación de universitarios tabasqueños en la modernidad líquida. *Apuntes Universitarios*, 10(3), 131–145. <https://doi.org/10.17162/au.v10i3.475>
- Ibarra, J. (2019). Estilos atribucionales en la percepción de logro académico y de relaciones interpersonales en estudiantes de pregrado de psicología. *Revista de Psicología*, 21(2017), 73–86. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100006&lang=es
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). Resultados Definitivos. *Censos Económicos*, 1–41. http://www.inr.pt/uploads/docs/recursos/2013/20Censos2011_res_definitivos.pdf
- Jaime, J., Rodríguez, Z., Zulema, Z., Peraza, D., Karas, J. S., Paul, J., & Manzanares, S. (2016). *Investigación Involucramiento Laboral y Productividad en un Agronegocio en Sinaloa, Mexico*. 19, 71–80.
- Juárez, S. (2012). Práctica Clínico-Quirúrgica Clima organizacional y satisfacción laboral. *Rev Med Inst Mex Seguro Soc*, 50(3), 307–314.
- Laport, N., Becker, A., De Sarratea, A., & Ocampo, G. (2010). Vinculación laboral flexible: construcción de identidad laboral en psicólogos adultos jóvenes. *Psicoperspectivas*, 9(1), 138–157. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL9-ISSUE1-FULLTEXT-91>
- León, Lady, Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión Cultural y Científica de La Universidad La Salle En Bolivia*, 16(16), 15–32.
- Mamani, O. (2019). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de sus trabajadores en la dirección regional agraria de la región Puno. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 1(Clima laboral), 8.
- Marín, J. L. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 1139–1159.

- https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Marvel, M., Rodriguez, C., & Núñez, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549–584. <https://doi.org/10.3926/ic.194>
- Méndez, C. E. (2006). Clima organizacional en Colombia. *Centro Editorial .Universidad Del Rosario*, 30.
- Mojica, Y., & Herrera, N. (2019). *Clima organizacional de la Clínica Tolentino Abreu, SRL, y su impacto en la motivación de los colaboradores en el período Enero - Diciembre* 2019. [http://virtualeduca.org/documentos/observatorio/oevalc_2009_\(desercion\).pdf](http://virtualeduca.org/documentos/observatorio/oevalc_2009_(desercion).pdf)
- Moreira, L. M. (2018). EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí Ecuador. *Repositorio de Tesis - UNMSM*, 203. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/7763>
- Mujica, M., & Pérez, I. (2007). *Gestión del Clima Organizacional: Una acción deseable en la Universidad*.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación*.
- Notaro, J. (2013). Los salarios en Uruguay, 1930-1950. *América Latina En La Historia Económica*, 20(2), 96–120.
- Ocaña, A. (2006). *Identidad y ciclos de desarrollo profesional de los maestros y maestras de educación musical* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ochoa, A. D. la C., & Pérez, L. M. (2019). El aprendizaje servicio, una estrategia para impulsar la participación y mejorar la convivencia escolar. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1478>
- Olinda, K., & Mori, C. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2215(2), 684–703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Olivera, Y. J., Leyva, L. L., & Napán, A. C. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2),

- 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Parada, J. A. (2017). Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente. *Mundo Fesc*, 7(14), 42–56.
- Pérez, L., Soler, S. F., & Díaz, L. (2009). Ambiente laboral en los policlínico universitarios. *Ambiente Laboral En Los Policlínicos Universitarios*, 23(2), 1–18.
- Quesada, T. (2014). El liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas “Ramón Castilla” y “Túpac Amaru” del distrito de comas, de la unidad de gestión educativa local N°04, provincia y departamento de Lima, año 2012. *The Americas*, 118. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3856/1/Quesada_st.pdf%5Cnh <http://www.jstor.org/stable/978380?origin=crossref>
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago. *Negotium: Revista de Ciencias Gerenciales*, 3(9), 2.
- Ramos, J. P., Acosta, R. A., Ramos, K. C., & Martínez, A. B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, Año 2018. *Αγαη*, 8(5), 55.
- Reyes. (2018). Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el Proceso de Atención de Enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la Unidad de Posgrado UPeU, Lima – 2017. In *Tesis*. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1265/Neal_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Reyes, M., & Moran, K. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Piura, Perioro 2016. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56270%0Ahttps://orcid.org/0000-0003-0194-8891>
- Rodríguez, A. (2020). *Satisfacción con la educación superior como indicador de calidad: El caso de una Univerddidad pública chilena*.
- Romero, J. (2019). *El liderazgo resonante del docente universitario y el clima organizacional en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*.

