



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS SERVIDORES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO
DISTRITO YARINACocha, 2020**

PRESENTADO POR

Mg. NORA INES RIOS LAYCHE

CÓDIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5945-7230>

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

PUCALLPA – PERÚ

2023



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TITULO DE LA TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS SERVIDORES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO
DISTRITO YARINACocha, 2020**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

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

ASESOR

DR. CARLOS MONJA MANOSALVA

<https://orcid.org/0000-0003-3350-1250>

CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO DISTRITO YARINACocha, 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	2%
4	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	2%
5	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Howard University Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
16	www.repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
19	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %

20 Francisca Fernanda Guerrero Chávez, Luis Fernando Neira Altamirano, Henry David Vásconez Vásconez, Victor Hugo Vásconez Samaniego et al. "Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales", CIENCIAMATRIA, 2019
Publicación <1 %

21 repositorio.unap.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

22 repositorio.autonoma.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

23 Edwin Mosquera Hernández. "Relaciones interpersonales en contextos educativos", Revista Digital de Investigación y Postgrado, 2021
Publicación <1 %

24 repositorio.continental.edu.pe
Fuente de Internet <1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

Deseo expresar mi profunda gratitud y admiración hacia mis padres y mi hija Jennyfer por brindarme un constante apoyo y estímulo en la consecución de mis objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a mis profesores y a mi tutor por su orientación precisa en momentos críticos para la finalización de mi informe final.

RECONOCIMIENTO

Quiero expresar mi reconocimiento a la Universidad Alas Peruanas por la oportunidad que me ha brindado para alcanzar mis metas profesionales.

INDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
RESUMO	xv
INTRODUCCION	16
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	18
1.2.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	21
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	21
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	21
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	22
1.3.PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	22
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL	22
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	22
1.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.4.1. OBJETIVO GENERAL	23
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	23
1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.	23
1.5.1. JUSTIFICACIÓN	23
1.5.2. IMPORTANCIA	24
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	25
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO	25
CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO	26
2.1. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA	26
2.2. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA	29
CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	31
3.1.ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	31
3.2.BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS	38
3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	49
CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES	51
4.1. HIPOTESIS GENERAL	51
4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS	51
4.3. DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	52
4.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	53
CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	54

5.1.TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	54
5.1.1. Tipo de Investigación	54
5.1.2. Nivel de Investigación	54
5.2.MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.	55
5.2.1. Métodos de Investigación	55
5.2.2. Diseño de la Investigación	55
5.3.POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	56
5.3.1.Población	56
5.3.2.Muestra	56
5.4.TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	57
5.4.1.Técnicas	57
5.4.2.Instrumentos	57
5.4.3.Validez y confiabilidad	57
5.4.4.Procesamiento y análisis de análisis de datos.	58
5.4.5.Ética en la investigación	58
CAPITULO VI: RESULTADOS	60
6.1.Análisis descriptivo	60
6.1.Análisis inferencial.	85
CAPÍTULO VII: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	90
CONCLUSIONES	92
RECOMENDACIONES	93
REFERENCIAS INFORMACIÓN	94
ANEXOS	99
1. Matriz de consistencia.	100
2.Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables	101
3. Validación de expertos	103
4. Copia de la data procesada	106
5. Consentimiento informado	109
6. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo.	112
7. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis.	113

Indice de tablas

1	Operacionalización de variables	53
2	Validez y confiabilidad	57
3	¿Con que frecuencia los servidores de la UGEL suelen trabajar en equipo?	60
4	¿En la UGEL promueven el trabajo en equipo?	61
5	¿Se realiza capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral en la UGEL?	62
6	¿Se Valora de manera igualitaria a todos los servidores de la UGEL con las actividades planificadas?	63
7	¿Se evidencia el grado de cumplimiento de las labores de los servidores en la UGEL?	64
8	¿Se evidencia la igualdad de oportunidades de todos los servidores de la UGEL?	65
9	¿El equipo directivo brinda oportunidades de desarrollo a los servidores de la UGEL?	66
10	¿El equipo directivo brinda trato igualitario a los servidores de la UGEL?	67
11	¿En la UGEL, se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio para facilitar el cambio?	68
12	¿En la UGEL existe proporcionalidad entre el trabajo asignado y la carga laboral?	69
13	¿Con que frecuencia se premia a los servidores con Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos?	70
14	¿Con que frecuencia la UGEL reconoce el trabajo realizado por los servidores que logran el cumplimiento de objetivos?	71
15	¿La motivación y la expectativa se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	72

16	¿La motivación y los valores se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	73
17	¿La motivación y la persistencia se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	74
18	¿La motivación personal se relaciona en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	75
19	¿La responsabilidad y la comunicación social se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	76
20	¿La responsabilidad y la iniciativa laboral se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	77
21	¿La responsabilidad y la planificación se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	78
22	¿La formación y desarrollo se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	79
23	¿El liderazgo y la estimulación se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	80
24	¿El liderazgo y la inspiración se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	81
25	¿El liderazgo y la dirección se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	82
26	¿El liderazgo y el impulso se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	83

Índice de figuras

1	¿Con que frecuencia los servidores de la UGEL suelen trabajar en equipo?	60
2	¿En la UGEL promueven el trabajo en equipo?	61
3	¿Se realiza capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral en la UGEL?	62
4	¿Se Valora de manera igualitaria a todos los servidores de la UGEL con las actividades planificadas?	63
5	¿Se evidencia el grado de cumplimiento de las labores de los servidores en la UGEL?	64
6	¿Se evidencia la igualdad de oportunidades de todos los servidores de la UGEL?	65
7	¿El equipo directivo brinda oportunidades de desarrollo a los servidores de la UGEL?	66
8	¿El equipo directivo brinda trato igualitario a los servidores de la UGEL?	67
9	¿En la UGEL, se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio para facilitar el cambio?	68
10	¿En la UGEL existe proporcionalidad entre el trabajo asignado y la carga laboral?	69
11	¿Con que frecuencia se premia a los servidores con Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos?	70
12	¿Con que frecuencia la UGEL reconoce el trabajo realizado por los servidores que logran el cumplimiento de objetivos?	71
13	¿La motivación y la expectativa se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	72
14	¿La motivación y los valores se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	73

15	¿La motivación y la persistencia se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	74
16	¿La motivación personal se relaciona en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	75
17	¿La responsabilidad y la comunicación social se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	76
18	¿La responsabilidad y la iniciativa laboral se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	77
19	¿La responsabilidad y la planificación se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	78
20	¿La responsabilidad y la planificación se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	79
21	¿El liderazgo y la estimulación se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	80
22	¿El liderazgo y la inspiración se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	81
23	¿El liderazgo y la dirección se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	82
24	¿El liderazgo y el impulso se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	83

RESUMEN

El objetivo principal del estudio consistió en investigar, analizar y valorar la evaluación entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) en la provincia de Coronel Portillo, ubicada en la región de Ucayali, durante el año 2020. El enfoque metodológico utilizado en el estudio fue de carácter cuantitativo y de tipo básico, con un nivel descriptivo correlacional. Se utilizó el método deductivo hipotético como un enfoque de diseño no experimental. Según los resultados de la investigación, existe una evaluación significativa entre la productividad laboral y el ambiente organizacional. Según las conclusiones del estudio, existe una conexión significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral. La confirmación de una relación con un coeficiente de calificación de 0,502, clasificado como nivel regular, se obtuvo a través de una prueba de significancia bilateral con un valor de 0,000, el cual es inferior a $p = 0,05$. Existe una relación significativa entre el desempeño laboral y las relaciones personales cuando el nivel de significancia bilateral es menor a $p = 0,05$. Esto nos permite verificar la presencia de una cotización estándar, la cual se representa con un coeficiente r de 0,341. Se ha encontrado una estimación importante entre el desempeño laboral y la responsabilidad, con un nivel de significancia bilateral de 0,000, el cual es inferior a $p = 0,05$. Esto valida un coeficiente de valoración de 0,509 de magnitud moderada. En el ámbito regional de la UGEL, la creación de un ambiente institucional cordial se ve afectada por los factores administrativos y el comportamiento de los servidores. Es fundamental valorar las experiencias vividas para poder ofrecer un servicio de alta calidad y cumplir con los objetivos establecidos como institución educativa pública. La importancia de las relaciones interpersonales en el ámbito educativo radica en su capacidad para promover vínculos positivos entre estudiantes, padres de familia y docentes. Es fundamental destacar la importancia de la Carrera Pública Magisterial, la cual establece escalas salariales que se basan en el mérito, considerando la formación académica, las competencias pedagógicas especializadas y la experiencia laboral.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral de los servidores.

ABSTRACT

The main objective of the study was to investigate, analyse and evaluate the assessment between the working environment and performance of employees of the Local Educational Management Unit (UGEL) in the province of Coronel Portillo, located in the Ucayali region, during the year 2020. The methodological approach used in the study was quantitative and basic, with a correlational descriptive level. The hypothetical deductive method was used as a non-experimental design approach. According to the results of the research, there is a significant assessment between labor productivity and the organizational environment. According to the findings of the study, there is a significant link between organizational climate and work performance. Confirmation of a relationship with a rating coefficient of 0.502, classified as a regular level, was obtained through a test of bilateral significance with a value of 0,000, which is less than $p = 0.05$. There is a significant relationship between work performance and personal relationships when the level of bilateral significance is less than $p = 0.05$. This allows us to verify the presence of a standard quotation, which is represented with a coefficient r of 0.341. An important estimate between work performance and responsibility has been found, with a bilateral significance level of 0,000, which is less than $p = 0,05$. This validates a measurement coefficient of 0.509 of moderate magnitude. At the regional level of UGEL, the creation of a friendly institutional environment is affected by administrative factors and the behaviour of servers. It is essential to evaluate the experiences lived in order to be able to offer a high quality service and meet the objectives set as a public educational institution. The importance of interpersonal relationships in education lies in their ability to promote positive ties between students, parents and teachers. It is essential to highlight the importance of the Magisterial Public Career, which establishes pay scales that are based on merit, considering academic training, specialized pedagogical competences and work experience.

Key words: organizational climate, work performance of the servers.

RESUMO

O objetivo principal do estudo foi investigar, analisar e avaliar a avaliação entre o ambiente de trabalho e o desempenho dos funcionários da Unidade Local de Gestão Educacional (UGEL) da província de Coronel Portillo, localizada na região de Ucayali, durante o ano. . . 2020. A abordagem metodológica utilizada no estudo foi quantitativa e básica, com nível descritivo correlativo. O método dedutivo hipotético é usado como uma abordagem de design não experimental. De acordo com os resultados da pesquisa, existe um valor significativo entre a produtividade do trabalho e o clima organizacional. De acordo com os resultados do estudo, existe uma ligação significativa entre o clima organizacional e o desempenho no trabalho. A confirmação da relação com coeficiente de classificação de 0,502, classificado como nível razoável, foi obtida por meio de teste de significância bilateral com valor de 0,000, que é inferior a $p = 0,05$. Existe uma relação significativa entre o desempenho no trabalho e as relações pessoais quando o nível de significância bilateral é inferior a $p = 0,05$. Isso permite verificar a presença de uma cotação padrão, que é representada por um coeficiente r de 0,341. Foi encontrada estimativa significativa entre desempenho no trabalho e responsabilidade, com nível de significância bilateral de 0,000, que é inferior a $p = 0,05$. Isto valida um coeficiente de medição de 0,509 de magnitude moderada. Um ambiente institucional amigável é afetado por fatores administrativos e pelo comportamento dos funcionários. É fundamental avaliar experiências para oferecer um serviço de qualidade e atender aos objetivos estabelecidos como instituição pública de ensino. A importância das relações interpessoais na educação reside na sua capacidade de promover vínculos positivos entre alunos, pais e professores. É fundamental realçar a importância da carreira docente pública, que estabelece tabelas salariais baseadas no mérito, tendo em conta a formação académica, as competências pedagógicas especializadas e a experiência profissional.

Palavras-chave: clima organizacional, desempenho no trabalho dos servidores.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente investigación consiste en examinar la aceleración existente entre el ambiente laboral de la organización y la efectividad en el trabajo de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo, específicamente en el Distrito de Yarinacocha, durante el periodo correspondiente al año 2020. Recientemente, el rendimiento laboral ha adquirido una importancia fundamental en el progreso de la región. Al analizar el sistema educativo peruano en comparación con el de otras naciones, se evidencia una mayor asignación de recursos y atención por parte de los gobiernos, lo cual resulta en la provisión de servicios educativos de mayor excelencia. Esto coloca a estos países en una posición destacada en el avance del desarrollo científico y tecnológico, debido a que sus instituciones educativas mantienen altos estándares de calidad que sustentan los programas educativos proporcionados a la población.

En tal sentido, lo que se busca con este estudio, es poner en agenda la realidad educativa de la provincia de coronel portillo, con la única finalidad de buscar calidad en la educación para poder ofrecer un adecuado desempeño laboral para quienes lo más lo necesitan y poder implementar las estrategias educativas con un buen clima laboral, que acorte brechas existentes. Por otro lado, en su obra Administración de los recursos humanos de Chiavenato (1994) respecto a la organización, señala que solo existe cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre sí y alcanzar objetivos comunes, que no pueden lograrse mediante iniciativa individual” (p.36). agrega que debe destacarse que el logro de objetivos solo se puede dar en unión de la comunidad educativa cuando se sienten identificadas con su institución, como agentes de cambio, permitiéndoles desenvolverse de manera libre y actuando de manera armónica con las normas, valores, estilos de comunicación, liderazgo, y lenguaje. El sistema de monitoreo y evaluación de la calidad del desempeño laboral requiere ser medido a través de indicadores para unificar criterios de monitoreo y recolección de información. Esto implica optimizar recursos humanos y materiales, así como utilizar herramientas tecnológicas que reducen el tiempo del proceso de recolección, análisis y gestión de información para la elaboración de informes y reportes. Finalmente, se busca gestionar el conocimiento mediante la sistematización de experiencias identificadas en el proceso.

En consecuencia, en la institución educativa Nacional de Yarinacocha, el clima organización es muy importante para que se brinde un desempeño laboral adecuado, es

importante que los docentes tengan armonía en este centro laboral, que cada uno se comprometa en cumplir con los objetivos que la institución educativa tenga, que se gestione su talento con el fin de brindar un desempeño laboral en función a mejorar la enseñanza a los estudiantes, pero en la actualidad existe un mal clima organizacional el cual hace que el desempeño laboral no sea el más adecuado, la falta de liderazgo de la parte directiva, y el no compromiso de los docentes hacen que la calidad no mejore, por lo que esta investigación buscara analizar esa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el año 2020. Conforme propone la guía de la Escuela de Posgrado presente investigación tiene la siguiente estructura:

En el primer capítulo, se abordaron los problemas identificados, se describió la situación problemática, se analizaron las cuestiones planteadas y se establecieron los objetivos de la investigación. Al establecer el desarrollo de la Justificación y su relevancia, se plantean las incidencias definidas que pueden explicar los logros que se derivarán de su importancia, así como sus limitaciones.

El segundo capítulo se centra en la elaboración del marco filosófico de la investigación, abordando sus elementos y bases ontológicas.

En el tercer capítulo del trabajo se analizaron los componentes del marco teórico. En este apartado se expusieron los antecedentes relevantes, se justificaron los fundamentos teóricos y se sintetizaron los conceptos clave que respaldan la relevancia de la tesis.

En el cuarto capítulo del estudio se analizaron las hipótesis y variables, planteando suposiciones y sus respectivas posibles respuestas. La definición de indicadores y dimensiones correspondientes facilitará la operacionalización de las variables.

En el quinto capítulo del documento académico se analiza la metodología empleada en la investigación, detallando el enfoque, tipo y nivel de estudio, así como la exposición de los métodos y el diseño utilizados. En primer lugar, se describe la población y la muestra seleccionada para el estudio. Posteriormente, se exponen las técnicas e instrumentos utilizados en la recolección de datos, considerando en todo momento los principios éticos que rigen la investigación.

En el sexto capítulo se exponen los hallazgos del estudio, los cuales abarcan tanto el análisis descriptivo como el análisis inferencial.

En el capítulo VII se presentan las conclusiones, recomendaciones y anexos pertinentes.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel global, se puede observar que el clima organizacional y el rendimiento laboral son aspectos intangibles de gran relevancia en las organizaciones, pero a menudo son descuidados. El descubrimiento de este aspecto puede provocar una serie de problemas que, debido a su importancia, afectan la productividad de la organización. El clima organizacional se compone de diversos elementos que pueden facilitar o dificultar el rendimiento de una organización, así como distinguirla e influir en el comportamiento de sus miembros. La inestabilidad en el ambiente laboral también puede provocar la deserción de los colaboradores. Sin embargo, esto no constituye la totalidad de los factores que inciden en este fenómeno. El clima organizacional se compone de diversos elementos multidimensionales que pueden favorecer o dificultar el rendimiento de una organización. Estos elementos pueden ser determinantes en la distinción y la influencia sobre el comportamiento de sus miembros. En resumen, se trata de la manifestación individual de la percepción que los empleados y gerentes desarrollan de la empresa a la que están afiliados. Esto abarca la percepción que el empleado desarrolla en relación con su proximidad o separación de su superior, de sus colegas y compañeros de trabajo.

Según el portal web de servicio educativo (Educativo, 2018), el desempeño laboral ha sido tradicionalmente un factor determinante en el progreso de una nación. Estados Unidos es reconocido como el principal destino para la educación internacional y por ofrecer servicios educativos de alta calidad. Las instituciones educativas de este país, que se sitúan a la vanguardia del desarrollo intelectual y tecnológico, mantienen altos estándares de calidad que respaldan los programas académicos ofrecidos. El talento humano se considera el activo más crucial en cualquier organización para lograr un rendimiento laboral óptimo. Es fundamental establecer un ambiente laboral favorable, ya que de lo contrario, podría disminuir la productividad organizacional hasta en un 20%, según estimaciones del Portal Aptitud. El bienestar laboral como factor impulsor de la productividad es una tendencia global destacada en cuarto lugar. En el contexto peruano, el 58% de los directivos cree que la estrategia de bienestar laboral influye positivamente en la retención de empleados. Aptitud señala que el 81% de los trabajadores en Perú

considera que el clima laboral es un aspecto de suma importancia para su desempeño dentro de la organización. En un entorno laboral favorable, el desempeño laboral mejora significativamente. La motivación de un empleado en el entorno laboral no se limita únicamente a aspectos económicos, sino que implica una combinación de diversos factores. En las organizaciones peruanas, el desempeño laboral es un factor determinante para alcanzar las metas y objetivos establecidos. Por lo tanto, es crucial evaluar a los trabajadores en base a sus labores, asegurando que estos sean adecuados y satisfagan las necesidades de la organización. No obstante, la evaluación no constituye el único aspecto relevante para supervisar y potenciar el rendimiento laboral.

El sistema de monitoreo y evaluación de la calidad describe que en el desempeño laboral se debe de medir resultados a través de indicadores, con lo que se está logra unificar criterios de monitoreo y recojo de información, optimizar recursos humanos, materiales, usar herramientas tecnológicas que reduzca el tiempo del proceso de recojo, análisis y gestión de información para la generación de informes y reportes y, finalmente, gestionar el conocimiento en función a la sistematización de experiencias identificadas en el proceso. Esto conlleva a la necesidad de institucionalizar una cultura del monitoreo distinta, dinámica, moderna y con un enorme valor para la toma de decisiones y alto sentido de responsabilidad en el manejo y gestión de información y de recursos económicos. La calidad en el desempeño laborales una de las más sensibles de abordar. Quizás por los actores involucrados, y las relaciones tan cercanas que existen entre ellos.

A su vez, la educación es uno de los servicios que, al menos en mi país, se percibe como más tradicional, o en donde las actualizaciones cuestan en llegar. Esto hace que, en muchas áreas, se mantengan prácticas obsoletas. En este artículo se menciona una de esas áreas, que se considera bastante instalada y es, a su vez, causa de muchos problemas de calidad en el servicio educativo.

Problemas

En la problemática descrita, se plantea investigar la relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en la Ugel de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha. Se destaca la dificultad en la gestión administrativa de la región, lo cual motiva la realización de esta investigación. Se busca comprender la situación problemática vinculada al clima organizacional y al desempeño laboral en el contexto donde los trabajadores de diferentes

áreas de la gestión educativa han enfrentado restricciones económicas y laborales. A pesar de estas dificultades, han logrado hacer frente a la crisis que atraviesa el país. En este sentido, los trabajadores se enfrentan principalmente a problemas salariales. Muchos de ellos trabajan bajo la modalidad de contrato por servicios, conocida como CAS. A pesar de esto, demuestran un alto nivel de compromiso y dedicación en sus tareas para contribuir al desarrollo educativo de la región.

Sintomas

Dentro de los síntomas más evidentes, se puede señalar que el clima organizacional y desempeño laboral, tienen una relación directa y significativa, pero que sin embargo, por las condiciones contractuales, los trabajadores son víctimas del estrés laboral, producto de la situación política, jefaturas hostiles, sobrecarga laboral en condiciones, que ocasionan síntomas de cansancio físico, dificultades para cumplir con eficiencia en sus actividades, situaciones que les causan alteraciones de sueño durante las horas de trabajo.

Causas

Entre las causas más evidentes, se puede señalar que entre ellas se ha identificado el clima organizacional no adecuado lo que trae consigo que no se cumpla un desempeño laboral que permita realizar actividades en forma beneficiosa para la institución tales como, la actitud hostil y el liderazgo forzado por los directivos lo que causa en los trabajadores es el estrés laboral, tensión familiar por situaciones impagas de sus haberes, que encubren condiciones de peligro laboral, más allá de las responsabilidades laborales, exponiéndose al riesgo personal, situación de necesidad que aprovechan los sindicalistas políticos.

Control de pronóstico

En el control de pronósticos, es fundamental identificar los fenómenos sociales y laborales a través del control correspondiente. Esto permite prevenir la exacerbación de problemas y la ocurrencia de eventos negativos en el futuro. Se reconoce que el clima organizacional y el desempeño laboral son aspectos fundamentales para el desarrollo de una empresa.

En el contexto del fortalecimiento de la relación recíproca en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, resulta fundamental comprender la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de manera adecuada e importante. Se busca promover la armonía en el entorno laboral de los docentes, fomentando su compromiso con los objetivos educativos a desarrollar. Es esencial aprovechar el talento del personal para mejorar la prestación del servicio. Sin embargo, la presencia de un clima organizacional negativo actualmente afecta el desempeño laboral, atribuido a la falta de liderazgo por parte de la dirección general y la falta de compromiso de algunos empleados, lo que repercute en la calidad del servicio. Por consiguiente, este estudio tiene como objetivo analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral durante el año 2020.

DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

La investigación se desarrolló en la UGEL de Coronel Portillo, ubicada en Calle Las Mercedes 25001, distrito Yarinacocha, Pucallpa. Ubicada en Calle Las Mercedes 25001, distrito Yarinacocha, Pucallpa.

1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL

En el desarrollo del estudio de investigación, se considerarán como unidad de análisis los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Coronel Portillo.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El periodo en el cual se realizó la investigación tuvo fecha de inicio marzo del 2020 y como fecha de término agosto del 2021.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Esta investigación se realizó en base a los fundamentos bibliográfica científicas que se reflejará en el Marco teórico y definición conceptual de las variables: clima organizacional y desempeño laboral de los servidores, con sus respectivas dimensiones e indicadores, que permitirá responder a los problemas y objetivos planteados.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organización y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a) ¿Cuál es el nivel de relación entre las **relaciones interpersonales** y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la **responsabilidad** y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la **remuneración** y el desempeño laboral de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO PRINCIPAL

Analizar el nivel de relación entre el clima organización y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Señalar el nivel de relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Precisar el nivel de relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica.

Se justifica teóricamente porque aporta nuevos conceptos para mejorar la clima organizacional y desempeño laboral en la en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, de tal forma que se puede generar mayor empatía entre las autoridades y los padres, respecto a una educación de calidad, de tal manera que se pueda realizar con eficacia la gestión educativa en todas las áreas. Aunque naturalmente siempre se genera una resistencia al cambio entre las personas, es ahí donde el clima organizacional encuentra su importancia, para fundamentar teóricamente el estudio. Finalmente, la investigación permitirá conocer la realidad problemática, los antecedentes de investigación, las bases teóricas, del clima organizacional y el servicio educativo.

Justificación metodológica.

La investigación para su desarrollo empleó los procedimientos del método científico para luego del recojo de información realizar las pruebas de contrastación de las hipótesis y determinar la aceptación o rechazo de las mismas. Por tanto, la investigación utilizó técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez por parte de expertos y confiabilidad usando el Alfa de Cronbach, con el fin

de asegurar que la información tenga un mínimo margen de error y poder comprobar la hipótesis propuesta.

Justificación práctica

El estudio que se realizó permitirá aplicar métodos prácticos basados en la estadística y la correlación para contribuir a la solución de la problemática en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha. En tal sentido, el estudio se justifica de manera práctica, por cuanto sus evidencias se podrán poner en práctica, para que el clima organizacional y desempeño laboral, sea de calidad.

Justificación Social

El estudio tiene una importancia social, pues los resultados del análisis estadístico y descriptivo del estudio podría servir para analizar cómo se comporta a la calidad del desempeño laboral influenciado por la relación que tiene con el clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas para tener alternativas de solución a sus problemas que se le presenten.

1.5.2. IMPORTANCIA

La investigación buscó realizar un análisis sobre la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en la UGEL de Coronel Portillo, que se relaciona a que se tenga un adecuado servicio educativo, producto de una buena gestión institucional y buenas prácticas administrativas, a partir de la evidencia generada el trabajo servirá como referencia para las futuras investigaciones.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio se consideró factible porque contó con recursos logísticos suficientes asumidos por el investigador, lo que evidenció la existencia de voluntad para investigar los problemas administrativos existentes dentro en la provincia de Coronel Portillo, en consecuencia el presente estudio contó con recursos humanos y recursos económicos necesarios para culminar la investigación en tiempo establecido en este estudio.

1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

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

Material. No se tuvo limitación respecto a materiales, dado que estuvo presupuestado por el investigador íntegramente.

Personal. El personal que participó en el estudio fue seleccionado con antelación, la población lo conformaron los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

CAPITULO II: MARCO FILOSÓFICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

Desde el punto de vista epistemológica, el clima organizacional tiene transcendencia académica a partir del trabajo desarrollado por Koffka (1935), quien propuso el estudio del entorno laboral, para ser reinterpretado posteriormente por Lewin (citado en Garrett, 1939). De acuerdo con la literatura, Lewin, con el respaldo de lo planteado por Koffka, propuso los conceptos campo teórico de estudio y campo vital (Lewin, Lippitt y White, 1939). Adicionalmente, Murray, en 1938, propuso lo que se conoce como clima organizacional, cuya investigación conduce al estudio de la relación entre estilo de liderazgo y clima organizacional planteado por Lewin et al. (1939).

Cuando el término comenzó a aparecer en la literatura, se utilizaba de manera indistinta con el de cultura organizacional (Porter, Lawler y Hackman, 1975). Sin embargo, los autores señalan la importancia de diferenciarlos, pues aunque relacionados, cada uno se enfoca en aspectos diferentes de la vida de la organización (Gray, 2007). Esto también lo apoyan Wallace, Hunt y Richards (1999) cuando dicen que los gerentes pueden tener más influencia en el clima de lo que pueda sobre la cultura, pues el clima es una percepción global de cómo una organización se ocupa de sus miembros y entornos, y por lo tanto sus factores son del ámbito gerencial, mientras que la cultura no. De esta manera, para algunos autores el clima puede entenderse como una manifestación de la cultura (Reichers y Schneider, 1990).

En consecuencia, el término clima organizacional comenzó a ganar relevancia a partir de la década de 1960. En general, los autores coinciden en señalar que el ambiente laboral es creado por las actitudes, comportamientos, emociones, motivaciones y expectativas de los empleados. Todo esto influye en la calidad y el buen servicio que ofrecen a los usuarios tanto dentro como fuera de su entorno laboral, y, por ende, en el logro de los objetivos establecidos por la entidad empresarial.

Los autores señalan que específicamente, el estudio del clima organizacional ha sido abordado en Colombia por autores como Sudarsky (1979); y Toro, (1992), quienes han atraído la atención de distintos profesionales en contextos académicos y laborales hacia esta temática.

En primer lugar, los autores parten del supuesto de que el clima organizacional es una percepción predominante o compartida que se centra en aspectos "más objetivos" de la organización, como las relaciones sociales o la estructura. El clima organizacional se considera un atributo esencial de la estructura de una organización, en lugar de ser percibido como un factor intermediario entre el individuo y la organización. El clima organizacional, según diversos autores, se destaca como un elemento crucial que influye en el desempeño laboral, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, el liderazgo, el servicio al cliente y el logro de los objetivos institucionales.

Dicho de otro modo, es el sustento ideológico y forma en que se determinan los valores de una sociedad, que son importantes para la organización para establecer las

responsabilidades de la organización hacia su entorno, mercado, trabajadores y medio ambiente.

En opinión de López Pérez (2013) la cultura organizacional "Es el conjunto de valores, prácticas y creencias que son la razón de ser de la organización y representan el compromiso de sus miembros ante la sociedad." Es la organización basada en valores éticos, donde la importancia de la filosofía organizacional, se refleja en el desarrollo de una empresa y la visión de cada colaborador, esto va de la mano con la planeación ya que nos da a descubrir lo que queremos y hacia dónde queremos llegar. También menciona que tiene varios tipos de planeación como la estratégica que es a mediano o a largo plazo, la táctica o funcional que solo es lo más específico y la operativa que es a corto plazo.

Es muy importante recalcar que la filosofía organizacional en una organización conlleva a los valores, creencias y prácticas. Cada empresa tiene bien definida su filosofía y los colaboradores deben acatarlas. Muchos colaboradores no le toman importancia y no saben qué hacer. Pero al final la filosofía organizacional como su nombre lo dicen es organización basada en valores éticos.

La disciplina del desempeño laboral ha sido objeto de estudio desde épocas antiguas, en particular en el ámbito de la psicología organizacional (Aamodt, 2010). El interés significativo de las organizaciones en estudio este término radica en la necesidad de comprender y explicar diversos aspectos que influyen en el desarrollo y la eficacia empresarial, por lo tanto, es fundamental tener un conocimiento profundo del rendimiento laboral. (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018).

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan en permanentes cambios, debido a la constante necesidad de mejorar para poder mantenerse en el mercado, ya que la competencia cada día crece (Castro, 2016). Así mismo, la supervivencia de las empresas en el tiempo dependerá de gran manera de la capacidad, competencias y conocimientos de sus trabajadores, por esto las empresas deben de contar con colaboradores competentes, por ende, para poder saber si los colaboradores están cumpliendo sus funciones de acuerdo a lo establecido en sus cargos, es necesario evaluar el desempeño porque ayudará a afinar la eficacia e implementar estrategias. Por lo tanto, se puede decir que el desempeño laboral constituye una de las principales fortalezas de una organización,

convirtiéndose en una condición necesaria para obtener resultados sostenibles en el tiempo (Chênevert & Vandenberghe, 2013).

Chiavenato (2011) El desempeño laboral se define como la eficacia demostrada por un colaborador en la ejecución de sus tareas, siendo un factor crucial en el entorno empresarial actual al constituir una ventaja competitiva para las organizaciones. Según Milkovich & Boudreau (1994), el rendimiento laboral se encuentra asociado a las características individuales de cada persona, las cuales incluyen habilidades, atributos y conocimientos adquiridos, los cuales a su vez influyen en la competitividad de las empresas (Revista de Investigación Valor Agregado 2020: 7(1), 109-121).

2.2. FUNDAMENTACIÓN ONTOLÓGICA

Christian Wolff. Tomando los trabajos de Aristóteles y también los de Leibniz, Wolff retomó el término “ontología” para hablar de la filosofía primera o metafísica general.

Immanuel Kant. Definió a la metafísica como una ontología ocupada del conocimiento sintético a priori de las cosas (lo que puede conocerse de manera independiente a la experiencia). Volcó la ontología al estudio de los principios del entendimiento que hacían posible el conocimiento de las cosas.

Edmund Husserl. Utilizó la palabra “ontología” para hablar de las “ontologías regionales”, que consisten en descripciones de la esencia de distintas regiones o ámbitos del ser, tales como la sociedad, la naturaleza o la moral.

Martin Heidegger. Retomó la ontología para apoyar la metafísica al considerarla como la ciencia que versa sobre el ser del hombre o *dasein* (“ser-ahí”): un ser temporalizado, un ser que es siendo como tal

La ontología, desde una perspectiva filosófica, se define como "el estudio del ser". La ontología es la disciplina filosófica encargada de analizar la esencia del ser, la existencia y la realidad, con el propósito de identificar las categorías primordiales y las interrelaciones del "ser en sí mismo".

La relación entre la importancia del clima organizacional y el desempeño laboral desde una perspectiva ontológica se vincula con la gestión del talento humano. El surgimiento de este concepto tuvo lugar en la segunda mitad del siglo XIX, en el contexto de la

revolución industrial. Este período representó un cambio significativo en las organizaciones, marcando la transición del uso predominante de la mano de obra humana a la implementación de maquinaria. Esto dio lugar a una estructura organizativa fundada en la división del trabajo y en la identificación de factores de producción como la mano de obra, así como al surgimiento de la clase obrera. La administración científica, también conocida como taylorismo, se desarrolla posteriormente y sus planteamientos siguen siendo utilizados en la actualidad. Este enfoque introduce cambios significativos al promover la estandarización del trabajo, la implementación de procesos de control basados en estudios de tiempos y movimientos, así como la importancia de la selección de personal a través de métodos estructurados. Además, se destaca la necesidad de brindar entrenamiento en las tareas a realizar, establecer criterios salariales y aplicar principios de psicología para abordar la fatiga y la monotonía laboral. Estos elementos sentaron las bases para el desarrollo de la administración de personal. En un segundo momento, tras el enfoque centrado en el comportamiento del trabajador, se procede a analizar su eficiencia, es decir, la consecución de los objetivos de producción con costos reducidos. Esto conlleva la implementación de la estandarización de los procesos, lo cual suprime la capacidad de iniciativa, creatividad y autonomía por parte del obrero. En primer lugar, el fracaso del mercado libre resultó en la intervención del Estado para regular las relaciones económicas y laborales. En segundo lugar, se identificó un conflicto entre trabajadores y trabajadores, lo que llevó a la denominación del campo como relaciones industriales. Además, surgieron situaciones que alteraron el papel del talento humano.

Desde la década de los años 90 hasta la actualidad, se ha observado que el talento humano, además de llevar a cabo tareas de administración de personal, ha adquirido un papel estratégico en el cual se encarga de dirigir a los empleados, planificar el trabajo, gestionar las relaciones laborales tanto internas como sindicales en toda la organización, así como administrar las prácticas de recursos humanos y comprender los mercados laborales.

Es fundamental destacar que las organizaciones buscan empleados que posean ética, principios y valores sólidos, así como competencias en conocimientos, habilidades, actitudes y comunicación que estén alineadas con los objetivos de la organización. Por lo tanto, estas habilidades contribuyen al completo desempeño de las competencias enfocadas en la estrategia de la organización. Este enfoque permite reconocer al Talento

Humano como un área con potencial para convertirse en un socio estratégico de empresas u organizaciones, alineándose con una tendencia de posicionamiento.

CAPITULO III: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

3.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

3.1.1 Antecedentes internacionales

Calderón L. (2020) Clima institucional y satisfacción laboral de los servidores del distrito de educación 14D05 Taisha, Morona Santiago, Ecuador, 2019. El propósito de

la investigación consistió en analizar la influencia del clima organizacional en el nivel de satisfacción laboral de los empleados del distrito educativo 14D05 Taisha, ubicado en Morona Santiago, Ecuador, durante el año 2019. Para analizar la variable del clima organizacional, se llevó a cabo una encuesta a 25 empleados mediante un cuestionario de 30 preguntas en escala de Likert. Las dimensiones consideradas fueron la estructura organizacional, la responsabilidad individual, la comunicación, el trato interpersonal, la gestión de riesgos y la toma de decisiones. Las dimensiones consideradas para evaluar la satisfacción laboral incluyen el nivel salarial, las oportunidades de promoción, la calidad de la supervisión y las relaciones con los compañeros de trabajo. Se han obtenido resultados significativos en cuanto a la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, con un nivel de incidencia del 56% y un coeficiente Rho de Spearman de 0,661. Se observan similitudes en las dimensiones de la estructura organizacional, la responsabilidad individual, la cortesía y el proceso de toma de decisiones, mientras que se identifican diferencias significativas en el ámbito de la comunicación.

Bermejo G. (2020) *Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019*. El principal propósito de la investigación titulada "Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa específica de Guayaquil – 2019" consiste en determinar la aceleración existente entre el clima organizacional y el rendimiento laboral en una institución educativa particular de Guayaquil durante el año 2019. Se plantearon hipótesis alternativas y nulas para llevar a cabo la investigación. Con el propósito de contrastar y evaluar las hipótesis planteadas, se realizó un estudio descriptivo con un diseño correlacional no experimental, con el objetivo de lograr los objetivos establecidos. La muestra del estudio está conformada por 60 docentes de la institución educativa. A los participantes se les administra la técnica de la encuesta, empleando un cuestionario que consta de 16 ítems como herramienta de estudio. El presente cuestionario ha sido validado por expertos con un grado académico de nivel doctoral, quienes han certificado su adecuación para ser utilizado en investigaciones. Con el fin de evaluar la confiabilidad, se ha empleado el coeficiente alfa de Cronbach, el cual arrojó un valor de confiabilidad de 0,891. Después de recolectar los datos, se lleva a cabo el análisis de la información mediante el uso de las herramientas de software estadístico SPSS y Microsoft Excel. Para realizar el análisis descriptivo, se utilizan tablas personalizadas junto con sus gráficos correspondientes. Para contrastar las hipótesis, se

emplea el coeficiente de Pearson, el cual ha dado como resultado un valor de $R=0,698$. Este valor señala una relación moderada entre el desempeño laboral de los educadores y el clima institucional en un centro educativo. Durante el año 2019, se desarrolló una evaluación entre el ambiente laboral y la productividad en una Institución Educativa ubicada en Guayaquil. Se obtuvo un valor de significancia de $P=0,000$ al realizar la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%. Este resultado indica que el valor de 0,000 es inferior a 0,01, lo cual conduce a la validación de la hipótesis alternativa en términos generales.