- Rubiños, S. L. (2018). Cultura Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, 2018. In *Universidad César Vallejo*.
- Ruiz, J. (2019). Evaluación de la motivación laboral y su aporte a la eficiencia de las operaciones de Agrupamiento Antitanque N 3 del Ejército peruano de la región Tacna, durante el año 2020. In *Conrado.Ucf.Edu.Cu*.
http://repositorio.neumann.edu.pe/bitstream/NEUMANN/244/1/TRABAJO_DE_INVMAN_MEDINA_DANIEL.pdf
- Salazar, A. (2015). *El prestigio frente a la identidad: las actitudes lingüísticas de los monterianos hacia el español hablado en Montería* *. 39–55.
- Sanabria, H., Mendoza, A., Rojas, L., & Roa, Z. (2018). A. *Hine-Sanabria*.
- Sánchez, C. N. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Investigacion Psicologica*, 25(25), 69–80.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n25/n25_a07.pdf
- Schneider, C. (2007). La participación ciudadana en los gobiernos locales: contexto político y cultura política. Un análisis comparado de Buenos Aires y Barcelona. In *Departamento de Ciencias Políticas y Sociales-UPF-: Vol. Tesis doct*.
<https://doi.org/978-84-691-4457-2>
- Segredo, A. M., & Miranda, D. (2015). *Clima organizacional en salud pública* . January 2004.
- Solano, S. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017. *Universidad César Vallejo*.
- Soto. (2020). *Gestion del conocimiento y su relación con el comportamiento organizacional en el personal de salud (médicos y enfermeras) de una clínica privada de Lima*.
- Soto, N. (2019). *Universidad de Huánuco*.
- Tito, P. L. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*. 407.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3155/1/Tito_hp%282%29.pdf
- Uranga, M. S., Rentería, D. E., & Gonzáles, G. (2017). La práctica del valor del respeto en un grupo de quinto grado de educación primaria. *Ra Ximhai*, 13(2), 393–404.
- Valderrama, G. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral*

- del personal administrativo de la municipalidad distrital de Sanagorán - 2017.* 96.
[http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14465/Aguilar Ramos Cesar Hilton.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/14465/Aguilar_Ramos_Cesar_Hilton.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valls, A. (2013). Motivación y retribución variable: Un enfoque desde los recursos humanos. *Revista de Contabilidad y Dirección*, 17, 63–80.
- Vargas, S. L., & Flores, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*, 33(79), 149.
<https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Velázquez, J. A., Cruz, E., & Vargas, E. E. (2018). Cooperación empresarial para el fomento de la innovación en la pyme turística. *Revista de Ciencias Sociales*, 24(3), 9–20. <https://doi.org/10.31876/racs.v24i3.24918>
- Vilcas, I. (2019). La capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en el año 2018. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle*, 1–15.
[https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3313/TM_AD-AD_4529_V1 - Vilcas Tacsá Isabel Rocío .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3313/TM_AD-AD_4529_V1_Vilcas_Tacsá_Isabel_Rocío_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Zuñiga, G. (2018). “*Análisis de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2015.*”
- Zúñiga, K. Y. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Trans American Airlines - Estación Arequipa, 2017.* 107. <https://n9.cl/iduev>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES
<p>General:</p> <p>¿Cuál es el nivel de influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del proyecto especial del lago Titicaca Puno, de los periodos 2016 - 2017?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, 2016-2017.</p>	<p>General:</p> <p>El clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, 2016 – 2017.</p>	<p>V.1. Clima Organizacional</p> <p>V.2. Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación personal - Motivación personal - Cooperación - Productividad laboral - Eficiencia laboral - Comportamiento organizacional - Retribución
<p>Sistematización del problema: 1</p> <p>¿En qué medida la comunicación interpersonal influye en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno?</p>	<p>Objetivos Específicos 1:</p> <p>Analizar la influencia entre la comunicación interpersonal y el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno</p>	<p>Hipótesis Específicos 1:</p> <p>Una adecuada comunicación interpersonal influye positivamente en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.</p>	<p>V.1. Comunicación interpersonal</p> <p>V.2. Desempeño Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Relación interpersonal - Comunicación /Traslado de información - Respeto - Ambiente laboral - Estabilidad - Involucramiento laboral
<p>Sistematización del problema: 2</p> <p>¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno?</p>	<p>Objetivos Específicos 2:</p> <p>Analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.</p>	<p>Hipótesis Específicos 2:</p> <p>En el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno, al contar con personal desmotivado influye negativamente en el desempeño laboral.</p>	<p>V.1. Motivación</p> <p>V.2. Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción - Prestigio - Condiciones de trabajo - Liderazgo - Colaboración - Productividad



Sistematización del problema: 3 ¿En qué medida el reconocimiento laboral influye en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno?	Objetivos Específicos 3: Analizar la influencia del reconocimiento laboral en el desempeño laboral del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca Puno.	Hipótesis Específicos 3: El reconocimiento laboral influye positivamente en el desempeño laboral del personal del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca.	V.1. Reconocimiento laboral V.2. Desempeño laboral	 - Autonomía laboral - Aumento de salario - Participación - Reconocimiento - Identidad
---	---	---	---	---

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU DESEMPEÑO LABORAL DEL PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA REGIÓN PUNO PERIODO 2016 – 2017

Estimado (a) servidores Públicos. La presente encuesta se realiza con un fin investigativo, por lo que se ruega pueda brindar la información de la manera más apropiada, agradeciendo enormemente el tiempo y la importancia que se presta para poder llevar a cabo la recopilación de la información necesaria para desarrollar esta investigación.

Se le pide que llene o marque con un aspa [x] según corresponda los siguientes datos:

CLIMA ORGANIZACIONAL.

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL:

1.- ¿En su opinión, recibe en forma oportuna la información que requiere para la ejecución de su trabajo?

- Si ()
No ()
A veces ()

MOTIVACION PERSONAL:

2.- ¿Considera usted, que la motivación personal es de gran satisfacción en la entidad dónde labora?

- Si ()
No ()
A veces ()

3.- ¿Las condiciones de trabajo son buenas que permite el desarrollo de las actividades?

- Si ()
No ()
A veces ()

COOPERACION:

4.- ¿Considera que el personal se siente identificado con la cooperación en su institución?

- Si ()
No ()
A veces ()

5.- ¿La cooperación, permite una buena relación entre sus compañeros de trabajo en la institución que labora?

- Si ()
No ()
A veces ()

2.- DESEMPEÑO LABORAL

PRODUCTIVIDAD LABORAL:

6.- ¿Es eficiente la productividad laboral en su institución?

Si ()

No ()

A veces ()

EFICIENCIA LABORAL:

7.- ¿Usted realiza su trabajo con eficiencia en su institución?

Si ()

No ()

A veces ()

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:

8.- En su opinión, ¿Los trabajadores se alientan a buscar nuevas formas de resolver los problemas que puede existir dentro de las actividades para mejorar la productividad?

Si ()

No ()

A veces ()

RETRIBUCION:

9.- ¿Los trabajadores que logran alcanzar la meta deben ser recompensados por la entidad?

Si ()

No ()

A veces ()

RELACION INTERPERSONAL:

10.- ¿Usted muestra cortés con sus compañeros y los usuarios del PEBLT Puno?

Si ()

No ()

A veces ()

COMUNICACIÓN/TRASLADO DE INFORMACION:

11.- ¿Es adecuada la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la entidad donde labora?

Si ()

No ()

A veces ()

RESPETO:

12.- ¿Considera usted que el respeto es importante entre sus compañeros de trabajo?

Si ()

No ()

A veces ()

AMBIENTE LABORAL:

13.- ¿En su opinión, es favorable el ambiente laboral en su institución?

Si ()

No ()

A veces ()

ESTABILIDAD:

14.- ¿La institución brinda estabilidad laboral?

Si ()

No ()

A veces ()

INVOLUCRAMIENTO LABORAL:

15.- En su opinión ¿El personal se involucra con facilidad en los trabajos encomendados?