Quiñónez V. y Peralta Q. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016. Artículo. El objetivo de la presente investigación consiste en examinar el impacto del ambiente laboral en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas adventistas afiliadas a la Misión Ecuatoriana del Norte y la Misión Ecuatoriana del Sur durante el año 2016. En el presente estudio, se realiza un análisis correlacional mediante un diseño transversal no experimental. En la investigación, un total de 157 profesores fueron seleccionados de una población limitada de 167 docentes que forman parte de ocho instituciones adventistas de educación primaria y secundaria en la región costera de Ecuador. Se utilizó el cuestionario desarrollado por De Araujo, De la Torre, López y Basto (2010) para analizar el clima organizacional en relación con el estilo de gestión, la valoración, la autonomía, el respaldo, la recompensa y la innovación. El instrumento está compuesto por veintiocho elementos que reflejan las seis dimensiones mencionadas, los cuales se contestan mediante una escala de Likert. Se utilizó la ficha de evaluación de desempeño laboral docente desarrollada por Reyes (2012) para analizar la planificación del trabajo pedagógico y la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje como parte de la evaluación del rendimiento laboral. La ficha en cuestión está compuesta por veintiocho artículos, los cuales son evaluados tanto por la ficha como por los instrumentos empleados, utilizando una escala de Likert para valorar las respuestas. Los resultados del estudio, al emplear la técnica de evaluación de Spearman, muestran una evaluación significativa entre el clima organizacional y varias variables. Los coeficientes de compensación obtenidos son los siguientes: Existe una evaluación significativa entre el clima organizacional y diversas variables relacionadas con el ámbito laboral y educativo. Se encontraron coeficientes de estimación de 0,019 (p-

valor=0,017) entre el clima organizacional y el desempeño laboral; 0,254 (p-valor=0,001) entre el clima organizacional y la planificación del trabajo pedagógico; 0,197 (p-valor=0,05) entre el clima organizacional y el proceso de enseñanza-aprendizaje; y 0,136 (p-valor=0,08) entre el clima organizacional y las responsabilidades profesionales. Se ha establecido que existe una evaluación significativa entre el ambiente laboral de una organización y el rendimiento de los empleados, incluyendo sus distintos aspectos. No obstante, no se ha identificado una compensación entre el ambiente laboral de la organización y las obligaciones laborales. Por consiguiente, se puede inferir que el incremento en el nivel de percepción del clima organizacional por parte de los docentes de colegios y escuelas adventistas conducirá a una mejora en su rendimiento laboral, sin afectar sus obligaciones profesionales.

Palacios M. (2019) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador. El propósito de este estudio fue examinar la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador. El estudio de investigación se destaca por su enfoque cuantitativo y su diseño descriptivo correlacional. Se llevaron a cabo un total de 312 encuestas en las que se utilizaron dos instrumentos de medición. El primer cuestionario se enfocaba en el clima organizacional, el cual estaba conformado por 50 ítems, en contraste con el segundo cuestionario que se centraba en el desempeño laboral y constaba de 48 ítems. El instrumento fue validado a través de la prueba Alfa de Cronbach, la cual arrojó un coeficiente de 0,970 con 98 ítems, demostrando un alto nivel de confiabilidad en la información recopilada. Para evaluar la relación entre las dos variables mencionadas, se utilizó el coeficiente de valoración de Spearman, el cual dio como resultado un valor de 0,870, lo que señala un nivel de valoración significativa. El resultado obtenido sugiere que a medida que se incrementa la calidad del ambiente laboral, se observa un aumento en el rendimiento laboral. Los resultados del estudio sugieren la presencia de una evaluación significativa entre el clima organizacional y el rendimiento laboral del personal administrativo de los Distritos de Salud Pública de la Provincia de Manabí en Ecuador. El clima organizacional se considera un elemento fundamental en las organizaciones, dado que la percepción que los empleados tienen del entorno laboral, ya sea favorable o desfavorable, influye en su rendimiento laboral.

Guerrero Ch; Neira A; Váconez V. y Váconez S. (2019) Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. Artículo. El propósito de la investigación consistió en determinar la relación entre la variedad de climas organizacionales y el desempeño laboral en entidades gubernamentales del sector público. El estudio se fundó en un diseño de investigación correlacional no experimental de tipo transeccional. La población de interés estuvo compuesta por 112 sujetos de investigación que desempeñaron funciones administrativas en entidades gubernamentales de la ciudad de Manta durante el primer semestre del año 2019. Los climas organizacionales predominan son el autoritario-explotador y el participativo-en grupo. Se evidencia que los empleados reaccionan positivamente ante la presencia de estos climas, siendo el participativo-en grupo el más beneficioso, ya que facilita la generación de aportes **que son considerados en la consecución de metas institucionales.**

3.1.2 Antecedentes nacionales

Zaida L. (2019) Clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Parinacochas en el año 2018. El propósito del estudio consistió en examinar la presión existente entre el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas durante el periodo correspondiente al año 2018. Se realizó una investigación aplicada que se enfocó en la obtención y utilización de conocimientos con el propósito de aportar al progreso institucional. Se empleó un diseño de investigación correlacional con un enfoque de grupo no experimental. Se emplearon diferentes metodologías para la recopilación de información, tales como la observación directa y la aplicación de cuestionarios. Se utilizaron posteriormente técnicas de procesamiento de la información, tales como la codificación, clasificación y tabulación de datos, junto con la elaboración de cuadros y representaciones estadísticas pertinentes al caso analizado. El estudio fue realizado con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Es relevante mencionar que la muestra estuvo compuesta por un total de 80 empleados. Después de finalizar la tarea y examinar detenidamente los resultados, se ha obtenido un valor de 342.20, el cual excede el valor crítico de la tabla de 133.2322. En consecuencia, la hipótesis nula (H_0) es rechazada y se procede a aceptar la hipótesis de investigación (H_1). Se ha determinado que el clima organizacional incide directamente en

la productividad laboral de los empleados en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas.

Portuguez S. (2018) *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en la UGEL Chincha 2018*. Con el propósito de analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la UGEL Chincha en 2018, se realizó la investigación titulada "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores públicos en la UGEL Chincha 2018" . El estudio se distingue por su enfoque basado en la recopilación y análisis de datos cuantitativos, así como por su diseño que no involucra experimentación. En el estudio actual, se aplicó un diseño de investigación no experimental de tipo transversal correlacional. En el contexto de esta investigación, la población y la muestra están conformadas por 61 trabajadores detallados. Los instrumentos de medición experimentan dos procesos esenciales: la confiabilidad y la validez. En el estudio de los datos, se utilizaron métodos de análisis estadístico descriptivo e inferencial. Con el objetivo de analizar la relación entre las variables, se utilizó la prueba estadística paramétrica conocida como coeficiente de evaluación de Spearman. A partir de los resultados obtenidos, se puede inferir que en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Chincha, durante el año 2018, se establece una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Se ha obtenido un coeficiente de valoración de Spearman (Rho) de 0,807, indicando una relación positiva entre un clima organizacional favorable y un alto desempeño laboral.

Medina C. (2018) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna 2018*. El propósito de este estudio consistió en determinar la mejora existente entre el entorno laboral y el desempeño de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Tacna durante el año 2018. En lo que respecta a la metodología empleada, el presente estudio se categoriza como una investigación de carácter básico, con un diseño no experimental y transeccional. No se requirió la obtención de una muestra, dado que se analizó a la totalidad de la población, la cual estaba conformada por los 63 servidores y/o funcionarios de la UGEL – Tacna. En la investigación, se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. En cuanto a la variable independiente del clima organizacional, la dimensión de estándares presentó el porcentaje más alto en la categoría regular, llegando a un 74,6%. En relación

con la variable dependiente del rendimiento laboral, las dimensiones de relaciones interpersonales y organización sobresalieron al lograr el mayor porcentaje en la categoría regular, llegando a un 71,4%. Según la conclusión del estudio, se observará una evaluación significativa entre el ambiente laboral y el rendimiento de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Tacna en el año 2018. El fundamento de esta afirmación se encuentra en los resultados arrojados por el examen de evaluación de Pearson, en el cual se obtuvo un valor de $p = 0.000$, validando la presencia de la compensación mencionada.

Pinto A. (2020) Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020. El propósito del estudio consistió en determinar la relación entre el entorno laboral y el desempeño de los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa. El presente estudio constituye una investigación cuantitativa de enfoque relacional, caracterizada por un diseño no experimental y de naturaleza transeccional. La muestra estuvo conformada por cien empleados administrativos que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Norte, ubicada en la ciudad de Arequipa. Como instrumento de medición, se empleó el test de Clima Organizacional SPC, creado por la psicóloga Sonia Palma Carillo. Se utilizó el Test GFK como método de evaluación del desempeño laboral. Se emplearon técnicas de estadística descriptiva e inferencial para el análisis de los datos. Se logró establecer una relación altamente significativa entre las variables investigadas mediante el uso de la prueba de Spearman. Se ha establecido que existe una compensación positiva y altamente significativa entre el ambiente laboral de una organización y el rendimiento de sus empleados.

Matos P. y Ramos M. (2018) Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una institución pública del Callao, año 2017. En el marco de la presente investigación, se examina la posible relación compensatoria entre las condiciones laborales y la productividad de los trabajadores de una institución pública en el Callao, concretamente en el ámbito municipal. Uno de los propósitos de esta investigación consiste en analizar la potencial discrepancia entre el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores de una entidad pública en Callao. Se procederá a examinar la influencia de diversos factores en el ámbito laboral, tales como la comunicación interna, la orientación, la estructura organizativa y el conocimiento técnico de los

empleados. En el estudio se ha establecido que hay una evaluación altamente significativa entre las dos variables examinadas. Se resalta la influencia significativa del entorno laboral en la eficiencia del personal, lo cual favorece una gestión óptima del tiempo y una resolución efectiva de los problemas laborales.

Bobadillo, C. C. (2017) en su investigación titulada “clima organizacional y desempeño laboral en instituciones superiores tecnológicos de Huancayo. El propósito de este trabajo de investigación es obtener el grado de doctor en gestión educativa otorgado por la Universidad Nacional del Centro del Perú. El objetivo de este estudio es analizar la ponderación existente entre el ambiente laboral dentro de las instituciones educativas de nivel superior en Huancayo y el rendimiento de los trabajadores en dichos entornos. El estudio contó con la participación de 104 servidores y se aplicó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional. Los resultados obtenidos en el estudio permitieron concluir que existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo. Esta relación se pudo evidenciar mediante el análisis de los estadísticos Chi cuadrado y coeficiente de contingencia.

3.2 BASES TEÓRICAS O CIENTÍFICAS

3.2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN

Schein, E. (2015) define Clima organizacional como un conjunto de principios, valores, tradiciones, políticas, comportamientos y creencias que se manifiestan en el comportamiento organizacional, en el lenguaje, los símbolos y los procesos de comunicación, generando de esta forma un marco de referencia compartido para todos los proyectos, actividades y procesos en una organización

Robbins, S. (2015) El clima organizacional se define como el conjunto de características, significados, creencias y valores que guían a una organización, la cual se concibe como el conjunto de sus miembros.

Stephen, P. (2014) define que el clima organizacional está constituida por las particularidades de una organización, las mismas que influyen en el accionar institucional y repercuten en la conducta de sus trabajadores.

Brunet, L. (2016) Según la teoría propuesta, el clima organizacional se define como la conducta de los miembros de una organización, la cual es influenciada por las prácticas de gestión y las condiciones estructurales que estos perciben, a su vez, determinadas por sus datos, percepciones, expectativas, habilidades y principios.

3.2.2 IMPORTANCIA

Uno de los aspectos relevantes es la influencia del clima en el comportamiento de los empleados de una empresa. La relación entre percepciones, motivación y rendimiento laboral se establece a través de la forma en que las percepciones influyen en la percepción de la realidad, condicionando así la motivación y el rendimiento en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral, un trabajador puede percibir que el ambiente en su empresa es positivo y, sin ser consciente de ello, colaborar con su conducta para mantener esa atmósfera agradable. De igual manera, ocurre lo contrario: si un individuo critica el ambiente laboral en su empresa, está contribuyendo a deteriorarlo.

De acuerdo con lo expuesto, un análisis del ambiente laboral proporciona a la organización información sobre la valoración que los trabajadores tienen en relación a los aspectos evaluados en dicho análisis. La relevancia de esta información radica en la evaluación de los instrumentos de gestión empleados y en la creación de aquellos más apropiados para resolver conflictos potenciales y alcanzar metas empresariales.

El clima organizacional influye en el nivel de compromiso y la identificación de los empleados con la organización. En una organización con un ambiente laboral favorable, existe una alta probabilidad de lograr un nivel significativo de identificación por parte de sus miembros. Por el contrario, en una organización con un clima laboral deficiente, no se puede esperar un alto grado de identificación. Por lo general, las organizaciones que expresan preocupación por la falta de compromiso de sus empleados suelen presentar un clima organizacional desfavorable.

3.2.3 CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Brunet, L. (2016) considera que el clima organizacional se caracteriza porque:

Se encuentra fuera del individuo.

El entorno circundante influye en el individuo de manera distinta a como este lo percibe.

En la organización existe tal situación.

El registro puede llevarse a cabo mediante diversos procedimientos.

Se diferencia de la cultura organizacional.

Rodríguez, R. (2015) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

El clima organizacional de una empresa influye en el comportamiento de los trabajadores.

El ambiente laboral impacta en el nivel de compromiso y la identificación de los empleados.

Los empleados influyen en el ambiente laboral de la empresa y, a su vez, inciden en sus propias conductas y actitudes.

El clima organizacional de una empresa puede ser influenciado por diversas variables estructurales, las cuales a su vez pueden ser impactadas por dicho clima.

La rotación de personal y el ausentismo en una organización pueden indicar la presencia de un ambiente laboral negativo, lo que sugiere que los empleados podrían experimentar insatisfacción.

3.2.4 DIMENSION: RELACIONES INTERPERSONALES

Una relación interpersonal es la interacción recíproca entre dos o más personas. En las relaciones interpersonales el proceso de comunicación es clave y fundamental y estas relaciones están reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social

Wiemann (2011) Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, tales como la familia, los amigos, el matrimonio, las amistades, el trabajo, las asociaciones, etc. Son la base de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto. Es, por tanto, primordial para cada uno de nosotros desarrollar y gestionar mejor nuestra comunicación para conseguir que nuestras relaciones interpersonales sean más satisfactorias en todos estos entornos. Este libro es un completo, ameno y riguroso estudio de las relaciones interpersonales que nos presenta el estado de la cuestión sin recetas

simplificadoras. A partir del conocimiento de los mecanismos que rigen las relaciones interpersonales, nos propone vías para la mejora de las habilidades en la comunicación. Es, pues, un libro de interés, tanto para los profesionales en su ámbito de trabajo como para cualquier persona que quiera mejorar sus relaciones interpersonales en su ámbito privado. También es de interés para los estudiantes, como libro introductorio en el tema y que les permitirá, a través de su amplia bibliografía, profundizar luego en los diferentes temas

Para Ehlermann (1997, p. 23), las relaciones interpersonales es la “interacción por medio de la comunicación, que se desarrolla o se entabla entre una persona y el grupo al cual pertenece”. Es decir, las relaciones interpersonales dependen mucho de la facilidad o dificultad que tengan los niños y niñas para comunicarse con los demás de tal forma que la comunicación constituye el medio más eficaz para relacionarse con otras personas

Por otro lado, Mojas (1999), lo entiende como un conjunto de comportamientos aprendidos que se ponen en juego en la interacción con otras personas. En ese sentido, las relaciones interpersonales están relacionados con las conductas modeladas que se ponen en práctica al relacionarse con otras personas. De tal forma que, cuanto mejor y positivas sean esas conductas tendrá más facilidades de relacionarse con los demás. Por otro lado, Trinidad (2003, p.3), manifiesta que las relaciones interpersonales están basadas en la interacción recíproca entre dos o más personas, que involucra la habilidad para comunicarse efectivamente. Desde esta perspectiva en las relaciones interpersonales tiene que haber reciprocidad de acciones entre ambas personas que están interactuando para volverla eficaz. En este hecho, la habilidad desarrollarse para comunicarse juega un papel importante en ambas partes.

Para Oliveros (2004), las relaciones interpersonales desarrollan la comunicación interpersonal a través del cual cada uno se desarrolla como ser humano. Es decir, las relaciones interpersonales mejoran la calidad de vida de quienes la practican porque ponen en práctica las habilidades de comunicación interpersonal, con lo cual facilita el trabajo colaborativo tanto de niños, adolescentes y adultos.

3.2.5. DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD

De acuerdo a (Vives A., 2011, pág. 45) define la responsabilidad social como “un paradigma a partir del cual se puede construir un nuevo significado que tienen o deben tener las organizaciones o empresas con su entorno externo e interno en el marco de una búsqueda de desarrollo sostenible; implica una ética cuyos valores y principios referidos al respeto de los colaboradores, al proceso técnico que impacta en el medio ambiente, a la escucha y la consulta con los que se vinculan, a la transparencia que pueda generar identificación y confianza con la comunidad y los otros, se haga evidente en la práctica y comportamiento”. En el lenguaje común se define responsabilidad como el deber de responder por los actos propios.

Sanz E. (1998), El concepto de Responsabilidad es un concepto abstracto y que genera una gran cantidad de definiciones, así tenemos que en la vida diaria como en el derecho es uno de los más comunes, constantemente hacemos referencia al concepto "responsable o responsabilidad, como bien lo señala Sanz Encinar, es uno de los conceptos más utilizados por los seres humanos. En diferentes circunstancias podemos emplear dichos conceptos, desde cuando nuestros padres nos dicen que somos responsables de tender la cama una vez que nos hayamos levantado, hasta cuando el policía de la esquina nos dice que somos responsables de darnos una vuelta prohibida, estos conceptos aunque señalen lo mismo, son diferentes por su ámbito de aplicación, podemos pasar desde la responsabilidad moral, espiritual, gremial, política, hasta llegar a la responsabilidad jurídica, que es la que nos ocupa en este caso.

Sanz E. (1998), Por existir diversas formas de concebir la responsabilidad, es que iniciaré el presente estudio, partiendo de su estructura general, es decir mediante el análisis de la responsabilidad en la teoría general del derecho, lo cual nos dará las bases para entender el concepto de responsabilidad en las diferentes ramas del derecho. La responsabilidad se ha desarrollado sobre todo en el ámbito civil, pero desde luego teniendo presencia también en el ámbito penal, ya que ésta se extiende prácticamente a todas las áreas del derecho, hasta el ámbito administrativo, fiscal, laboral, mercantil etc. Y de esta forma tenemos que el concepto de responsabilidad es parte vital de todo ordenamiento jurídico

La responsabilidad como capacidad: la capacidad es una condición indispensable para ser sujeto de obligaciones y derechos, por lo tanto para la responsabilidad es importante determinar si se tiene capacidad, pues ello determina si puede ser sancionable la persona responsable. Aquí encontramos que la capacidad como primicia para ser sujeto de

sanción, y considero que los que han estudiado la teoría de la responsabilidad en Hart⁹ no han aludido a que esta posición de Hart, se refieren únicamente a la responsabilidad y no a la sanción, es decir, el hecho de que un menor de edad no tenga capacidad de ejercicio y por lo tanto los actos que realiza y que causen un daño no sean sancionables directamente al menor, pero si son sancionables para quien ejerce la patria potestad o tutela, y por lo tanto no hay capacidad para ser sancionable, pero si para ser responsable, y aquí nos apoyamos en Kelsen cuando habla de la responsabilidad directa e indirecta y de alguna forma se cruzan ambos conceptos en lo que pretenden conceptualizar

3.2.6. DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN

El clima organizacional influye en el comportamiento de los empleados en una empresa.

El ambiente laboral impacta en el nivel de compromiso y la identificación de los empleados.

Los empleados influyen en el ambiente laboral de la empresa y, a su vez, inciden en sus propias conductas y actitudes.

El clima organizacional de una empresa puede ser influenciado por diversas variables estructurales, las cuales a su vez pueden ser impactadas por dicho clima.

La rotación de personal y el ausentismo en una organización pueden indicar la presencia de un ambiente laboral negativo, lo que sugiere que los empleados podrían experimentar insatisfacción en su trabajo.

Chiavenato (2007), conceptualiza la remuneración como: “La recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar las tareas de la organización” (p. 283). Dessler (2009), define: “Todas las formas de retribución destinadas a los trabajadores, las cuales se derivan de su empleo” (p. 422)

Neves (2009), La remuneración, según el autor, no debe limitarse a ser una contraprestación, sino que también implica el pago por la disponibilidad de la actividad laboral para el empleador. Incluso durante períodos de inactividad temporal como vacaciones o licencia por enfermedad, el trabajador debe recibir su remuneración, denominada suspensión imperfecta de la relación laboral. Por otro lado, la Constitución

Política establece en su artículo 24 que la remuneración es un derecho fundamental, garantizando un pago justo y adecuado que asegure el bienestar material y espiritual del trabajador y su familia. Asimismo, se destaca que el pago de la remuneración y los beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Por su parte, Ferro (2019), señala que la remuneración constituye una retribución de carácter económico, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios.

Toyama y Vinatea (2017), refieren que la remuneración representa todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición, lo cual significa, por lo tanto, una ventaja o incremento patrimonial para el trabajador y su familia, sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega, salvo que, ciertamente, se encuentre excluido legalmente o que por definición, no ingrese dentro de la referida institución.

De otro lado, Arce (2008), hace la siguiente reflexión, sólo cuando existe un contrato de trabajo de por medio, se podrá hablar de remuneración en sentido estricto, mientras que cuando no exista ni prestación personal ni subordinación en un contrato de servicios, el pago que se realice por el servicio dado será considerado como una retribución más no una remuneración, señala que la definición que da el ordenamiento jurídico a la remuneración es restrictivo, al darle el carácter retributivo, reduce el trabajo a la condición de mercancía, desconociéndolo como una herramienta de inclusión social.

3.2.7. DESEMPEÑO LABORAL

TEORÍA DE DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN HACKER

“Desempeño Laboral y proceso de Acción” El psicólogo (Hacker W., 1994, págs. 91-120) En Europa, existe una teoría de desempeño laboral ampliamente reconocida en el campo de la psicología laboral. Esta perspectiva se enmarca en el ámbito cognitivo y se basa en el procesamiento selectivo de la información relevante para la conducta. Aunque esta teoría comparte similitudes con otras teorías cognitivas del comportamiento, su enfoque se centra específicamente en contextos laborales. El autor presenta dos perspectivas en su trabajo. La primera perspectiva se refiere a la secuencia de la acción,

que va desde el establecimiento de un objetivo, la elaboración de un plan, su implementación y la retroalimentación posterior. La segunda perspectiva sugiere que la acción está influenciada por procesos cognitivos que pueden ser tanto conscientes como automáticos. Además, se destaca que este proceso consta de seis etapas: establecimiento de objetivos, orientación, elaboración de planos, toma de decisiones, ejecución y control, y retroalimentación.

TEORÍA DE DESEMPEÑO LABORAL SEGÚN CAMPBELL

El modelo teórico propuesto por (Campbell P., 1993, págs. 164-167), Se propone que el rendimiento laboral se define como la ejecución de tareas en el trabajo, más que los logros obtenidos como resultado de dicha ejecución. El autor destaca la importancia del conocimiento declarativo, el conocimiento de los procedimientos, las destrezas y la motivación en la determinación de la conducta. Además, propone ocho componentes para evaluar el desempeño, que incluyen: el rendimiento en la tarea específica del puesto, el rendimiento en tareas no específicas del puesto, la ejecución de la tarea de comunicación oral y escrita, la demostración de esfuerzo, el mantenimiento de la disciplina personal, la facilitación del desempeño del equipo y de los pares, la supervisión, el liderazgo y la administración.

3.2.8. DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN:

La motivación de los miembros de una organización se ve influenciada por una combinación de experiencias, valores compartidos, visión del futuro y recompensas esperadas. Este conjunto de factores constituye un aspecto fundamental que incide en el desempeño organizacional. Comprender las motivaciones de una organización puede ser una herramienta valiosa para evaluar y mejorar su rendimiento.

El autor (Romero R., 2010, págs. 26-29) define la motivación como “una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permita aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo; está compuesta por necesidades, tensiones, deseos, incomodidades y expectativas, constituye un paso al aprendizaje y el motor del mismo”. La falta de motivación hace complicada la consecución de los objetivos.

Robbins y a. Judge (2017), definen a la motivación: “Como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, que realiza una persona para alcanzar una meta”. (P.209)

Chiavenato (2018) define a la motivación: “Como todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta o comportamiento específico. (P.41)

Maslow (1954) señala que la motivación es un plus que tiene las personas para lograr sus metas ya sea en su vida personal, laboral, profesional, etc.: estos objetivos son de satisfacer las necesidades humanas básicas y de autorrealización; dentro de esta teoría se mencionan 5 dimensiones: las fisiológicas, las seguras, sociales, de estima y autorrealización; con relación a las necesidades fisiológicas, estas son: alimentación, refugio, resguardo; las necesidades biológicas, estas son la de supervivencia; las necesidades de seguridad, implican la protección del derecho a un lugar donde vivir, el derecho a tener un trabajo que le otorgue un dinero fijo (Maslow, citado en Camacho, 2016)

Torres (2017) señala que la motivación es muy importante ya que ofrece conductas positivas en el rendimiento laboral, y emplea diversas actividades que desarrollan las personas, en donde se vuelven atractivas sobre todo cuando se adquieren conocimientos y capacidades nuevas; para que el trabajador o colaborador desarrolle su desarrollo y crecimiento, es mediante un proceso de cuatro etapas; anticipación, activación, conducta activa y retroalimentación

Challapa y Quispe (2017) señalan que la motivación del personal en una empresa estas pueden ser: a) los puestos de trabajo, el empleador debe brindar la oportunidad de que el trabajador tenga un puesto de trabajo en el cual pueda desarrollar sus habilidades y sus actitudes profesionales; b) la participación y autonomía, ayuda al trabajador exponga sus ideas y opiniones así como también participe activamente en actividades de integración; c) el ambiente laboral, el empleador debe brindar un adecuado ambiente laboral, creando buenas relaciones intrapersonales entre ellos, para que así puedan tener confianza y se sientan satisfechos; d) las condiciones laborales, el empleador debe recompensar a su

personal ya sea con beneficios laborales o cualquier otra índole que hace que el trabajador se encuentre satisfecho en su ámbito laboral.

3.2.9. FORMACIÓN Y DESARROLLO:

El desarrollo de los recursos humanos se ha vuelto una forma de abordar los nudos críticos dentro de las organizaciones, los programas de capacitación y desarrollo. Pueden facilitar el desarrollo de aptitudes y mejorar la comunicación entre el personal al suministrar un idioma en común, formar redes de empleados y establecer una visión común para la empresa. El desarrollo humano es definido por (García G., 2007, pág. 168) como “la oportunidad de crecimiento personal y profesional”, así mismo lo define como “un conjunto de intervenciones del cambio planeado, sustentado en los valores que buscan mejorar la efectividad organizacional y el bienestar del empleado no solo en el ámbito material sino psicológico: oportunidades de capacitación, oportunidades lúdicas, oportunidades de promoción y oportunidades de servicio”

Marín D. (2009) señala que la Formación lo hace orientándolo a las necesidades, a los planes de formación o a los resultados que proporciona dicha Formación. Por lo tanto, con el fin de establecer una visión clara del estado de la investigación en cuanto a la Formación, se ordenará el capítulo siguiendo una estructura que corresponde a un correcto proceso de Formación que requiere la ejecución de las siguientes etapas: a) Análisis previo de las necesidades de formación. b) Desarrollo e implementación de un plan de formación. c) Evaluación de los resultados de la formación. (p.60)

Marín D. (2009) señala que en la actualidad las empresas que perduren en el tiempo serán las que puedan transformar sus organizaciones y reaccionar con la naturaleza cambiante del entorno en tres aspectos básicos: el entorno empresarial, la competitividad y las necesidades cambiantes del cliente. Debemos darnos cuenta de que la fuente de riqueza ya no es ni la tierra ni el capital ni la materia prima, si no que ahora estamos en presencia de la inteligencia como principal fuente de riqueza emergente, podemos decir los cerebros y las habilidades del ser humano. Necesitamos dar más derechos a los empleados que trabajen en la compañía porque, después de todo, son los activos reales de la misma. (p.61)

Por su parte Dubois (2002:1) señala que el desarrollo “Es un concepto histórico, lo que quiere decir que no tiene una definición única”, es decir, puede definirse desde múltiples perspectivas que dependen del estilo de pensamiento y de las dimensiones consideradas en los estudios específicos. Algunos autores coinciden que el concepto de desarrollo nació al terminar la Segunda Guerra Mundial, donde se creía que involucraba únicamente la acumulación de riquezas.

Por su parte Guerrero y Fuentes (2008:23) alegan que el desarrollo surge del uso metafórico que se da en biología para explicar el crecimiento natural de plantas y animales, que con el tiempo cambia de una noción de transformación “Hacia un cambio hacia una forma más perfecta”, de esa forma se hizo la transferencia a la dimensión social.

3.2.10. DIMENSIÓN: LIDERAZGO

El liderazgo debe ser entendido como una clase de influencia mediante la que se puede lograr que los miembros de una organización colaboren voluntariamente y con entusiasmo en el logro de los objetivos organizativos. La persona que ejerce este tipo de poder es el líder.

El líder es, por tanto, una persona a quien le es posible influir en las actitudes y opiniones de los miembros de un colectivo, además de influir en sus decisiones, sin que por ello tenga que estar dotado de autoridad formal. Podríamos decir que liderazgo supone en coordinar, dirigir y en definitiva hacer que otros hagan, marcando la pauta de forma armónica y con el mínimo esfuerzo para el grupo.

El autor (García G., 2007, pág. 170) define que “el liderazgo tiene un proceso de involucramiento, de influencia, teniendo la capacidad de intervenir en el grupo para el logro de las metas por lo que se debe tener en cuenta: las relaciones de trabajo, coherencia, orientación y comunicación”

Chelladurai y Saleh (1978) construyeron un cuestionario (Leadership Scale for Sport) que permite identificar cinco tipos de entrenador/líder. Entrenamiento e instrucción Comportamiento del entrenador basado en la mejora del rendimiento de los atletas a través del énfasis en los entrenamientos muy duros y cansados, instruyendo a los atletas en las prácticas, técnicas y tácticas de la modalidad específica, desentrañando la relación

entre los elementos del equipo, estructurando y coordinando las actividades de esos mismos elementos.

Apoyo Social Comportamiento del entrenador que se caracteriza por el interés acerca de los atletas y de su bienestar, que consigue un buen ambiente de grupo e intenta una buena relación personal con los atletas.

Refuerzo Comportamiento del entrenador que incluye el “fortalecimiento” psicológico del atleta, reconociendo y recompensando los buenos desempeños.

Democrático Comportamiento del entrenador que favorece una mayor participación de los atletas en las decisiones relativas a los objetivos del equipo, a los métodos de trabajo y a las estrategias y tácticas de juego.

Autocrático Comportamiento del entrenador que preconiza la independencia en la toma de decisiones, y subraya su autoridad personal.

Serpa (1990), señala que los individuos que privilegian un modo de funcionamiento cognitivo prefieren que sus entrenadores tengan comportamientos de entrenamiento/instrucción, mientras que sujetos que son más impulsivos prefieren comportamientos de apoyo social. La madurez de los liderados ha sido otra característica estudiada, habiéndose verificado que, cuanto mayor es la madurez, más tendencia existe por parte de los líderes en la concesión de autonomía y responsabilización a los liderados en el desempeño de la tarea, orientándose, en cambio, hacia estilos más directivos y autocráticos en niveles más bajos de madurez

3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Alta dirección: Según Carrión, B. (2016) es una persona o grupo de personas que dirigen y controlan al más alto nivel una organización

Auto control: Según Camisón, C. (2016) es una característica de la personalidad a la que recientemente se la ha dado mayor atención se llama autocontrol.

Comunicación: Según Schein, E. (2015) Captación de expresar sus ideas de manera efectiva ya sea en grupo o individual la capacidad de adecuar el lenguaje o terminología a las necesidades. Al buen empleo de la gramática, organización y estructura en comunicaciones.

Iniciativa: Según Brunet, L. (2016) Intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetos. A la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. A las medidas que toma para lograr objetivos más allá de lo requerido.

Conocimiento: Según Carrión, B. (2016) Nivel alcanzado técnicos y/o profesionales en áreas relacionadas de trabajo.

Calidad de trabajo: Según Schein, E. (2015) Proporciona documentación adecuados cuando se necesita. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un producto o resultado mejor evalúa la actitud seriedad, claridad y utilidad en las tareas encomendadas. Produce o realiza una tarea de alta calidad.

Cantidad de trabajo: De acuerdo a Schein, E. (2015) es cumplir los objetivos de trabajo ateniéndose a las órdenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su propia terminación.

Planificación: Según Carrión, B. (2016) Programa las ordenes de trabajo a fin de cumplir los plazos y utiliza a los subordinados y a los recursos con eficiencia. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.

Proceso: Según Kotler, P. (2016) es un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.

Procedimiento: Según Brunet, L. (2016) es la forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso. Pueden estar documentados o no.

Satisfacción en el trabajo: Según Camisón, C. (2016) Es la recompensa que el trabajador recibe por su esfuerzo sea equilibrada y que los mismos empleados se sientan conformes y estén convencidos que es eso lo que ellos merecen.

Clima organizacional: Esta variable refiere al ambiente laboral, cultural, tecnológico y de ergonomía con el cual el clima pasa a ser entendido como la percepción adecuada para que se vinculen con el ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta

acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma, 2004)

Desempeño laboral: Son todas las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que están sujetos a mediciones a través de evaluación de puestos, calificación laboral y profesional, de modo que se mide en términos de las competencias de cada individuo y su nivel. El rendimiento y desempeño de los empleados de una organización tienen que ver con los conocimientos, destrezas, motivación, liderazgo, sentido de pertenencia y el reconocimiento sobre del trabajo realizado que permita contribuir con las metas empresariales (Chiavenato, 2007)

Motivación: Son aquellos procesos que dan cuenta del nivel de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por llegar a conseguir una meta. (Robbins, 2004)
Voluntad que puede tener una persona para ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (Robbins, 2004)

Productividad: Se refiere al grado de productividad del trabajo que se configura en el volumen de la magnitud relativa de los medios de producción donde participa un obrero, durante un tiempo dado y con la misma intensidad de la fuerza de trabajo, que transforma en producto. (Marx, 1980)

CAPITULO IV: HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre el clima organización y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

4.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

4.3.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL

VARIABLE (X): CULTURA ORGANIZACIONAL

Según Schein (2015), el Clima Organizacional se define como el conjunto de principios, valores, tradiciones, políticas, comportamientos y creencias que se reflejan en el comportamiento de una organización, en su lenguaje, símbolos y procesos de comunicación. Este conjunto genera un marco de referencia compartido para todos los proyectos, actividades y procesos dentro de la organización.

Definición Operacional: Se consideran las dimensiones, Relaciones interpersonales, Responsabilidad y Remuneración

VARIABLE (Y): DESEMPEÑO LABORAL

Hacker W., (1994), págs. 91-120) En Europa, existe una teoría ampliamente reconocida en el campo de la psicología laboral que se centra en el desempeño laboral. Esta corriente se enmarca en el ámbito cognitivo y se basa en el procesamiento selectivo de la información relevante para la conducta. Aunque esta teoría comparte similitudes con otras teorías cognitivas del comportamiento, su enfoque se centra específicamente en contextos laborales. El autor presenta dos perspectivas en su trabajo. La primera perspectiva se refiere a la secuencia de la acción, que va desde el establecimiento de un objetivo, la elaboración de un plan, su ejecución y la retroalimentación posterior. La segunda perspectiva sugiere que la acción está influenciada por procesos cognitivos que pueden ser tanto conscientes como automáticos.

Definición Operacional: Se consideran las dimensiones, Motivación, Formación y desarrollo y Liderazgo

4.3.2 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
----------	-------------	-------------	-------	--------

V (X): Clima organizacional	Relaciones interpersonales	-Trabajo en equipo	1,2	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
		-Convivencia laboral	3	
		-Valores	4	
	Responsabilidad	-Grado de cumplimiento	5	
		- Oportunidades	6, 7	
		- Trato igualitario	8	
	Remuneración	- Incentivos por trabajar en equipo	9	
		Proporcionalidad	10	
		- premio a los servidores	11	
		- Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos.	12	
V (Y): Desempeño laboral	Motivación	- Expectativa - Valor	13, 14	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre
		- Persistencia - Personal	15, 16	
	Formación y desarrollo	- comunicación social - Iniciativa laboral	17. 18	
		- Planificación - Formación y desarrollo	19, 20	
	Liderazgo	- Estimulación - Inspiración	21, 22	
		- Dirección - Impulso	23, 24	

CAPITULO V: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

5.1.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) este enfoque “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”.

5.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica, porque según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) “La investigación básica es la que realiza conocimientos y teorías.

5.1.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) las investigaciones de nivel descriptiva “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice” y las de nivel correlacional porque “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”.

5.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

5.2.1 MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

a) MÉTODO GENERAL:

El método es hipotético-deductivo, según según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) “El método hipotético deductivo conduce a las investigaciones cuantitativas, lo que implica que de una teoría general se deriven hipótesis, las cuales posteriormente son probadas contra observaciones del fenómeno en la realidad”.

b) MÉTODO ESPECÍFICO:

El método a utilizar es el estadístico, según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) “Sirven para evaluar la suposición de un investigador respecto del valor de alguna característica en una muestra de individuos, otros seres vivos, sucesos u objetos, y en una población”.

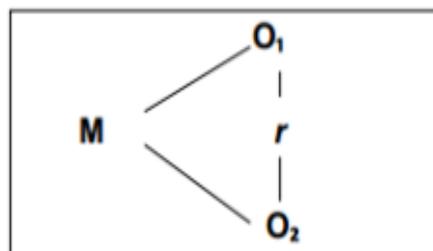
5.2.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

NO EXPERIMENTAL: Según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) Son estudios que recolectan datos en un solo momento y sus propósitos pueden variar entre analizar cuál es el nivel o modalidad de una o diversas variables en un momento dado; evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo y/o; determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento.

Correlacional: Según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) estos estudios “Asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”.

Según lo definido por la teoría la investigación a realizarse será de tipo cuantitativo y diseño descriptivo correlacional.

El diagrama es el siguiente:



Donde:

M = Muestra censal de servidores.

O1 = Observación de la variable (X)

O2 = Observación de la variable (Y)

r = Coeficiente de relación de ambas variables

5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

5.3.1 POBLACIÓN

Hernández, Fernández, y Batista, (2016) define a la población como un “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”, de acuerdo a esto la población estará compuesta por los servidores de la UGEL de Coronel Portillo que lo compone un total de 80 personas.

5.3.2 MUESTRA

La muestra a utilizar es censal, según Hernández, Fernández, y Batista, (2016) una muestra se considera censal, cuando la selección de la muestra abarca el 100% de la población al considerarla un número manejable. Por otro lado, permite establecer a todas las unidades con el mismo valor. En tal sentido, este estudio será censal porque contó con 80 personas para ser encuestados quienes conforman, el universo, población y muestra. De tal manera que se obvian las formulas

5.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.4.1 TÉCNICAS

Encuesta: Hernández, Fernández, y Batista, (2016) Define que es “es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas”, de acuerdo a esto es que para la investigación se va a utilizar esta técnica.

5.4.2 INSTRUMENTOS

Cuestionario: Es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, expresadas en el lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por estricto la persona interrogada, sin que sea necesario la intervención del encuestador (García, 2004, p.65). Por tanto, el cuestionario que se utilizó fue elaborado con preguntas relacionadas al clima organizacional y clima laboral.

5.4.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Según Hernández y Fernández (2010) como el grado en que la calificación o resultado del instrumento realmente refleja” a la medida que muchos de los factores que nos interesan evaluar, no son susceptibles de observación directa por una u otra realidad. En tal sentido, fueron validados por los profesionales especialistas y metodólogos, quienes analizarán sus pertinencias, relevancias y claridad, teniendo la opinión de aplicable en ambos instrumentos; según la tabla precedente.

Nº	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	COEFICIENTE	%
1	Doctor	Soria Ramírez Yesica	92	92%
2	Doctor	Villalobos Pinedo Llecer	90	90%
3	Doctor	Rodríguez Rodríguez Ramiro	92	92%
4	Doctor	Ling Villacrez Lilian	92	92%
5	Doctor	Saavedra Murga Tony	92	92%
			TOTAL	92%

La validez de los instrumentos es de 92 % que es muy bueno según coeficiente de Cronbach.

Confiabilidad. Se realizó un análisis de confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente Alfa de Cronbach utilizando el software estadístico SPSS 22, lo que arrojó los resultados previstos.

Estadística de fiabilidad. X: Clima organizacional

Alfa de Cronbach	Nº Elementos
0,810	12

Estadística de fiabilidad. Variable Y: Desempeño laboral

Alfa de Cronbach	Nº Elementos
0,833	12

5.4.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

En el procesamiento y el análisis de datos, primero se procedió a aplicar el cuestionario a la muestra seleccionada para el estudio, luego de ello se registró en la hoja de cálculo Excel, para su tabulación y calificación según las escalas definidas previamente, conforme los bases de datos. Luego, se analizó los datos a través del programa estadístico SPSS versión 22.0 en español. La estadística que se utilizó fue estadística descriptiva dado que permite organizar y presentar los datos de manera ordenada y precisa respecto a las variables analizadas haciendo rápida su lectura e interpretación, conforme se precisan, mediante tablas de frecuencia y porcentajes con sus respectivas figuras e interpretaciones de acuerdo a los objetivos e hipótesis planteados en la presente investigación. Para el contraste de las hipótesis se utilizó el Chi cuadrado de Pearson.

5.4.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de estudio se desarrolló bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y reconociendo todos los derechos de autores consultados como fuentes primarias o secundarias en el proceso de recolección de información para la presente investigación.

En este sentido, es imperativo que toda investigación se adhiera a normas éticas que tienen como objetivo fomentar el respeto hacia todos los individuos y salvar tanto su bienestar físico como sus derechos personales. Las poblaciones objeto de estudio en investigaciones presentan vulnerabilidades que requieren de medidas de protección específicas.

En este sentido, la ética debe considerar las necesidades específicas de las personas en situación de desventaja económica. Es fundamental dirigir una atención especial hacia aquellos que no tienen la capacidad de otorgar o rechazar el consentimiento por sí mismos, aquellos que pueden verse influenciados para dar su consentimiento bajo presión, aquellos que no obtendrán beneficios directos de la investigación y aquellos que participan en investigaciones. combinados (Manzini, 2000).

La ética debe ser aplicada en todas las fases de la investigación, desde la planificación y ejecución hasta la evaluación del proyecto de investigación. Antes de emprender el diseño de un estudio, es fundamental evaluar cuidadosamente los costos y beneficios potenciales de la investigación, con el propósito de prevenir cualquier riesgo de perjuicio hacia los individuos, el entorno natural, así como la propiedad material o intelectual.

CAPITULO VI: RESULTADOS

6.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

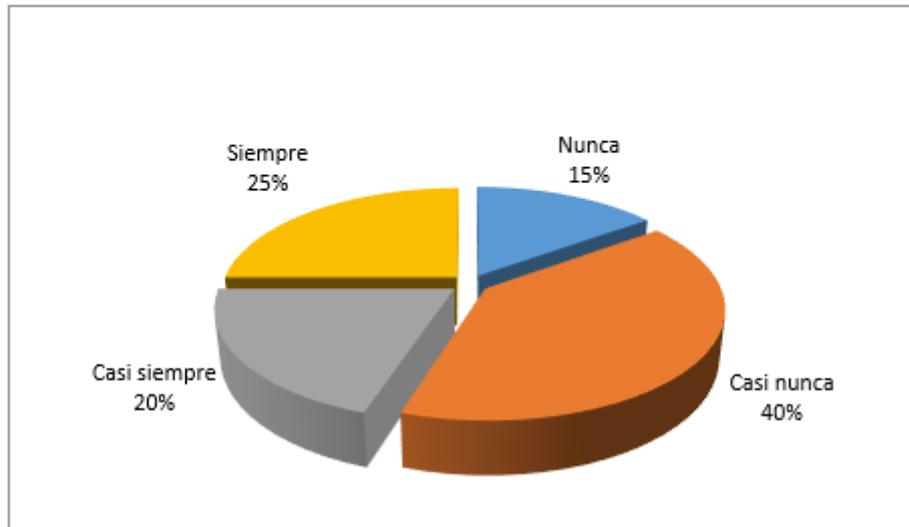
6.1.1. Variable CLIMA ORGANIZACIONAL

D1: DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

TABLA N° 3

¿Con que frecuencia los servidores de la UGEL suelen trabajar en equipo?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12	15%
Casi nunca	32	40%
Casi siempre	16	20%
Siempre	20	25%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 1



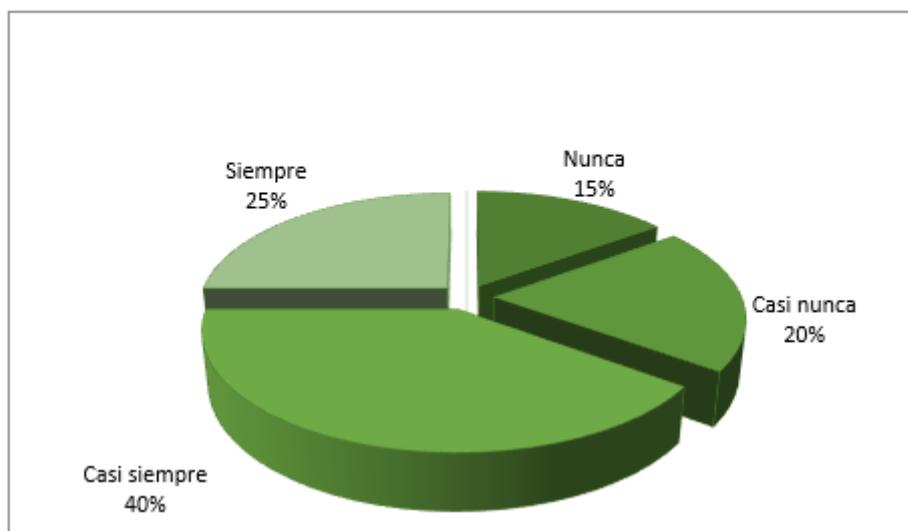
INTERPRETACIÓN:

En el cuadro presente se analiza la frecuencia con la que los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) colaboran en actividades en equipo. Según la encuesta realizada, el 25% de los participantes afirma que siempre, el 20% manifiesta que casi siempre, el 40% expresa que casi nunca, y el 15% indica que nunca. Estos porcentajes representan las respuestas de los encuestados en relación con la frecuencia de cierto comportamiento o actitud.

TABLA N° 4

¿En la UGEL promueven el trabajo en equipo?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12	15%
Casi nunca	16	20%
Casi siempre	32	40%
Siempre	20	25%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 2



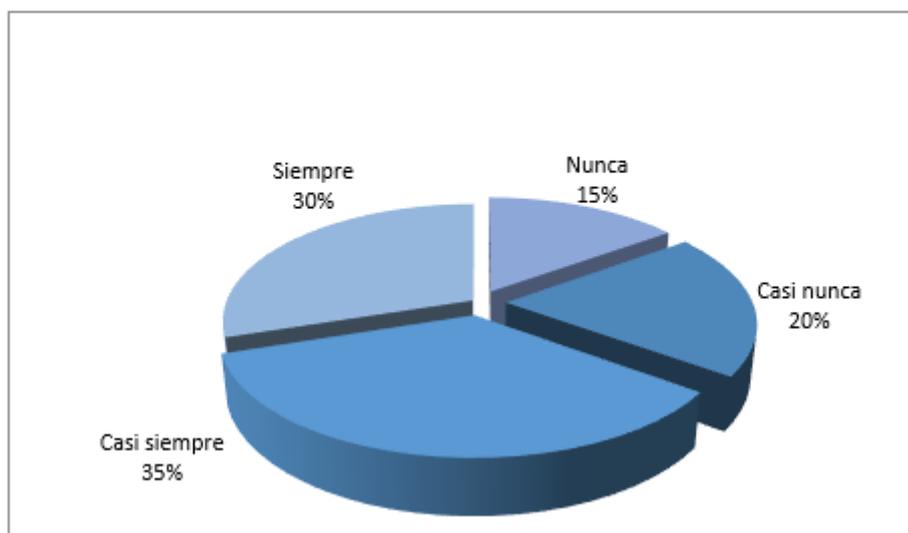
INTERPRETACIÓN:

En el cuadro actual se aborda la cuestión de si en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) se fomenta la colaboración en equipo. Según la encuesta realizada, el 25% de los encuestados manifiesta que siempre, el 40% manifiesta que casi siempre, el 20% manifiesta que casi nunca, y el 15% manifiesta que nunca. Estos porcentajes corresponden a 20, 32, 16 y 12 encuestados respectivamente.

TABLA N° 5

¿Se realiza capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral en la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12	15%
Casi nunca	16	20%
Casi siempre	28	35%
Siempre	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 3



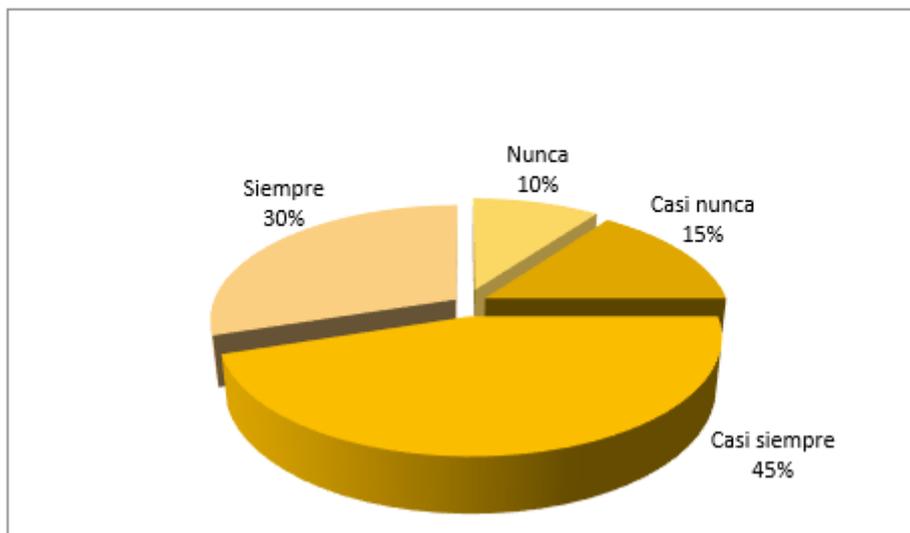
INTERPRETACIÓN:

En relación con la pregunta planteada, se presenta a continuación un cuadro que se muestra si en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) se llevan a cabo capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral. Según la encuesta realizada, el 30% de los encuestados manifiesta que siempre, el 35% manifiesta que casi siempre, el 20% manifiesta que casi nunca, y el 15% manifiesta que nunca. Estos porcentajes corresponden a 24, 28, 16 y 12 encuestados respectivamente.

TABLA N° 6

¿Se Valora de manera igualitaria a todos los servidores de la UGEL con las actividades planificadas?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	8	10%
Casi nunca	12	15%
Casi siempre	36	45%
Siempre	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 4



INTERPRETACIÓN:

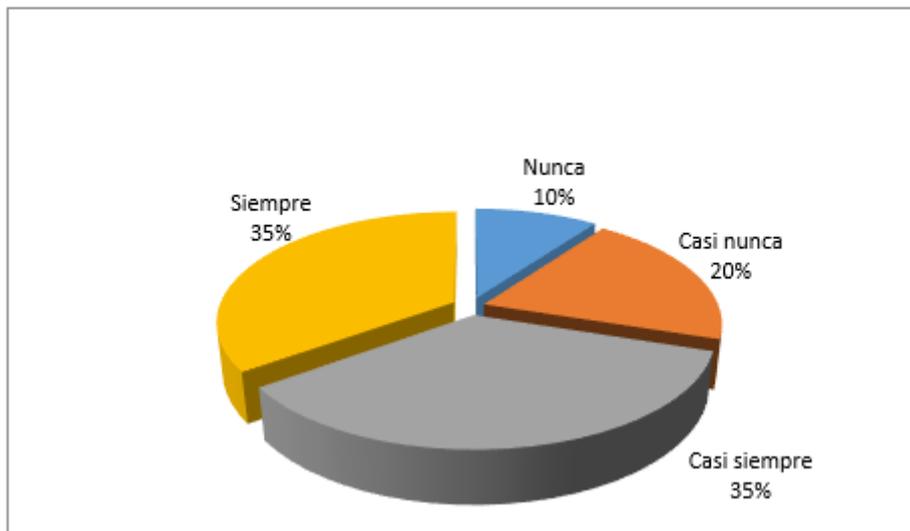
En el cuadro actual se analiza si se valora de forma equitativa a todos los servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) con las actividades planificadas. Según la encuesta realizada, el 30% de los encuestados manifiesta que siempre, el 45% manifiesta que casi siempre, el 15% manifiesta que casi nunca, y el 10% manifiesta que nunca. Estos porcentajes corresponden a 24, 36, 12 y 8 encuestados respectivamente.

D2: DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD

TABLA N° 7

¿Se evidencia el grado de cumplimiento de las labores de los servidores en la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	8	10%
Casi nunca	16	20%
Casi siempre	28	35%
Siempre	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 5



INTERPRETACIÓN:

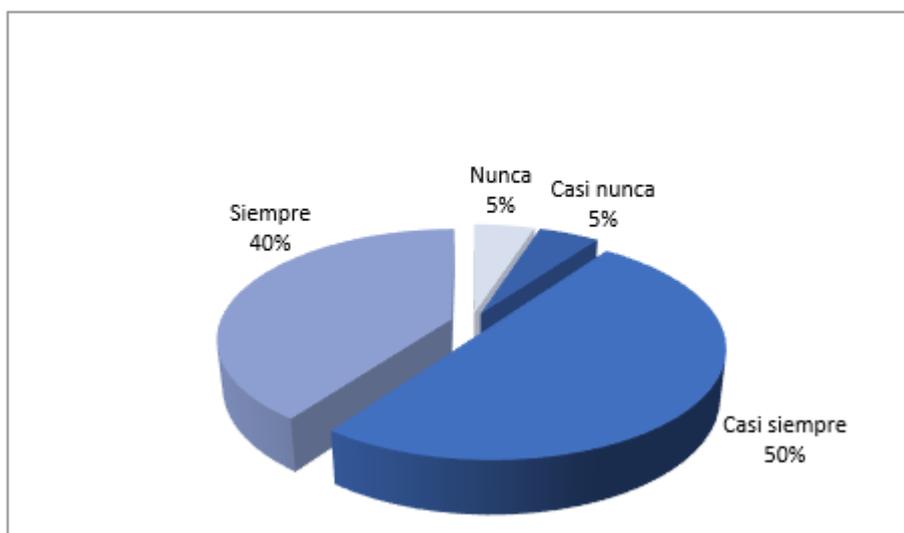
En el cuadro presentado se analiza si se puede observar el nivel de cumplimiento de las tareas por parte de los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Según la encuesta realizada, un 10% de los participantes indicó que nunca experimentó la situación en cuestión, mientras que un 20% manifestó que casi nunca la experimenta. Por otro lado, un 35% afirmó que casi siempre la experimenta y otro 35% señaló que siempre la experimenta.

TABLA N° 8

Responsabilidad

¿Se evidencia la igualdad de oportunidades de todos los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	4	5%
Casi siempre	40	50%
Siempre	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 6



INTERPRETACIÓN:

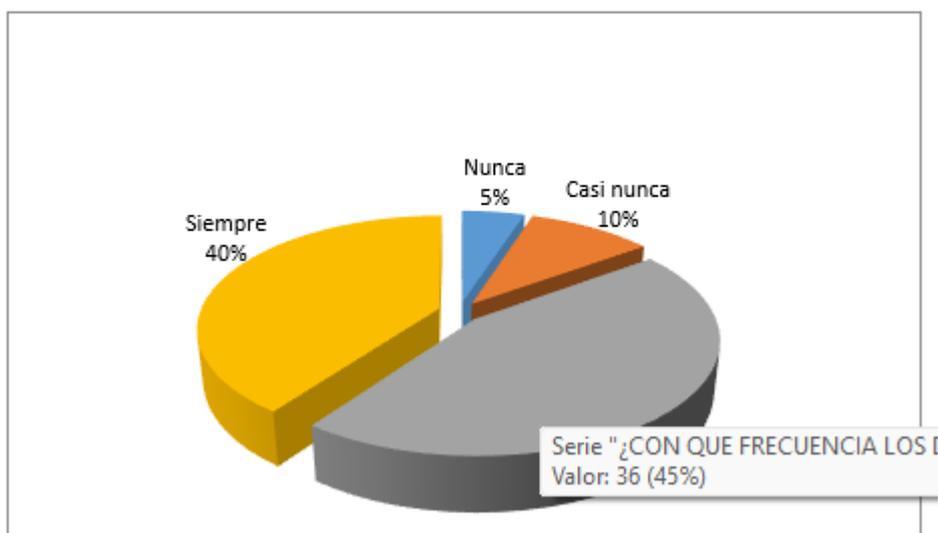
En el cuadro presentado se analiza si existe equidad de oportunidades para todos los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Según la encuesta realizada, el 40% (32) de los participantes indicó que siempre realiza cierta acción, mientras que el 50% (40) manifestó que la realiza casi siempre. Por otro lado, el 5% (4) de los encuestados afirmó que nunca la realiza, y otro 5% (4) mencionó que casi nunca la lleva a cabo.

TABLA N° 9

Responsabilidad

¿El equipo directivo brinda oportunidades de desarrollo a los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Casi siempre	36	45%
Siempre	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 7



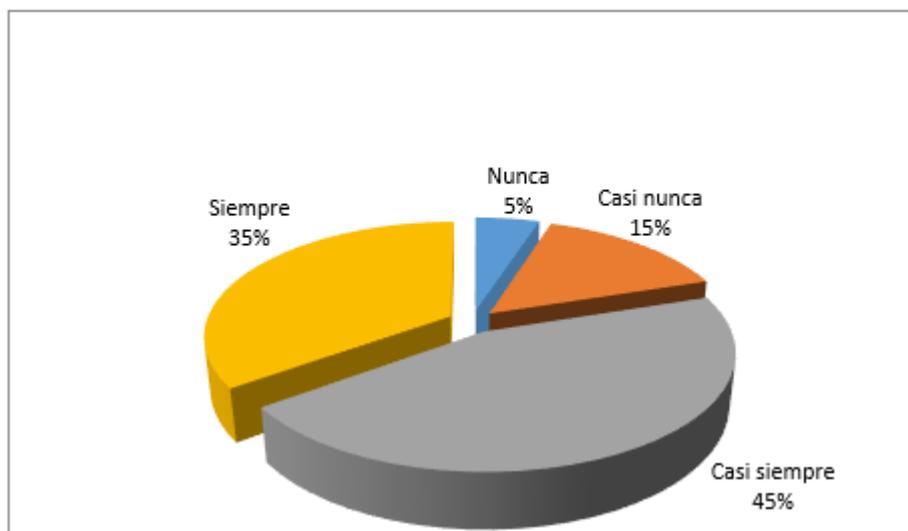
INTERPRETACIÓN:

En el cuadro actual se aborda la cuestión de si el cuerpo directivo proporciona oportunidades de crecimiento a los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Según la encuesta realizada, el 40% de los participantes indicó que siempre experimentaban cierta situación, mientras que el 45% manifestó que casi siempre la experimentaban. Por otro lado, el 10% señaló que casi nunca la experimentaron y el 5% restante afirmó que nunca la experimentaron.

TABLA N° 10

¿El equipo directivo brinda trato igualitario a los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	12	15%
Casi siempre	36	45%
Siempre	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 8



INTERPRETACIÓN:

En el cuadro presentado se aborda la cuestión de si el cuerpo directivo proporciona un trato equitativo a los funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Según la encuesta realizada, el 35% de los encuestados manifiesta que siempre, el 45% manifiesta que casi siempre, el 15% manifiesta que casi nunca y el 5% manifiesta que nunca. Estos porcentajes representan las respuestas de los participantes en relación con la frecuencia de cierto comportamiento.

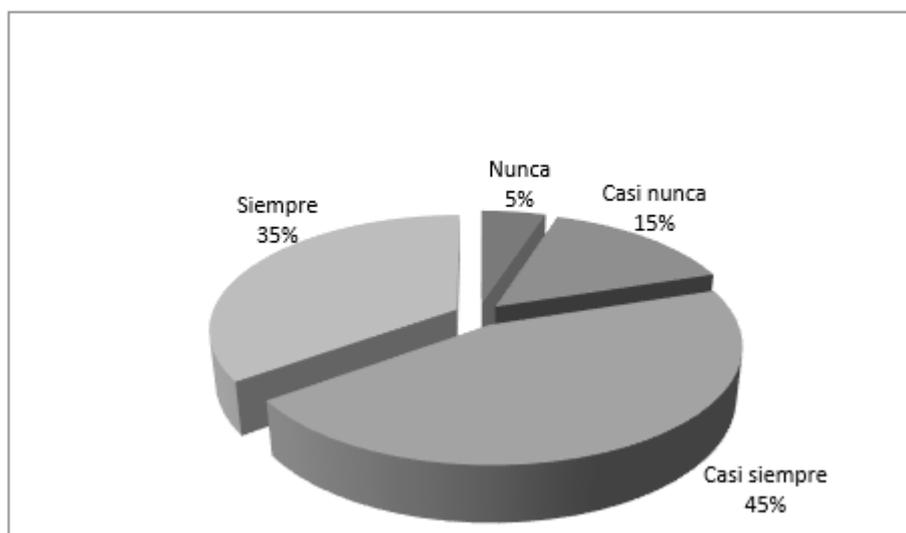
D3: DIMENSIÓN REMUNERACIÓN

TABLA N° 11

Remuneración

¿En la UGEL, se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio para facilitar el cambio?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	12	15%
Casi siempre	36	45%
Siempre	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 9



INTERPRETACIÓN:

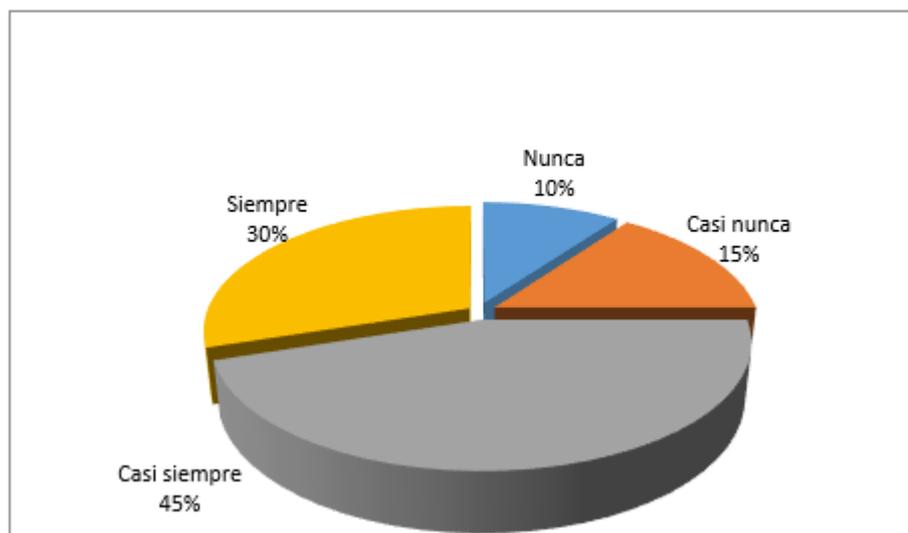
En el cuadro actual se aborda la cuestión de si en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) se fomenta la colaboración y el trabajo en equipo como estrategias para promover el cambio. Según la encuesta realizada, el 35% (28) de los participantes indica que siempre experimenta la situación en cuestión, mientras que el 45% (36) manifiesta que casi siempre la experimenta. Por otro lado, el 15% (12) de los encuestados afirma que casi nunca la experimenta y el 5% (4) restante indica que nunca la experimenta.

TABLA N° 12

Remuneración

¿En la UGEL existe proporcionalidad entre el trabajo asignado y la carga laboral?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	8	10%
Casi nunca	12	15%
Casi siempre	36	45%
Siempre	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN:

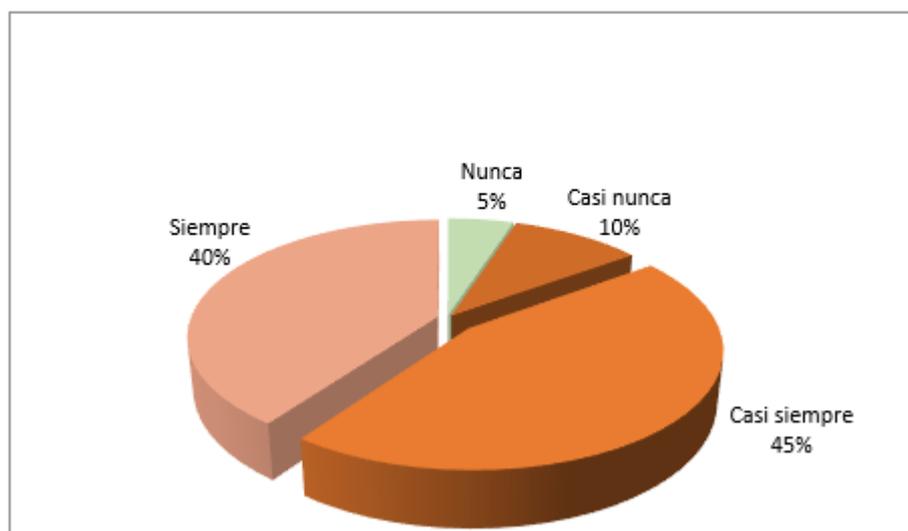
En la tabla actual se analiza si en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) hay una correspondencia adecuada entre las tareas asignadas y la carga de trabajo. Según la encuesta realizada, el 30% de los encuestados manifiesta que siempre, el 45% manifiesta que casi siempre, el 15% manifiesta que casi nunca, y el 10% manifiesta que nunca. Estos porcentajes representan las respuestas de los participantes en relación con la frecuencia de cierto comportamiento.

TABLA N° 13

Remuneración

¿Con que frecuencia se premia a los servidores con Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Casi siempre	36	45%
Siempre	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 11



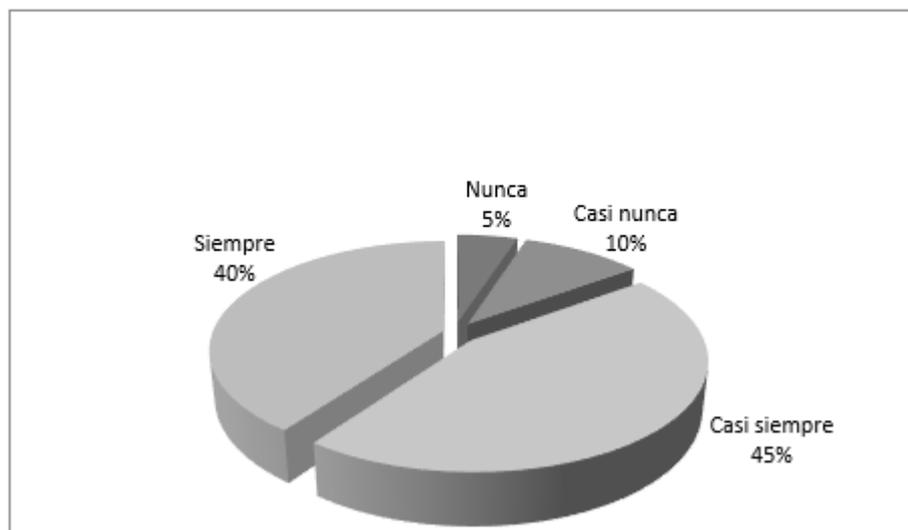
INTERPRETACIÓN:

En el cuadro presentado se analiza la frecuencia con la que se otorgan incentivos a los empleados por alcanzar los objetivos establecidos. Según la encuesta realizada, el 40% de los participantes indicó que siempre realiza cierta acción, mientras que el 45% manifestó que lo hace casi siempre. Por otro lado, el 10% expresó que casi nunca lo hace y el 5% restante afirmó que nunca lo realiza.

TABLA N° 14

¿Con que frecuencia la UGEL reconoce el trabajo realizado por los servidores que logran el cumplimiento de objetivos?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Casi siempre	36	45%
Siempre	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 12



INTERPRETACIÓN:

En el cuadro actual se aborda la cuestión de cuán frecuentemente la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) reconoce las labores de los servidores que alcanzan los objetivos establecidos. Según la encuesta realizada, el 40% de los encuestados manifiesta que siempre, el 45% manifiesta que casi siempre, el 10% manifiesta que casi nunca y el 5% manifiesta que nunca. Estos resultados reflejan las respuestas de los participantes en relación con la frecuencia de cierto comportamiento o actitud.

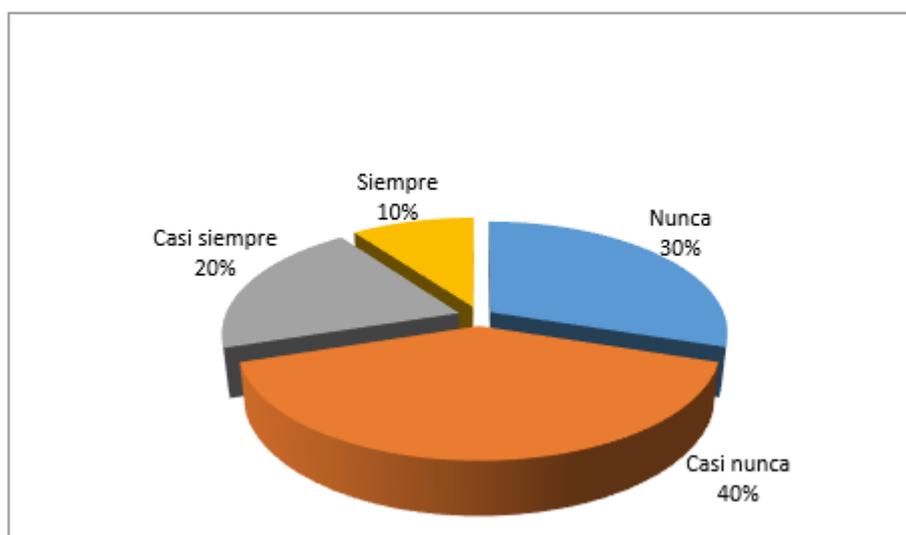
6.1.2. VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

D1: DIMENSIÓN: MOTIVACION

TABLA N° 15

¿La motivación y la expectativa se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	24	30%
Casi nunca	32	40%
Casi siempre	16	20%
Siempre	8	10%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 13



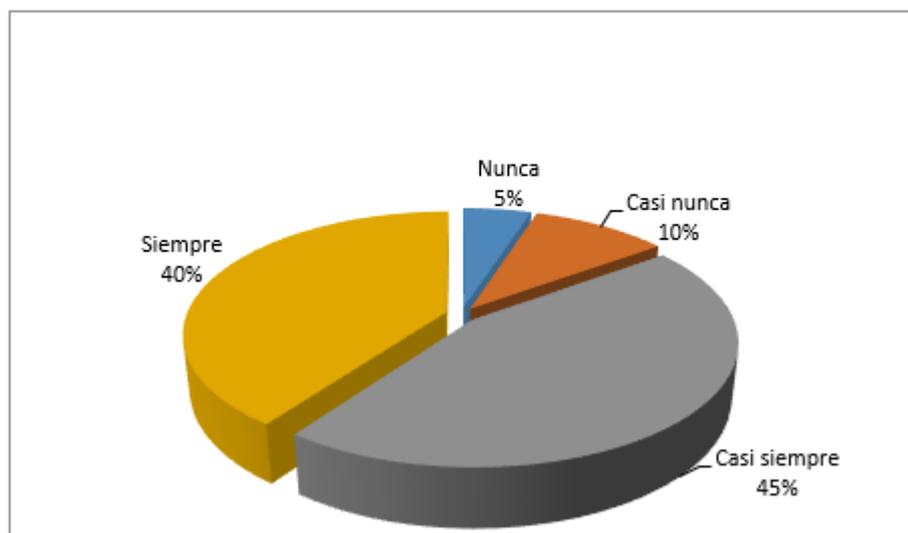
INTERPRETACIÓN:

En el cuadro actual se aborda la cuestión de si existe una relación entre la motivación, la expectativa y el rendimiento laboral de los empleados de la UGEL. Según la encuesta realizada, el 30% de los participantes indicó que nunca experimentó la situación mencionada, mientras que el 40% manifestó que casi nunca la experimenta. Por otro lado, el 20% expresó que casi siempre la experimenta y el 10% restante afirmó que siempre la experimenta.

TABLA N° 16

¿La motivación y los valores se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Casi siempre	36	45%
Siempre	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 14



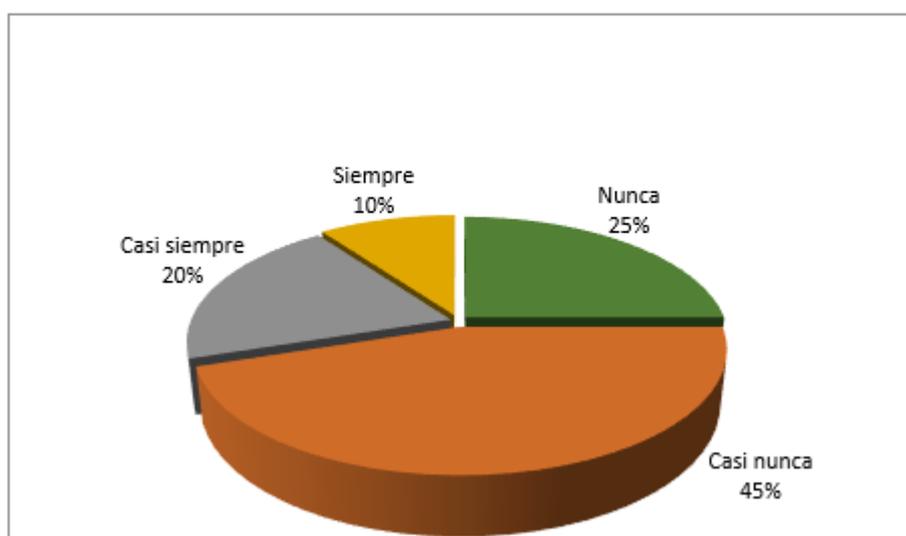
INTERPRETACIÓN:

En el cuadro presente se aborda la cuestión de si existe una relación entre la motivación, los valores y el rendimiento laboral de los funcionarios de la UGEL. Según la encuesta realizada, el 40% de los participantes indicó que siempre realiza cierta acción, mientras que el 45% manifestó que casi siempre la lleva a cabo. Por otro lado, el 10% expresó que casi nunca lo hace y el 5% restante afirmó que nunca la realiza.

TABLA N° 17

¿La motivación y la persistencia se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	20	25%
Casi nunca	36	45%
Casi siempre	16	20%
Siempre	8	10%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 15



INTERPRETACIÓN:

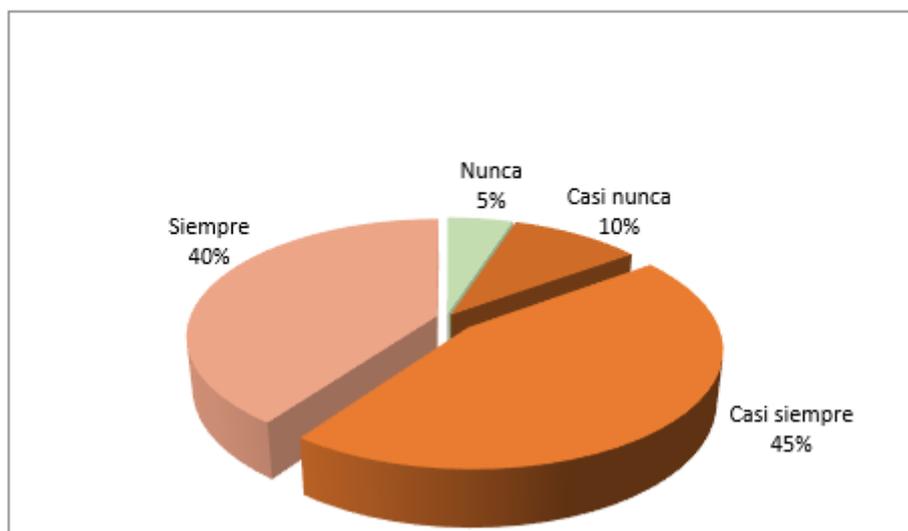
En el cuadro presentado se analiza la posible compensación entre la motivación, la persistencia y el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Según la encuesta realizada, el 25% de los participantes indicó que nunca experimentó cierto comportamiento, mientras que el 45% manifestó que casi nunca lo experimentó. Por otro lado, el 20% expresó que casi siempre lo experimenta y el 10% restante afirmó experimentarlo siempre.

TABLA N° 18

Remuneración

¿La motivación personal se relaciona en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	Nº ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Casi siempre	36	45%
Siempre	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 16



INTERPRETACIÓN:

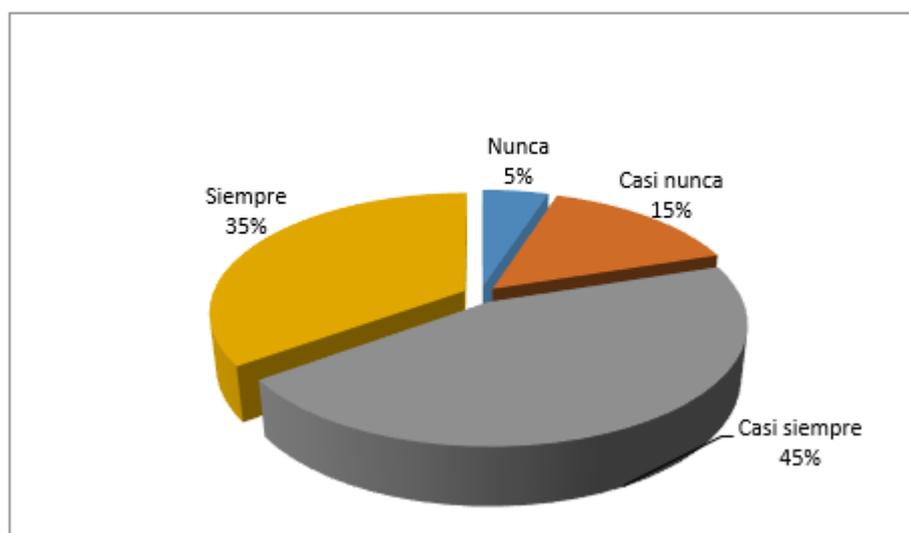
En el siguiente cuadro se aborda la cuestión de si la motivación personal incide en el rendimiento laboral de los funcionarios de la UGEL. Según la encuesta realizada, el 40% de los participantes indicó que siempre experimenta la situación en cuestión, mientras que el 45% manifestó que casi siempre la experimenta. Por otro lado, el 10% de los encuestados señaló que casi nunca la experimenta y el 5% restante afirmó que nunca la experimenta.

D2: DIMENSIÓN FORMACIÓN Y DESARROLLO

TABLA N° 19

¿La responsabilidad y la comunicación social se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	12	15%
Casi siempre	36	45%
Siempre	28	35%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 17



INTERPRETACIÓN:

En el cuadro actual se analiza la posible relación entre la responsabilidad y la comunicación social en el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Según la encuesta realizada, el 35% (28) de los participantes indicó que siempre, el 45% (36) manifestó que casi siempre, el 15% (12) expresó que casi nunca, y el 5% (4) afirmó que nunca.

TABLA N° 20

¿La responsabilidad y la iniciativa laboral se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	8	10%
Casi nunca	16	20%
Casi siempre	32	40%
Siempre	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 18



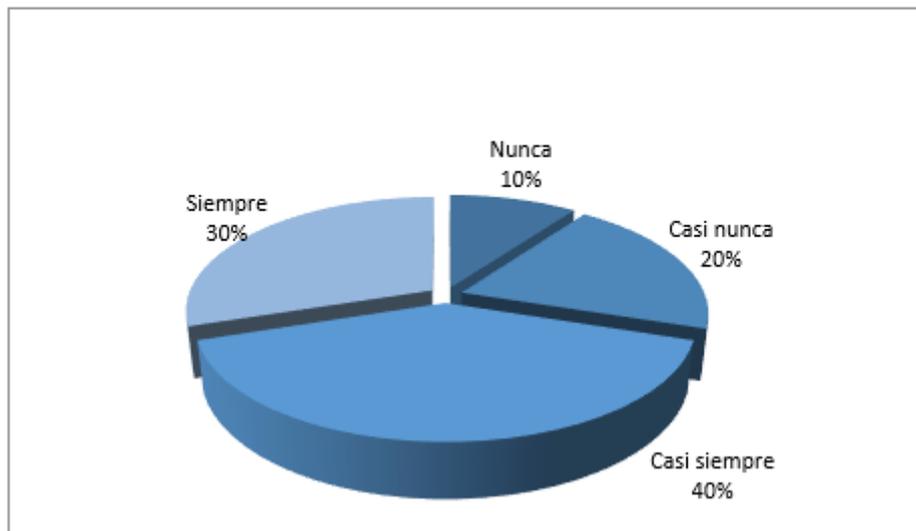
INTERPRETACIÓN:

En el cuadro presente se analiza la posible relación entre la responsabilidad y la iniciativa laboral en el desempeño de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Según la encuesta realizada, el 30% de los participantes indicó que siempre experimenta la situación en cuestión, mientras que el 40% manifestó que casi siempre la experimenta. Por otro lado, el 20% señaló que casi nunca la experimenta y el 10% restante afirmó que nunca la experimenta.

TABLA N° 21

¿La responsabilidad y la planificación se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	8	10%
Casi nunca	16	20%
Casi siempre	32	40%
Siempre	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 19



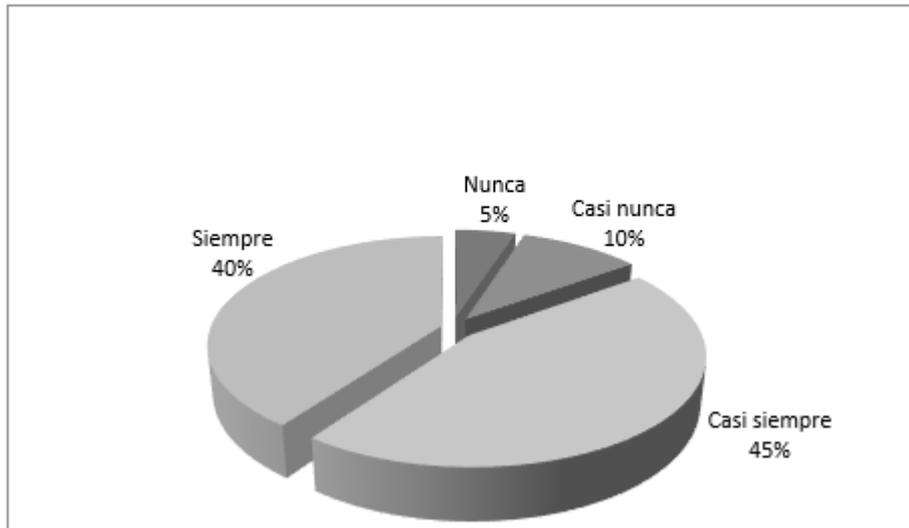
INTERPRETACIÓN:

¿Existe alguna relación entre la responsabilidad, la planificación y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL, como se muestra en la tabla adjunta? Según la encuesta realizada, el 30% de los participantes indicó que siempre experimenta la situación en cuestión, mientras que el 40% manifestó que casi siempre la experimenta. Por otro lado, el 20% señaló que casi nunca la experimenta y el 10% restante afirmó que nunca la experimenta.

TABLA N° 22

¿La formación y desarrollo se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	4	5%
Casi nunca	8	10%
Casi siempre	36	45%
Siempre	32	40%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 20



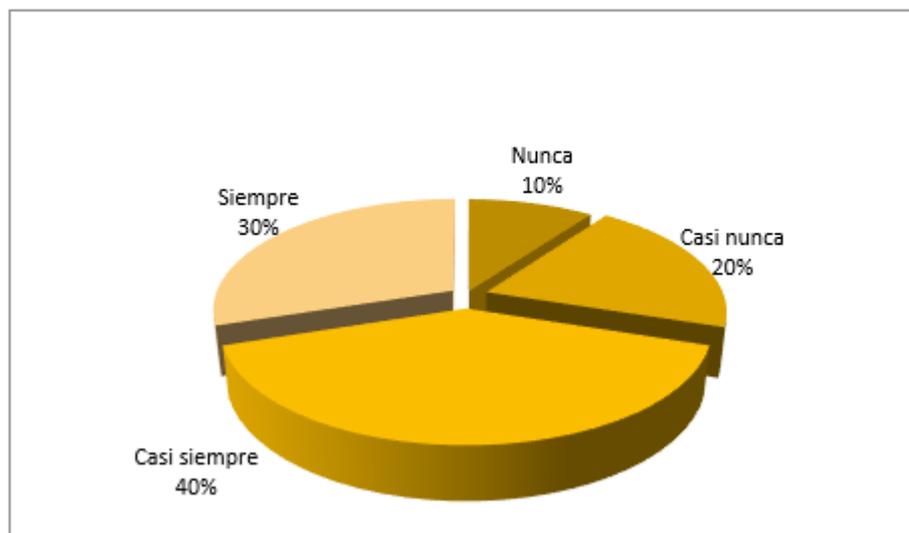
INTERPRETACIÓN:

En relación con la pregunta planteada, se presenta la siguiente tabla que analiza la evaluación entre la formación y el desarrollo con el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Según la encuesta realizada, el 40% de los participantes indicó que siempre realiza cierta acción, mientras que el 45% manifestó que la realiza casi siempre. Por otro lado, el 10% expresó que la realiza casi nunca y el 5% restante afirmó que nunca la realiza.

D3: DIMENSIÓN LIDERAZGO
TABLA N° 23

¿El liderazgo y la estimulación se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	Nº ENCUESTADO	%
Nunca	8	10%
Casi nunca	16	20%
Casi siempre	32	40%
Siempre	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 21



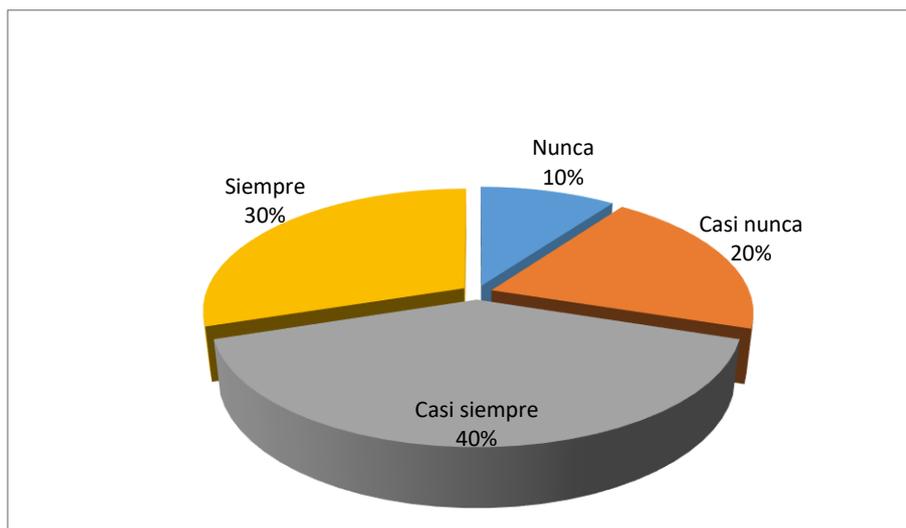
INTERPRETACIÓN:

En el cuadro presentado se analiza la posible relación entre el liderazgo, la estimulación y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL. Según la encuesta realizada, el 30% de los encuestados manifiesta que siempre, el 40% manifiesta que casi siempre, el 20% manifiesta que casi nunca, y el 10% manifiesta que nunca. Estos porcentajes corresponden a 24, 32, 16 y 8 encuestados respectivamente.

TABLA N° 24

¿El liderazgo y la inspiración se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	8	10%
Casi nunca	16	20%
Casi siempre	32	40%
Siempre	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 22



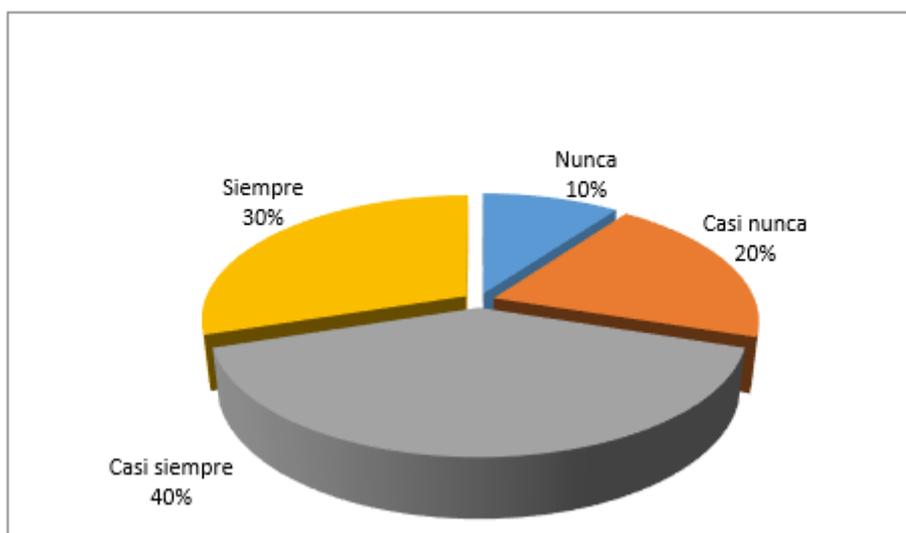
INTERPRETACIÓN:

En el cuadro presentado se analiza la posible evaluación entre el liderazgo, la inspiración y el rendimiento laboral de los empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). Según la encuesta realizada, el 30% de los encuestados manifiesta que siempre, el 40% manifiesta que casi siempre, el 20% manifiesta que casi nunca, y el 10% manifiesta que nunca. Estos porcentajes corresponden a 24, 32, 16 y 8 encuestados respectivamente.

TABLA N° 25

El liderazgo y la dirección se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	8	10%
Casi nunca	16	20%
Casi siempre	32	40%
Siempre	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 23



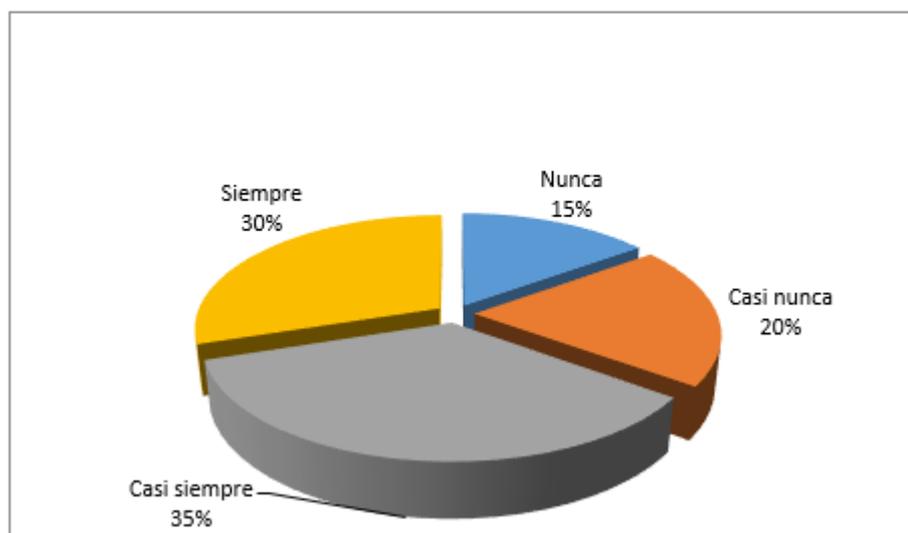
INTERPRETACIÓN:

En el cuadro presente se analiza la relación entre el liderazgo, la dirección y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL. Según la encuesta realizada, el 30% de los encuestados manifiesta que siempre, el 40% manifiesta que casi siempre, el 20% expresa que casi nunca, y el 10% indica que nunca. Estos porcentajes corresponden a 24, 32, 16 y 8 encuestados respectivamente.

TABLA N° 26

El liderazgo y el impulso se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?	N° ENCUESTADO	%
Nunca	12	15%
Casi nunca	16	20%
Casi siempre	28	35%
Siempre	24	30%
TOTAL	80	100%

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN:

En el cuadro presente se analiza la posible relación entre el liderazgo, el impulso y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL. Según la encuesta realizada, el 30% de los encuestados manifiesta que siempre, el 35% manifiesta que casi siempre, el 20% expresa que casi nunca, y el 15% indica que nunca. Estos porcentajes corresponden a 24, 28, 16 y 12 encuestados respectivamente.

6.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Prueba de normalidad

Se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para verificar la normalidad de los datos. Con un valor de significancia de $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, lo que lleva a aceptar la hipótesis alternativa debido a la falta de homogeneidad.

Ho Datos se distribuyen normalmente

Ha Datos no se distribuyen normalmente

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Clima organizacional	Desempeño laboral
N		80	80
Parámetros normales a - b	Media	40,8082	39,1150
	Desviación estándar	4,75713	6,12911
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,109	,189
	Positivo	,109	,167
	Negativo	-,087	-,189
Estadístico de prueba		,109	,189
Sig. asintótica (bilateral)		,001c	,000c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

En el cuadro se observa que los datos no siguen una distribución normal. El número 0.001 es inferior a 0.005. Se utilizó el coeficiente de evaluación no paramétrica de Rho de Spearman para evaluar la relación entre dos variables medidas en una escala ordinal mediante la clasificación por rangos. Esta prueba estadística permite cuantificar la valoración o asociación entre dichas variables.

Contrastación de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Ho: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Correlaciones

			Servidores de UGEL
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,502**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

La significancia bilateral de 0,000, siendo menor que $p = 0,05$, confirma la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, en el año 2020. Con un coeficiente de estimación de 0,502 considerado como nivel estándar.

Contrastación de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre las **relaciones interpersonales** y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Ho: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Correlaciones

		Relaciones interpersonales	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,341**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

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

La significancia bilateral de 0,000, siendo menor que $p = 0,05$, confirma la existencia de una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, en el año 2020. Con un coeficiente de compensación de 0,341, se observa un nivel de compensación regular.

Contrastación de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la **responsabilidad** y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Ho: No existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Correlaciones

		Responsabilidad	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,000 (bilateral).

La significancia bilateral de 0,000, siendo menor que $p = 0,05$, confirma la existencia de una relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, en el año 2020. Con un coeficiente de compensación de 0,509 considerado de nivel moderado.

Contrastación de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la **remuneración** y el desempeño laboral de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Ho: No existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

Correlaciones

			Remuneración
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,514**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	80

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

La significancia bilateral de 0,000, siendo menor que $p = 0,05$, confirma la existencia de una relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, en el año 2020. Con un coeficiente de cotización de 0,514, el cual se considera de nivel medio.

VII: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis de la hipótesis general revela una evaluación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados de la UGEL de Coronel Portillo, ubicada en el distrito de Yarinacocha, durante el año 2020.

“Estos resultados son similares a los desarrollados por *Bermejo G. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019*. La presente investigación denominada clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019.

Los resultados evidenciaron la existencia de una relación moderada entre el desempeño laboral de los educadores y el clima organizacional que se genera en un plantel educativo y con la prueba de bondad de Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza del 99%, se obtuvo una significancia de $P= 0,000$ lo que interpreta que $0,000 < 0,01$, aceptando la hipótesis general alternativa Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Institución Educativa de Guayaquil.

También concuerda con la investigación realizada por *Quiñonez V. y Peralta Q. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016*.

Los resultados evidenciaron la existencia de una correlación entre clima organizacional y el desempeño laboral, obteniéndose un coeficiente de $,019^*$ ($p\text{-valor}=,017$); entre clima organizacional y el planificación del trabajo pedagógico, obteniéndose un coeficiente de $,254^{**}$ ($p\text{-valor}=,001$); entre clima organizacional y el proceso de enseñanza-aprendizaje, obteniéndose un coeficiente de $,197^*$ ($p\text{-valor}=0,05$); entre clima organizacional y las responsabilidades profesionales, obteniéndose un coeficiente de $,136$ ($p\text{-valor}=0,08$). Se concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, excepto con las responsabilidades profesionales con la que no se halló relación. Por lo tanto, se concluye que, al incremento del nivel de percepción del clima organizacional, los docentes de los colegios y escuelas adventistas, mejoraran en su desempeño laboral; sin embargo, esto no afectara a las responsabilidades profesionales de los docentes.

También tiene similitud con los estudios realizado por *Zaida L. (2019) Clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa Parinacochas en el año 2018.*

Los resultados se evidenciaron un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, cabe resaltar que para el caso la población estuvo comprendida por 80 trabajadores. Ejecutado el trabajo y en función a los resultados arribados el valor obtenido fue de 342.20; superando el valor crítico de tabla 133.2322; razón por la cual se rechaza la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de Investigación (H_1), donde se concluye que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Parinacochas

Finalmente concuerda también con el estudio realizado por *Portuguez S. (2018) El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en la UGEL Chincha 2018.*

Los resultados obtenidos evidenciaron que se puede inferir que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la de la UGEL Chincha en el año 2018; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,807 que indica que a un buen clima organizacional le corresponde un buen desempeño laboral, y viceversa.

CONCLUSIONES

PRIMERA CONCLUSIÓN: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha. A una adecuada gestión del clima organizacional un buen desempeño laboral, por lo que el desempeño de los servidores tiende a mejorar los servicios educativos, con conocimientos necesarios y en condiciones sociales adecuadas, capitalizando las experiencias vividas dentro de la comunidad educativa.

SEGUNDA CONCLUSIÓN: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha. A una buena relación interpersonal un buen desempeño laboral, por lo que se busca promover el logro de relaciones positivas entre los docentes, la comunidad y los estudiantes, asimilando nuevos conocimientos, usos y costumbres que fomenta la convivencia en un marco de respeto, honestidad y solidaridad.

TERCERA CONCLUSIÓN: Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha. A una buena responsabilidad un buen desempeño laboral, para cumplir los objetivos del aprendizaje con experiencias validadas por los docentes, que buscan el fortalecimiento de la formación educativa de sus estudiantes de manera adecuada con valores.

CUARTA CONCLUSIÓN: Existe relación significativa entre la remuneración y el desempeño laboral de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha. A una buena remuneración un buen desempeño laboral, para un servicio educativo de calidad, en tal sentido la Carrera Pública Magisterial se debe valorar y organizar en escalas salariales, las cuales deben tener requisitos específicos que vinculen el tiempo en el trabajo, formación académica y competencias pedagógicas especializadas.

RECOMENDACIONES

PRIMERA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a las autoridades educativas de la UGEL, fortalecer el comportamiento administrativo de los directivos, para seguir mejorando sus acciones educativas, mejorando los conocimientos, sus condiciones sociales, en base a las experiencias vividas.

SEGUNDA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a las autoridades educativas de la UGEL, seguir fortaleciendo las relaciones interpersonales para promover relaciones positivas entre docentes y estudiantes, asimilando experiencias, usos y costumbres, valores, actitudes y habilidades que fomenta la convivencia pacífica.

TERCERA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a las autoridades de la UGEL, seguir haciendo los mejores esfuerzos para brindar servicio de calidad, para cumplir los objetivos del aprendizaje aprovechando las experiencias de los docentes en beneficio de sus estudiantes.

CUARTA RECOMENDACIÓN: Se recomienda a las autoridades educativas de la UGEL, fortalecer la Carrera Pública Magisterial, respetando la meritocracia, tomando en cuenta el tiempo de servicio, formación académica y competencias pedagógicas de especialidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Administración. Décima edición. Ricky W. Griffin*
- Bobadillo, C. C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones superiores tecnológicos de Huancayo. Huancayo. Universidad nacional del Centro del Perú.*
- Bermejo G. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral en una institución educativa de Guayaquil – 2019.*
- Brunet, L. (2016). El clima de trabajo en las organizaciones. Diagnóstico y consecuencia. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.*
- Camisón, C. (2016). Sistemas de gestión de la calidad y desempeño: importancia de las prácticas de gestión del conocimiento. México. Universidad Jaume.*
- Carrión, B. (2016). Administración de la calidad en los servicios educativos. Universidad Nacional de Educación.*
- Calderón L. (2020) Clima institucional y satisfacción laboral de los servidores del distrito de educación 14D05 Taisha, Morona Santiago, Ecuador, 2019.*
- Challapa, J., & Quispe, V. (2017). Habilidades directivas y su correlación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Miraflores, Arequipa, 2016. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, Arequipa, Perú.*
- Chelladurai, P. y Saleh, S. (1978) Preferred leadership in sports. Canadian Journal of Applied Sport Science, 3, 85-92.*
- Chiavenato (2018) Concepto de motivación. Motivación según Chiavenato*
- Chuque, A. G. (2016). Calidad de servicios educativos según los padres de familia y el logro de aprendizajes en niños del Jardín de Aplicación del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Emilia Barcia Boniffatti. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*

- DUBOIS, A (2002). *Un concepto de desarrollo para el siglo XXI*. Revista *Lúmina*. Universidad de Manizales. Documento en línea disponible en: <http://www.umanizales.edu.co/publicaciones/campos/economicas/lumina1/html/8/concepdesar.pdf>. [Consultado el: 06-01-2014].
- Ehlermann, G. (1977) *Relaciones interpersonales*. Revista de psicopedagogía: (En línea) <http://www.psicopedagogia.com/definicion/relaciones%20interpersonales>
- Elera, R. (2016). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa pública de Callao*. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Fischer, L. Espejo, J. (2016). *Mercadotecnia*. México. Cuarta edición. Mc Graw Hill.
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- GUERRERO, A; FUENTES, A (2008). *Desarrollo Regional, Globalización y Competitividad*. Editorial Universidad Industrial de Santander. Primera edición. Bogotá. Colombia. P.P. 233.
- Guerrero Ch; Neira A; Váconez V. y Váconez S. (2019) *Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales*.
- Kotler, P. (2016). *El marketing de servicios profesionales*. Colombia. Grupo Planeta.
- Hernandez, S. (2016). *Metodología de la investigación (Vol. VII)*. Santa fe, MEXICO: MCGRAW-HIL.
- Lapo, M. (2015). *Evaluación de la calidad del servicio educativo para determinar el nivel de la deserción estudiantil en la Unidad Educativa Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña*. Guayaquil. Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil
- Matos P. y Ramos M. (2018) *Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los servidores de una institución pública del Callao, año 2017*.

- Medina C. (2018) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la UGEL Tacna 2018*.
- Marín D. (2009) *La formación en la empresa, comportamiento y resultados. El caso de las grandes empresas en Cataluña*
- Maslow, A. H. "A theory of human motivation". *Psychological Review* 50. 1943: 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Monjas, M. (1999). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niños y niñas en edad escolar (PEHIS)*. Madrid, España: CEPE.
- Neves, J. (2009). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Nobario, M. C. (2018). *Satisfacción estudiantil de la calidad del servicio educativo en la formación profesional de las carreras técnicas de baja y alta demanda*. Lima. Universidad Cayetano Heredia.
- Oliveros, F. (2004). *Relaciones Interpersonales*. Madrid: Ediciones Palabra, S.A. 1era Edición.
- Portuguez S. (2018) *El Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos en la UGEL Chincha 2018*.
- Pinto A. (2020) *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la UGEL Norte en la ciudad de Arequipa, 2020*.
- Palacios M. (2019) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí – Ecuador*.
- Pastor, A. P. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles*. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Quiñónez V. y Peralta Q. (2018) *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur, 2016*.

- Rivera, J. (2016). *La administración como fuente de efectividad de los servicios educativos en la escuela. Chile. Pontificia Universidad Católica de Chile.*
- Rodríguez, H. R. (2016). *Propuesta de mejora del clima organizacional y clima laboral en el ministerio de coordinación de desarrollo social". Ecuador. Universidad de las fuerzas armadas de Ecuador.*
- Rodríguez, R. (2015). *La cultura organizacional. Un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. Argentina. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano.*
- Robbins y a. Judge (2017) *Conceptos de motivación (Robbins y Judge)*
- Robbins, S. (2015). *Comportamiento organizacional. Naucalpan de Juárez. Estado de México. Pearson educación de México S.A.*
- Schein, E. (2015). *La cultura empresarial y el liderazgo: Una visión dinámica. México. Plaza & Janes Editores.*
- Stephen, P. (2014). *Cultura organizacional. México. Pearson.*
- Serpa, S. (1990) *O treinador como líder. Panorama actual da investigação. Ludens, 12, 2, 23-32.*
- Sanz E. (1998), Abraham, *El concepto Jurídico de Responsabilidad en la Teoría General del Derecho, UAM, México, 1998*
- Toyama, J. y Vinatea, L. (18 de abril de 2017). *¿Qué es la remuneración? Recuperado de <http://gacetalaboral.com/que-es-la-remuneracion/>*
- Torres, S. B. (2017). *Motivación y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional de Madre de Dios, 2017. Tesis de Posgrado, Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.*
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/1697/3/Steffani_Tesis_bac_hiller_2017.pdf.

Ventulo, E. M. (2019). Estudio del clima organizacional y la productividad en las empresas pequeñas y medianas: El transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires. Valencia. Universidad politécnica de Valencia.

Zambrano, Y. J. (2019). Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los funcionarios de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento misional en la unidad para la atención y reparación integral a las víctimas. Colombia. Universidad externada de Colombia.

Zaida L. (2019) Clima organizacional y el desempeño laboral en la unidad de gestión educativa parinacochas en el año 2018.

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<i>PROBLEMA</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>HIPÓTESIS</i>	<i>VARIABLES</i>	<i>METODOLOGÍA</i>
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020? b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020? c) ¿Cuál es el nivel de relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020?</p>	<p>OBJETIVO PRINCIPAL Analizar el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Determinar el nivel de relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020 b) Señalar el nivel de relación entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020 c) Precisar el nivel de relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a) Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020 b) Existe relación significativa entre la responsabilidad y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020 c) Existe relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020</p>	<p>VARIABLE (X) CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Responsabilidad - Remuneración <p>VARIABLE (Y) DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Formación y desarrollo - Liderazgo 	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN <i>No experimental</i></p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN <i>Tipo básico</i></p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN <i>El nivel es descriptivo correlacional</i></p> <p>MÉTODO <i>Hipotético deductivo</i></p> <p>POBLACIÓN <i>80 Servidores de la UGEL</i></p> <p>MUESTRA <i>Censal: Un total 80 personas</i></p> <p>TÉCNICAS <i>La encuesta</i></p> <p>INSTRUMENTOS <i>Cuestionario</i></p>

ANEXO N° 2: CUESTIONARIO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para el desarrollo de una tesis, cuya temática está relacionada al clima organización y el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

INSTRUCCIONES

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

Nunca: 1	Casi nunca: 2	Casi siempre: 3	Siempre: 4
-----------------	--------------------------	------------------------	-------------------

Ítems	CLIMA ORGANIZACIONAL				
D1	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4
1	¿Con que frecuencia los servidores de la UGEL suelen trabajar en equipo?				
2	¿En la UGEL promueven el trabajo en equipo?				
3	¿Se realiza capacitaciones o talleres sobre convivencia laboral en la UGEL?				
4	¿Se Valora de manera igualitaria a todos los servidores de la UGEL con las actividades planificadas?				
D2	RESPONSABILIDAD	1	2	3	4
5	¿Se evidencia el grado de cumplimiento de las labores de los servidores en la UGEL?				
6	¿Se evidencia la igualdad de oportunidades de todos los servidores de la UGEL?				
7	¿El equipo directivo brinda oportunidades de desarrollo a los servidores de la UGEL?				

8	¿El equipo directivo brinda trato igualitario a los servidores de la UGEL?				
D3	REMUNERACIÓN	1	2	3	4
9	¿En la UGEL, se estimula la cooperación y el trabajo en equipo como medio para facilitar el cambio?				
10	¿En la UGEL existe proporcionalidad entre el trabajo asignado y la carga laboral?				
11	¿Con que frecuencia se premia a los servidores con Incentivos por lograr el cumplimiento de objetivos?				
12	¿Con que frecuencia la UGEL reconoce el trabajo realizado por los servidores que logran el cumplimiento de objetivos ?				
Ítems	DESEMPEÑO LABORAL				
D1	MOTIVACIÓN	1	2	3	4
13	¿La motivación y la expectativa se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
14	¿La motivación y los valores se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
15	¿La motivación y la persistencia se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
16	¿La motivación personal se relaciona en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
D2	FORMACIÓN Y DESARROLLO	1	2	3	4
17	¿La responsabilidad y la comunicación social se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
18	¿La responsabilidad y la iniciativa laboral se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
19	¿La responsabilidad y la planificación se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
20	¿La formación y desarrollo se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
D3	LIDERAZGO	1	2	3	4
21	¿El liderazgo y la estimulación se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
22	¿El liderazgo y la inspiración se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
23	El liderazgo y la dirección se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				
24	El liderazgo y el impulso se relacionan en el desempeño laboral de los servidores de la UGEL?				

VICERRECTORADO ACADÉMICO
 ESCUELA DE POSGRADO
 FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: GOMEZ KUCH SOTO DANNY
 Grado académico: DOCTOR EN ADMINISTRACION
 Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYMALI
 Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO DISTRITO YARINACocha, 2020
 Autor del instrumento: NORA INES RIOS LAYCHE
 Maestría/ Doctorado/ Mención: DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN
 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTAS

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					100
CONSISTENCIA	Razonable en aspectos técnicos-Científicos y del tema de estudio.					95
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						97
TOTAL						97

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19.4
 VALORACIÓN CUALITATIVA: Excelente
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha:

Firma y Posfirma del experto

DNI: 43126133

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO
DATOS GENERALES

 Apellidos y nombres del experto: RÍOS ANGELES, JUAN ERNESTO

 Grado académico: DOCTOR

 Cargo e institución donde labora: T.ESPP "BILINGUE"

Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO DISTRITO YARINACOCHA, 2020

Autor del instrumento: NORA INES RIOS LAYCHE

Maestría/ Doctorado/ Mención: DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTAS

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					99
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					100
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					100
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					99
SUB TOTAL						99.3
TOTAL						99

 VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 19.86
 VALORACION CUALITATIVA : EXCELENTE
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha:



 Docente Experto en el área de
 Doctorado en Administración de la Escuela de
 ORCID: 0000-0001-5320-462X

DNI: 06004927

VICERRECTORADO ACADEMICO
 ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CORDOVA CORREA JORGE ANTONIO

Grado académico: Doc ROR

Cargo e institución donde labora: I.E.S.T.P. SUIZA

Título de la Investigación: CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO DISTRITO YARINACOCCHA, 2020

Autor del instrumento: NORA INES RIOS LAYCHE

Maestría/ Doctorado/ Mención: DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Nombre del instrumento: CUESTIONARIO DE ENCUESTAS

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					100
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					100
ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					100
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					100
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio.					100
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					100
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					100
CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					100
SUB TOTAL						99
TOTAL						99

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 19.8

VALORACION CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y fecha:



Jorge Antonio Cordova Correa
 Director General del I.E.S.T.P.
 "Suiza"

ANEXO N° 4: copia de data procesada

Variable: (x) Clima Organizacional												
D	Relaciones interpersonales				Responsabilidad				Remuneración			
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	2	2	3	5	4	4	4	2	3	2	1
2	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	2	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
5	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
6	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
7	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
9	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
10	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
12	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
14	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5
15	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
16	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
17	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5
18	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
19	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
20	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
21	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
22	5	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3
23	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
24	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
25	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
27	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
28	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
29	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2
30	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
31	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
32	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4
33	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
34	2	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
35	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
36	5	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
37	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
38	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
39	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
40	5	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
41	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
42	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
43	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
44	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4
45	5	3	5	3	2	5	2	3	5	2	3	5
46	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
47	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
48	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
49	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
50	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
51	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
52	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
53	5	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
54	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
55	1	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4
56	2	3	3	5	3	5	3	5	2	5	5	3
57	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
58	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4

59	3	3	5	2	5	2	5	3	5	5	3	3
60	4	3	3	5	3	44	5		3	4	4	3

Variable: (Y) Desempeño Laboral												
D	Motivación				Responsabilidad				Liderazgo			
Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
1	4	2	2	3	5	4	4	4	2	3	2	1
2	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
3	2	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3
5	3	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4
6	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
7	5	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
8	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
9	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
10	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3
12	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
13	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
14	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	3	5
15	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3
16	4	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
17	3	3	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5
18	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2
19	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4
20	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
21	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
22	5	3	2	2	4	2	4	2	4	2	4	3
23	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
24	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
25	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
26	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
27	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
28	5	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
29	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2
30	3	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
31	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	2
32	1	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4
33	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
34	2	4	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3
35	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2
36	5	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
37	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
38	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
39	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
40	5	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
41	4	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
42	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
43	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
44	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4
45	5	3	5	3	2	5	2	3	5	2	3	5
46	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
47	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
48	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5
49	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
50	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
51	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
52	2	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3
53	5	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
54	3	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
55	1	2	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4
56	2	3	3	5	3	5	3	5	2	5	5	3
57	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3
58	2	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
59	3	3	5	2	5	2	5	3	5	5	3	3
60	4	3	3	5	3	44	5		3	4	4	3

ANEXO N° 5: consentimiento informado

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

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE LA UGEL DE CORONEL PORTILLO DISTRITO YARINACocha, 2020
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
El propósito del estudio corresponde a un deseo del investigador de analizar el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de la UGEL de coronel portillo distrito yarinacocha, 2020, alineados a la línea de investigación emprendimiento e innovación industrial y empresarial, para conocer la problemática y proponer alternativa de solución.
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Para recopilar la información se utiliza los métodos de recolección de información mediante el cuestionario de encuestas, reforzado con la revisión de literaturas existentes, para responder las variables del estudio y plantear los problemas, objetivos y las hipótesis.
RIESGOS
La evaluación de riesgos y beneficios es uno de los requisitos fundamentales en la investigación, por tanto, el investigador, deber estar unguido de ética y valores, para no cometer riesgos y vulnerar los derechos fundamentales de las personas de tal forma que se puede minimizar todos los riesgos previsibles involucrados en la investigación.

BENEFICIOS
La literatura especializada otorga beneficios y proporciona detalles específicos de cómo se debe desarrollar el investigador. En consecuencia, esta investigación, ofrece algunos detalles del proceso para equilibrar los riesgos y beneficios en la investigación, para lo cual investigador, debe poseer ética y responsabilidad.
COSTOS
La investigación no representa ningún costo para el encuestado ni para la institución, por cuanto todos los costos fueron asumidos por el investigador desde el proyecto hasta el informe final.
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
Las compensaciones para el investigador son académicas, puesto que ha colegido la obtención del grado académico, en tal sentido, se ha desarrollado una investigación desde el enfoque cuantitativo, en la que se analizó la situación actual, problemática, tendencias y condiciones necesarias para la instrumentación del tema en estudio.
TIEMPO
La duración de la investigación comprende el periodo 2021
CONFIDENCIABILIDAD
Los datos recabados fueron utilizados estrictamente en la presente investigación respetando estrictamente su confidencialidad, los cuales fueron eliminados al término del estudio.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Apellidos y Nombres

DNI N° _____



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

Los cuestionarios de las encuestas, fueron aplicados a los servidores entrando y saliendo de sus centros de labores, se le explico el motivo y se le solicito el apoyo correspondiente, algunos de ellos fueron formulados via whatsapp, los cuales fueron respondidos voluntariamente, en ese sentido no fue necesario solicitar autorización de la entidad para el trabajo de campo.

ANEXO N° 7: Declaratoria de autenticidad de la tesis.

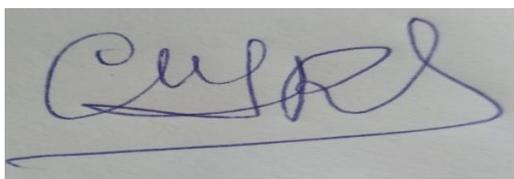
Yo, **Mg. NORA INES RIOS LAYCHE** (Tesisista) Identificada con D.N.I. N° 00021064 Del programa de Doctorado en Administración (a/es) soy autor de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL** de los servidores en la UGEL de Coronel Portillo, Distrito Yarinacocha, 2020

DECLARO QUE

El tema de la tesis es auténtico, siendo resultado de mi trabajo personal, que no se ha copiado, que no se ha utilizado ideas, formulaciones, citas integrales e ilustraciones diversas, sacadas de cualquier tesis, obra, artículo, memoria, etc., (en versión digital o impresa), sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor, tanto en el cuerpo del texto, u otros que tengan derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que el hecho de no respetar los derechos de autor y hacer plagio, son objeto de sanciones universitarias y/o legales.

Pucallpa, diciembre del 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Nora Ines Rios Layche', written on a light-colored background.

Firma

D.N.I. ° 00021064