Si ()

No ()

A veces ()

AUTONOMIA LABORAL:

16.- ¿Considera que el grado de autonomía laboral es eficiente en su institución?

Si ()

No ()

A veces ()

AUMENTO DE SALARIO:

17.- En su opinión, ¿El aumento de salario influiría positivamente en sus labores encomendadas?

Si ()

No ()

A veces ()

PARTICIPACION:

18.- ¿La participación en las actividades de la institución por parte de sus compañeros de trabajo es activa?

Si ()

No ()

A veces ()

RECONOCIMIENTO:

19.- ¿El recibir reconocimiento de su institución estimula satisfacción y bienestar?

Si ()

No ()

A veces ()

IDENTIDAD:

20.- ¿Se siente identificado en la institución que labora?

Si ()

No ()

A veces ()

SATISFACCION:

21.- En su opinión, ¿El personal está satisfecho con sus acciones a desarrollar en su puesto de trabajo?

Si ()

No ()

A veces ()

22.- ¿Es eficiente la responsabilidad en el puesto laboral por parte del personal de la institución?

Si ()

No ()

A veces ()

PRESTIGIO:

23.- ¿Usted considera que sus compañeros perciben positivamente su prestigio profesional o técnico?

Si ()

No ()

A veces ()

CONDICIONES DE TRABAJO:

24.- ¿Son buenas las condiciones de trabajo en la institución que labora?

Si ()

No ()

A veces ()

LIDERAZGO:

25.- ¿El Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca cuenta con personal de buen liderazgo?

Si ()

No ()

A veces ()

COLABORACION:

26.- ¿Sus compañeros de trabajo, están dispuestos a colaborar los unos a los otros para completar las tareas?

Si ()

No ()

A veces ()



PRODUCTIVIDAD:

27.- En su opinión, ¿Sus compañeros de trabajo son productivos en las tareas encomendadas?

Si ()

No ()

A veces ()

Muchas gracias

.....
Firma del entrevistado

Anexo 3. Modelamiento de datos en IBM SPSS STATISTICS

SPSS TESIS RUTH.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
10	P10	Númerico	8	0	En su opinión ¿...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	¿Considera que...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	En su opinión, ...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	¿La participaci...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	¿El recibir reco...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	¿Se siente iden...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	En su opinión, ...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	Considera uste...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	¿Las condicion...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	¿Considera que...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	¿La cooperació...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0	En su opinión, ...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0	¿Es eficiente la...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0	¿Usted conside...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0	¿Son buenas la...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	8	0	¿El Proyecto E...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
26	P26	Númerico	8	0	¿Sus compañe...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
27	P27	Númerico	8	0	En su opinión, ...	{1, SI}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
28	CONTEO_T...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	14	Centrado	Escala	Entrada
29	CLIMA_OR...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	22	Centrado	Escala	Entrada
30	DESEMPE...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	20	Centrado	Escala	Entrada
31	COMUNICA...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	28	Centrado	Escala	Entrada
32	MOTIVACION	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	12	Centrado	Escala	Entrada
33	RECONOCI...	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	24	Centrado	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

14:13 6/04/2021

SPSS TESIS RUTH.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 33 de 33 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	3	1	1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1
9	2	1	3	1	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	1
10	2	1	3	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1	1
11	2	1	3	1	1	3	1	3	2	2	2	1	3	1	1
12	3	1	3	1	1	3	1	3	2	2	2	1	3	1	1
13	3	1	3	1	1	3	1	3	2	2	2	1	3	1	1
14	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1
15	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1
16	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1
17	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1
18	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1
19	3	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	1	3	1	1
20	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1
21	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	3	1	1
22	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1	1
23	3	1	3	2	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1
24	3	3	3	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1
25	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	1
26															

Vista de datos Vista de variables



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo RUTH APAZA ZAPANA
identificado con DNI 40746693 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITILACA REGIÓN
PUNO PERIODO 2016 - 2017 ”

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 11 de SEPTIEMBRE del 2023

FIRMA (obligatoria)



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 RUTH APAZA ZAPANA,
identificado con DNI 40746693 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION,
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU DESEMPEÑO LABORAL DEL
PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA REGIÓN
PUNO PERIODO 2016 - 2017"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

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 11 de SEPTIEMBRE del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella