



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de  
la Unidad de Gestión Educativa Local Chota**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en gestión pública**

**AUTORA:**

Moncayo Chavez, Kaylha Lizett (ORCID: 0000-0003-3946-9327)

**ASESOR:**

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (ORCID: 0000-0002-2599-2558)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**CHICLAYO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por brindarme sabiduría, salud y fortaleza ante las dificultades que se me ha presentado en la vida.

A mi madre adora por ser mi inspiración y mi fortaleza. Tu cariño madre a lo largo de mi vida me ha permitido ser la persona que soy ahora, por eso; te dedico este trabajo como reflejo de las metas que he logrado por tu inmensa paciencia. Te amo madre mía.

Kaylha Lizett.

## **Agradecimiento**

A mis familiares y amigos por brindarme su comprensión y su apoyo en los momentos más difíciles de mi vida.

A mi asesor Erick Carlo Figueroa Coronado por su asesoría y guía en el desarrollo y elaboración de mi tesis.

A mis docentes de maestría por compartir sus conocimientos y brindarme una enseñanza adecuada y pertinente.

La autora.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	22
3.2. Operacionalización de variables.....	23
3.3. Población, muestra.....	23
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimiento.....	25
3.6. Métodos de análisis.....	25
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	45
VI. CONCLUSIONES.....	49
VII. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	56

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	<i>Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota</i>	27
<b>Tabla 2</b>	<i>Comunicación en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota</i>	28
<b>Tabla 3</b>	<i>Liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota</i>	29
<b>Tabla 4</b>	<i>Participación y reconocimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota</i>	30
<b>Tabla 5</b>	<i>Las tareas se encuentran vinculado a lo establecido en el MOF.</i>	31
<b>Tabla 6</b>	<i>La responsabilidad de las tareas es reconocida por el jefe inmediato superior.</i>	32
<b>Tabla 7</b>	<i>Las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna</i>	33
<b>Tabla 8</b>	<i>El personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna</i>	34
<b>Tabla 9</b>	<i>Las labores se desarrollan con autonomía y sin independencia de su jefe.</i>	35
<b>Tabla 10</b>	<i>Las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar las labores</i>	36
<b>Tabla 11</b>	<i>Considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo.</i>	37
<b>Tabla 12</b>	<i>Se recibe capacitación de forma continua</i>	38
<b>Tabla 13</b>	<i>Las capacitaciones son replicadas a los compañeros de trabajo</i>	39
<b>Tabla 14</b>	<i>Prueba de normalidad vinculado a la prueba estadística de la investigación.</i>	40
<b>Tabla 15</b>	<i>Relación de la comunicación con el desempeño del personal administrativo</i>	41
<b>Tabla 16</b>	<i>Relación del liderazgo con el desempeño del personal administrativo</i>	42
<b>Tabla 17</b>	<i>Relación de la participación y reconocimiento con el desempeño del personal administrativo.</i>	43
<b>Tabla 18</b>	<i>Relación del clima organizacional y desempeño del personal administrativo</i>	44

<b>Tabla 19</b>	<i>Matriz de operacionalización de variables .....</i>	56
<b>Tabla 20</b>	<i>Categoría del clima organizacional .....</i>	60
<b>Tabla 21</b>	<i>Categoría comunicación .....</i>	60
<b>Tabla 22</b>	<i>Categoría Liderazgo.....</i>	60
<b>Tabla 23</b>	<i>Categorial de participación y reconocimiento.....</i>	60
<b>Tabla 24</b>	<i>Resumen de procesamiento de casos del clima organizacional.....</i>	67
<b>Tabla 25</b>	<i>Confiabilidad del instrumento de clima organizacional.....</i>	67
<b>Tabla 26</b>	<i>Resumen de procesamiento de casos del desempeño del personal administrativo .....</i>	67
<b>Tabla 27</b>	<i>Confiabilidad del instrumento de desempeño del personal administrativo .....</i>	67
<b>Tabla 28</b>	<i>Matriz de consistencia de la investigación .....</i>	69

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> <i>Diseño de investigación</i> .....	22
<b>Figura 2</b> <i>Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota</i> .....	27
<b>Figura 3</b> <i>Comunicación en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota</i> .....	28
<b>Figura 4</b> <i>Liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota</i> .....	29
<b>Figura 5</b> <i>Participación y reconocimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota</i> .....	30
<b>Figura 6</b> <i>Las tareas se encuentran vinculado a lo establecido en el MOF</i> .....	31
<b>Figura 7</b> <i>La responsabilidad de las tareas es reconocida por el jefe inmediato superior</i> .....	32
<b>Figura 8</b> <i>Las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna.</i> .....	33
<b>Figura 9</b> <i>El personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna</i> .....	34
<b>Figura 10</b> <i>Las labores se desarrollan con autonomía y sin independencia de su jefe</i> .....	35
<b>Figura 11</b> <i>Las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar las labores</i> .....	36
<b>Figura 12</b> <i>Considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo</i> .....	37
<b>Figura 13</b> <i>Se recibe capacitación de forma continua</i> .....	38
<b>Figura 14</b> <i>Las capacitaciones son replicadas a los compañeros de trabajo</i> .....	39

## Resumen

La investigación cuyo objetivo fue determinar la relación del clima organizacional con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota fue de enfoque cuantitativo, básica, de alcance descriptivo – relacional y de diseño no experimental – transversal. La población y la muestra estuvo conformada por 82 servidores de la Unidad Educativa Local de Chota. Se aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario y para el análisis de datos se hizo uso de la prueba estadística de Rho de Spearman. Los resultados determinaron que el clima organizacional se encuentra en un nivel regular de acuerdo al 85.37% de los servidores, el desempeño del personal administrativo se encuentra vinculado a que a veces se efectúa tareas de acuerdo a lo establecido al MOF, se reconoce la responsabilidad con las tareas por el jefe inmediato superior, se evidencia autonomía, existe una cooperación, la capacitación se da de forma continua, entre otros, además la comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento tienen una relación significativa con el desempeño del personal administrativo. Se concluyó de la investigación que el clima organizacional tiene una relación directa y significativa con el desempeño del personal administrativo.

**Palabras clave.** Clima organizacional, desempeño del personal administrativo, participación, responsabilidad

### **Abstract**

The research whose objective was to determine the relationship between the organizational climate and the performance of the administrative personnel of the Chota Local Educational Management Unit was quantitative, basic, descriptive-relational in scope and of non-experimental-cross-sectional design. The population and the sample consisted of 82 employees of the Chota Local Educational Unit. The survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument, and the Spearman's Rho statistical test was used for data analysis. The results determined that the organizational climate is at a regular level according to 85.37% of the employees, the performance of the administrative personnel is linked to the fact that sometimes tasks are carried out according to the MOF, responsibility for the tasks is recognized by the immediate superior boss, there is evidence of autonomy, there is cooperation, training is given continuously, among others, and communication, leadership, participation and recognition have a significant relationship with the performance of the administrative personnel. It was concluded from the research that the organizational climate has a direct and significant relationship with the performance of the administrative personnel.

**Keywords.** Organizational climate, performance of administrative staff, participation, responsibility

## I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones en la actualidad se encuentran sometidas a grandes cambios, ello implica que establezcan diversas transformaciones con el fin de poder gestionar la organización sobre todo si son entes públicos. En este contexto, es significativo reconocer lo esencial del clima organizacional en el desempeño del personal, debido a que esta; tiene incidencia directa en el funcionamiento de las entidades (Seifollahi y Rahini, 2018).

Estudios como los de Guerrero *et al.* (2019) en instituciones públicas venezolanas han evidenciado que parte del clima organizacional es emplear una visión autoritaria con el fin de coaccionar el cumplimiento de metas, siendo esto algo alejado de lo que se propone como organización respecto al trabajo en equipo, aunque a la larga el autoritarismo puede ser efectivo en determinadas ocasiones, podría generar e impactar en el desempeño del personal y por ende en la propia entidad.

Los componentes como estructura, riesgo, identidad, reconocimiento y estándares son elementos que personifican el clima organizacional e inciden positivamente en el desempeño laboral. Por lo tanto, es interesante que los gerentes valoren sus entidades por cargos claramente definidos que enuncien a los colaboradores un planteamiento claro de sus obligaciones y el grado de responsabilidad que se tiene respecto a puestos laborales (Neem, 2017).

Al respecto, en entidades públicas de Colombia y Perú se ha evidenciado la existencia de factores como la alta rotación de los directivos, la ausencia de una comunicación fluida porque la información no se difunde a todo el personal y la poca confianza entre los miembros; como factores que impactan en el deterioro de las relaciones y en el desempeño laboral (González *et al.*, 2021).

Es significativo entonces, considerar que si bien el clima organizacional influye en la productividad y la competitividad; es el de desempeño del personal, el que tiene impacto en la organización sobre todo en los servicios, por ende, es relevante que los directivos conozcan medios para generar motivación laboral, así

como una comunicación interpersonal efectiva dentro de la organización (Berberoglu, 2018).

Es así como el clima organizacional es uno de los componentes más relevantes para los trabajadores. En ese contexto, en un estudio realizado en Lima determinó que el 81% de los trabajadores considera que el clima es un elemento significativo en desempeño laboral, en tanto, el 86% refiere que renunciaría a su trabajo si presenta un mal clima organizacional, además la meritocracia en un 49% es practicado como medio de reconocimiento al desempeño (Andina, 2018).

Es desde este punto de vista, que se hace necesario señalar que instituciones públicas como la Unidad de Gestión Educativa Local Chota [UGEL – Chota] evidencian un clima organizacional que no admite el desarrollo pertinente del personal debido a que en la institución se presentan factores como ausencia de comunicación interpersonal fluida, reconocimiento de objetivos de la entidad de manera significativa y un desempeño que impactan en el desarrollo de tareas del personal administrativo.

Considerando el problema descrito se propuso lo siguiente: ¿Cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota?

Para el desarrollo del estudio se planteó como justificación lo siguiente: la investigación con base a la Teoría de clima organizacional de Likert busca reconocer como las condiciones organizacionales se relacionan al desempeño del personal administrativo de la UGEL - Chota, que a su vez impacta en el servicio que se da al personal y ciudadanía respecto a trámites de índole educativo. Cabe precisar que la investigación buscó contribuir como material de apoyo a investigaciones posteriores.

Los objetivos fueron: general: determinar la relación del clima organizacional con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota. Los específicos fueron: identificar el nivel del clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota, describir los factores que inciden en

el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota, analizar la relación de la comunicación con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota, analizar la relación del liderazgo con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota y analizar la relación de la participación y reconocimiento con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota

La respuesta a la incógnita de la investigación se describió en correspondencia con la siguiente hipótesis: el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

## II. MARCO TEÓRICO

La problemática identificada refiere en la investigación la inserción de antecedentes relacionados con las variables los cuales se detallan a continuación:

Palacios (2019) en su estudio sobre “El clima de la organización y su asociación con el desempeño del colaborador de los distritos de Salud Pública de Manabí” desarrollado en 312 trabajadores concluye que: la correlación entre variables de acuerdo con la prueba de Spearman es de un valor de 0,870 con una alta significancia lo que infiere que, a un alto clima organizacional, superior desempeño laboral. Lo expresado permitió reconocer que el clima organizacional tiene una asociación significativa con el desempeño de los trabajadores de las unidades de salud pública por lo que se reconoció que el clima de la organización es un elemento transcendental en la organización dado que el desempeño es una percepción que el colaborador tiene respecto a su entorno, el mismo que puede ser positivo o negativo.

Cajiao (2017) por su parte, desarrollo una investigación sobre “Plan sobre la evaluación del clima de la organización y su impacto en el desempeño del trabajador de la dirección de educación de Salcedo” donde concluyó que: el comportamiento en la organización impacta en elementos como la relación laboral, globalización, calidad, tareas y mano de obra lo cual impacta en el trabajador, sus valores y su responsabilidad dado que los individuos establecen sus bases en aspectos sociodemográficos e intelectuales como actitudes que generan un concepción de la organización y un sentido de su entorno.

De similar forma, Zans (2017) en su estudio sobre “Clima organizacional y su impacto en el desempeño del personal y docente de la Facultad de Matagalpa” enfocado en 25 trabajadores estableció que el clima de la organización es óptimo por lo que este se ubica en un grado medianamente favorable en el que se denota al liderazgo como un elemento poco influyente. Por otra parte, el desempeño

efectuado es bajo, aunque los encargos son dados son cumplidos en el período establecido, además se estableció por parte de los docentes y administrativos que el mejor el clima de la organización se tendrá un adecuado desempeño laboral y por ende una incidencia positiva.

Al respecto, Gutiérrez (2017) desarrollo un estudio sobre “el clima de la organización y el desempeño del Hospital la Caleta en Chimbote” enfocado en 62 colaboradores donde se concluyó que la asociación entre el clima organizacional y el desempeño es significativa dado que el p valor es menor a 0,05 [ $p = 0,000$ ]. Además, Lo identificado permitió reconocer que dimensiones como la comunicación se encuentran relacionadas con las variables de estudio y que impacten en el clima organizacional van a afectar al desempeño laboral y viceversa.

Chávez (2017), asimismo, determinó de su estudio “clima organizacional y desempeño del personal del municipio de Llapo” aplicado en 12 administrativos que el clima organizacional es regular de acuerdo con 11 colaboradores, además, 10 colaboradores mencionaron que el desempeño se da de manera regular. Por otro lado, el estudio pudo evidenciar que la correlación entre variables es positiva entre 0.785, lo que indica que a un mejor clima se presentará un adecuado desempeño laboral. Cabe precisar, que la investigación determinó un valor de t de 4.01 mayor al valor de 1.97 lo que infirió un valor de rechazo hacia la  $H_0$ , con lo que se da evidencia la relación de variables y una adecuada significancia.

Cedeño (2020) en su estudio sobre “El impacto del clima laboral en el desempeño del personal del municipio la Esperanza en Trujillo” enfocado en 42 trabajadores también determinó que el clima laboral para el 98% se encuentra en un grado intermedio tan igual que la dimensión puesto laboral [88%] con grado a ser favorable en un 12%, estructura de la organización en un 79% con un grado a ser favorable en 17%, responsabilidad en 88% con grado a ser favorable en 12% e identidad con un 69% con grado a ser favorable en 31%, por otra parte se observó que la dimensión recompensa es desfavorable en 52%.

Por su parte, Vásquez (2021) en su estudio busco establecer como “El clima de la organización impacta en el desempeño de los trabajadores del Hospital de la Región Cajamarca” enfocándolo en 60 trabajadores donde concluyó que: las variables se asocian de forma positiva y significativa con lo que se pudo establecer que el clima de la organización tiene impacto en el desempeño del personal. Cabe señalar que se identificó que las condiciones relacionadas con la labor tienen un impacto en el desempeño de los colaboradores y según los indicadores el 87% de ellos realizó sus labores en espacios reducidos y poco cómodos que no contribuyen al desempeño de una buena función encomendada, además, el 45% no contó con máquinas actualizadas para efectuar un trabajo eficiente y eficaz.

De igual manera, Fabián (2019) en su estudio sobre “Clima de la organización en el desempeño de los trabajadores de la Universidad de Cajamarca” aplicado a 73 trabajadores administrativos concluyó que: el clima de la organización impacta en el desempeño de los trabajadores de manera directa dado que el coeficiente de relación fue de 0.54. Este resultado se encuentra vinculado a factores como el clima paternalista y autoritario dado que es un ambiente caracterizado por la recompensa el cual tiene efecto en el desempeño el cual va de bueno a regular.

Finalmente, Idrogo (2018) en su trabajo sobre “Clima laboral e influencia en el desempeño del personal de la Universidad Nacional Autónoma de Chota” enfocado en 57 trabajadores concluyó que: el clima laboral impacta el en desempeño del personal por lo que la relación entre variables es significativa. Lo identificado se encuentra con relación al análisis estadístico de Pearson dado que se evidencia un nivel de relación de 0.869 y una significancia de 0.01. Por otra parte, se estableció del estudio que las dimensiones como liderazgo y participación y reconocimiento guardan una relación significativa con el desempeño.

Los antecedentes relacionados a la investigación permiten fundamentar el estudio en un marco teórico como es:

Teoría de clima organizacional: esta teoría fue planteada por Likert (1968) y en esta se señala que el comportamiento que asumen los subordinados se

encuentra vinculado directamente a la acción administrativa y las condiciones de la organización percibida, por ende la percepción del clima organizacional se encuentra vinculada a parámetros del contexto, la tecnología, el sistema de la organización, la estructura organizacional, las actitudes, las remuneraciones, el puesto dentro de la entidad, la satisfacción, y la percepción que se tiene sobre los superiores y subordinados.

De acuerdo con Likert (1968) el clima de la organización se encuentra relacionado a tres variables que permiten establecer los aspectos elementales de la organización los cuales impactan en la percepción y el clima de la organización, en ese aspecto se tiene variables causales los cuales se encuentran vinculados a variables independientes la cual se orienta a establecer el sentido de una entidad que se desarrolla y logra resultados. Dentro de este se encuentra la estructura, la toma de decisiones y las acciones tomadas en favor de la entidad. En relación con las variables intermedias esta permite medir el estado interno de la organización los cuales se evidencian en rendimiento, comunicación, motivación y toma de decisiones. Finalmente, las variables últimas que surgen como efecto de las variables causales e intermedias se establecen a identificar la ganancia, pérdida y productividad.

La teoría de factores de Herzberg y Snyderman (1959) plantea con relación al desempeño del personal que el rendimiento de las personas se encuentra relacionados a la motivación y la higiene. La motivación se encuentra relacionada a factores intrínsecos del trabajo como reconocimiento de logros, la responsabilidad, la independencia para laboral y desarrollo que generan satisfacción y su ausencia desprende una insatisfacción laboral. Por otra parte, los factores ausentes, que son fuente de insatisfacción y determinados como factores de higiene se vinculan a lo extrínseco del trabajo como políticas de organización, relaciones interpersonales, salario, estatus, condiciones laborales y seguridad.

En relación con las teorías se establece y se plantea lo siguiente:

El clima organizacional según Chiavenato (2009) es aquel que comprende un conjunto de cualidades los cuales influyen en el ámbito emocional. El clima

organizacional se vincula a lo percibido o experimentado por individuos de una entidad el cual impacta en su comportamiento.

Por su parte, Rahmat *et al.* (2020) infiere que el clima organizacional se encuentra referido a factores como liderazgo, comunicación, participación y reconocimiento los cuales impactan en el comportamiento y desempeño de los miembros de la organización. En tal sentido, el clima de la organización es el producto de los diferentes actores presentes en la entidad; los cuales conforman el ambiente en donde los colaboradores desarrollan sus actividades (West, 2001).

El clima laboral es importante debido a que es el medio de trabajo a través del cual se interviene de forma directa en el desempeño y en el comportamiento de los colaboradores. Siendo el clima de la organización de acuerdo con Tahir (2020) lo que influye en factores como reacciones de índole humano. Sin embargo, el ambiente junto a estructuras, características organizacionales y personas forman un sistema interdependiente y dinámico.

Rajak (2020) refiere por su parte, que las características del clima organizacional se encuentran vinculadas al ambiente laboral, las relaciones intrapersonales o de conflicto, reconocimiento social del trabajo efectuado, sensación de pertenencia con la entidad o falta de reconocimiento, conformismo, toma de posiciones activas y orientadas a una actitud negativa de rechazo a la organización y sensación de apoyo o por el contrario ausencia de apoyo.

En relación a la evaluación del clima organizacional Litwin y Stinger (1968) plantean nueve dimensiones las cuales son la estructura referido a la percepción respecto a la cantidad de reglas, procesos, trámites, procedimientos y limitantes a los cuales se ve enfrentado el colaborador en el desarrollo de su labor; empoderamiento referido a percepción que tiene el personal de la entidad referente a su autonomía al momento de tomar decisiones; recompensa relacionado a la percepción del individuo acerca de la recompensa recibida por labor realizada de forma idónea; desafío la cual refiere como el personal percibe los desafíos que impone el desarrollo de su labor; relaciones correspondiente a la percepción del

personal sobre la existencia o no de un ambiente agradable y con adecuadas relaciones sociales; cooperación el cual responde a la percepción de los colaboradores respecto a un espíritu de apoyo de parte de los subordinados y de los superiores; estándares enfocados a la percepción del personal sobre lo significativo que es las normas de rendimiento para la entidad; conflictos basados a la percepción que tiene el personal sobre las discrepancias que se presentan y las soluciones que se dan de forma pertinente y finalmente identidad la cual es el sentido o percepción que tiene el individuo sobre la pertenencia a la entidad, es decir la manera como el personal comparte los objetivos personales con los de la organización.

Por otra parte, las dimensiones que conforman el clima organizacional de acuerdo con Tziner *et al.* (2011) son la comunicación, el liderazgo, la participación y el reconocimiento.

En referencia a la comunicación Tziner *et al.* (2011) señalan que es un mecanismo de emisión y recepción de mensajes que se encuentra basado en la comunicación interna, fluidez de comunicación y coordinación con las áreas y el personal tanto dentro y fuera de la organización. Al respecto, Tziner *et al.* (2011) refieren que en la comunicación de las organizaciones se reconoce la comunicación operacional, reglamentaria y de mantenimiento.

El liderazgo dentro del clima organizacional se establece según Hwa y Kang (2019) como aquel que impacta en el clima organizacional y en la que los líderes toman decisiones y solucionan conflictos, brindan el respaldo a sus colaboradores y son conscientes de las actitudes del personal buscando un ambiente innovador y satisfactorio para los empleados. Finalmente, la participación y reconocimiento de acuerdo con Abun *et al.* (2021) es un mecanismo que permite reconocer los conflictos dentro de la organización y que por ende permite establecer un trabajo en equipo, realización del trabajo y el reconocimiento de tareas.

Con respecto, al desempeño del personal administrativo o desempeño laboral este de acuerdo con Chiavenato (2009) se define como la valorización del

comportamiento de cada individuo en asociación a las acciones que efectúa, los resultados y metas que busca alcanzar, las competencias ofrecidas y su desarrollo. De acuerdo con Periyasamy (2020) el desempeño es aquel que se encuentra asociado lo que se entrega en el área con lo que efectivamente se produce y lo que se espera que ésta se realice. Es así, que se el desempeño se encuentra relacionado a la calidad de la labor efectuada o del servicio entregado a la entidad (Motowidlo, 2012).

Lalwani (2020) refiere por su parte que el desempeño es aquella acción o actitud vista en el colaborador como relevante para la consecución de objetivos de la entidad, y que son evaluados en términos satisfacción con el puesto de trabajo, ambiente de trabajo e interacción, evaluación y capacitación.

Al respecto, se plantea una administración del desempeño la cual se define como el proceso mediante el cual una organización asegura que el colaborador trabaje alineado a las metas de la organización (Pérez, 2009). Sin embargo, como todo proceso la administración de desempeño plantea etapas y que según Pérez (2009) son:

La conceptualización que se encuentra referida a la fase en la que la entidad reconoce el rendimiento al que debe enfocarse. Desarrollo, en esta fase la entidad evalúa donde el rendimiento se encuentra variando en relación con los índices establecidos. Implementación, el cual se desarrolla a través de procesos de monitoreo del desempeño, seguido de evaluaciones periódicas y de capacitaciones. Retroalimentación, fundamental durante y después del proceso de evaluación en la cual se da a conocer al empleado los aspectos que debe mejorar para lograr un adecuado desempeño. Evaluación etapa en la cual se determina los procedimientos con la finalidad de evaluar los índices de desempeño buscando conocer si estas responden a los objetivos establecidos.

Robbins y Judge (2013) refieren en relación con la evaluación del desempeño que las organizaciones en un periodo pasado solo se han enfocado en evaluar las tareas que realizan, sin embargo, en la actualidad las

organizaciones requieren más información y por ende se han establecido tres clases de conducta que constituyen el desempeño laboral:

Desempeño de tarea, que se encuentra relacionado al logro y cumplimiento de responsabilidades con lo que se genera un bien o servicio o la ejecución de tareas de índole administrativo. Civismo, enfocado en los aspectos que se generan por el ambiente psicológico de la entidad como la ayuda a los demás sin necesidad de que este lo haya solicitado, respaldar los objetivos de la organización, el tratar con respeto a los compañeros, realizar sugerencias constructivas y señalar aspectos positivos sobre el lugar donde se labora. Falta de productividad, el cual se enfoca en las actitudes que afectan de manera continua a la entidad tales como robo, daño de propiedad de la entidad, comportamiento agresivo con colegas y ausencia permanente.

La evaluación a su vez plantea como objetivos el incidir en la toma de decisiones respecto a ascensos, despidos, transferencias, capacitaciones y desarrollo, así como generar una retroalimentación (Robbins y Judge, 2013). Pero ¿Qué se evalúa? Esto de acuerdo con Robbins y Judge (2013) se genera por la necesidad de cada entidad, sin embargo, se plantea tres criterios elementales y comunes como son:

Resultados de la tarea individual en donde si los fines son más fundamentales que los medios, entonces se deberá considerar los resultados de la tarea del colaborador como cantidad generada, desperdicios, entre otros. Conductas planteado desde el aspecto de contribución que efectúa los colaboradores respecto a su labor, es así que la gerencia de una organización podría considerar la premura con que entrega los informes mensuales un gerente o su forma de liderazgo. Rasgos el cual como criterios es el punto más complicado a evaluar debido a que no se encuentra directamente relacionado al desempeño laboral, sin embargo, se tiene en cuenta la actitud, la confianza, entre otros aspectos fundamentales que inciden en el desempeño laboral. Por otra parte, es importante mencionar que la evaluación que se debe realizar debe ser efectuada por los supervisores inmediatos de forma directa.

Por su parte, Donohoe (2019) refiere que las dimensiones relacionadas al desempeño del personal son la satisfacción con el puesto de trabajo, ambiente de trabajo e interacción, capacitación y evaluación. Estas dimensiones permiten conocer la efectividad del personal y su grado efectividad, calidad y eficiencia en la realización de sus tareas.

La satisfacción con el puesto de trabajo se encuentra referida según Bourne (2021) al conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables que el colaborador expresa. Sin embargo, para que se llegue a establecer sentimientos favorables o desfavorables se debe considerar en su evaluación la información de desempeño, la distribución de trabajo y su autonomía en el desarrollo de su labor.

El ambiente de trabajo e interacción de acuerdo con Leonard (2018) es un mecanismo que permite aumentar y mejorar la moral y la satisfacción laboral debido a que se reducen los errores, aumenta la productividad y mejora el servicio al cliente. Sin embargo, dentro de este proceso es fundamental considerar a aspectos como los materiales e insumos para desarrollar labores, el ambiente de trabajo y la relación con los compañeros o colaboradores. Por su parte, la evaluación y capacitación en el desempeño del personal según Needoor (2020) permite lograr que el personal adquiera habilidades para lograr los objetivos organizacionales. En ese sentido, la evaluación permite identificar falencias en la organización y la capacitación es la que se desarrolla con el fin de subsanar esas falencias buscando ser replicada el en resto de los colaboradores.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo, al respecto, Bernal (2010) refieren que el enfoque cuantitativo se distingue por usar métodos y técnicas como la medición, la observación y el tratamiento estadístico.

##### Tipo de investigación:

El tipo de investigación planteado en el estudio fue básico. Ñaupas *et al.* (2018) plantean que esta investigación es el cimiento de la investigación aplicada. En esta investigación según Supo (2020) se identifican los niveles exploratorios, descriptivos y explicativos.

##### Alcance de la investigación

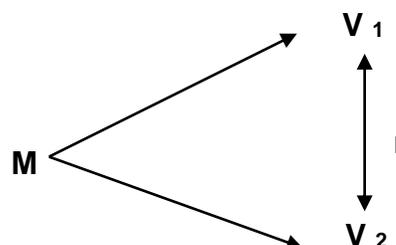
La investigación se encontró en el nivel descriptivo, relacional. Descriptivo porque según Vara (2015) estos permiten describir de manera precisa y con fidelidad la realidad de una organización o entidad y relacional porque de acuerdo Hernández y Mendoza (2018) se establece con la finalidad de identificar la relación de variables.

##### Diseño de la investigación

La investigación fue de diseño no experimental – transversal. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) las variables no se manipulan y el recojo de la información se efectuó en un determinado período de tiempo. En el caso del estudio el período donde se recolectó la información es el 2021. El diseño de la investigación se muestra a continuación:

#### Figura 1

*Diseño de investigación*



**Dónde:**

M: muestra

V<sub>1</sub>: clima organizacional.

V<sub>2</sub>: desempeño del personal administrativo

r: relación

**3.2. Operacionalización de variables****Variable 1. Clima organizacional**

El clima organizacional se encuentra referido a factores como comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento los cuales impactan en el comportamiento y desempeño de los miembros de la organización (Rahmat *et al.*, 2020).

**Variable 2. Desempeño del personal administrativo**

El desempeño es aquella acción o actitud vista en el colaborador como relevante para la consecución de objetivos de la entidad, y que son evaluados en términos satisfacción con el puesto de trabajo, ambiente de trabajo e interacción, evaluación y capacitación (Lalwani, 2020).

**3.3. Población, muestra.****Población**

La población de acuerdo con Vara (2015) es el total de individuos a investigar. En relación con la investigación la población del estudio se encontró conformada por 82 servidores de la UGEL Chota.

**Muestra**

Vara (2015) define a la muestra como los casos extraídos por la población y que han sido seleccionados por algún tipo de método racional. Con respecto a la investigación esta se encontró conformada por el total de la población.

## **Muestreo**

El muestreo para determinar la muestra fue no probabilístico – intencional o por criterio. De acuerdo con Arias (2012) el muestreo no probabilístico es una técnica que sigue otros criterios de selección y se trata de que la muestra sea la más representativa, es así como se plantea muestreos de intención o de criterio y en la que el investigador plantea la selección de la muestra en base a su criterio y conocimiento.

### **3.4. Técnicas de recolección de datos**

La técnica de recolección de datos que se usó en la investigación fue la encuesta, la cual de acuerdo Vara (2015) permite recolectar información de un tema de estudio. El instrumento relacionado a esta técnica de acuerdo con Arias (2020) es el cuestionario, que es una herramienta estructura en preguntas aplicable a las unidades de estudio.

#### **a) Validez**

La validez conforme a Ñaupas *et al.* (2018) es la pertinencia de un instrumento de medición, para evaluar lo que se desea evaluar. Un instrumento es válido si se ha establecido su validez de contenido, criterio y constructo; mediante el juicio de expertos. En referencia a lo indicado la investigación se evaluó en base a juicio de tres expertos con conocimiento del tema de investigación, el cual se muestra en el anexo 3-A.

#### **b) Confiabilidad**

La confiabilidad con relación a Ñaupas *et al.* (2018) es aquella en la que la medición hecha no varía significativamente, ni en tiempo, ni contexto, ni por la aplicación a otros individuos que se desarrollan en mismo ámbito. En efecto, la investigación aplicó una prueba piloto a 41 servidores de la Unidad Educativa Local Hualgayoc – Bambamarca, con el fin de determinar la confiabilidad del instrumento, siendo la confiabilidad del instrumento lo que se evidencia en el anexo 3 – B.

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento de la investigación se encontró relacionado a la aplicación del cuestionario a cada uno de los servidores públicos que se relacionaron a las variables de estudio. Posterior a la aplicación del cuestionario se procedió a ingresar los datos al software SPSS v. 25 con el cual se determinó los resultados vinculados a la investigación.

### **3.6. Métodos de análisis**

Los métodos de análisis de la investigación se encontraron relacionados a:

#### **a) Tablas**

Las tablas se presentaron en la investigación como elementos que permitieron resumir los datos en cantidades numéricas y porcentuales.

#### **b) Gráficos**

Los gráficos permitieron en la investigación presentar los datos porcentuales resumidos en tablas.

#### **c) Baremos**

Los baremos en la investigación permitieron determinar las características y el nivel que presenta la variable y dimensiones del clima organizacional.

#### **d) Prueba de normalidad**

En la investigación y con la finalidad de determinar el estadístico más conveniente, se hizo uso de la prueba de normalidad siguiendo lo inferido por Serrano (2012) quien señala que para muestras mayores de 50 la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov es la más idónea para analizar la distribución de datos. De igual manera, es indispensable señalar que, si se evidencia un p valor mayor a 0.05 se deberá aceptar la hipótesis nula para lo cual los datos siguen una distribución normal y si el p valor es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula de manera

significativa y se infiere que los datos no siguen una distribución normal (Flores y Flores, 2021).

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos vinculados a la investigación se encontraron relacionados de acuerdo con lo planteado por Cofré (2019) los cuales son el respeto a las personas, la búsqueda del bien y justicia. El respeto al individuo se encuentra vinculado a que se respete su opinión, la búsqueda del bien es lograr a través de la investigación nuevos conocimientos y la justicia es el respeto a lo que el individuo considera correcto.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

**Tabla 1**

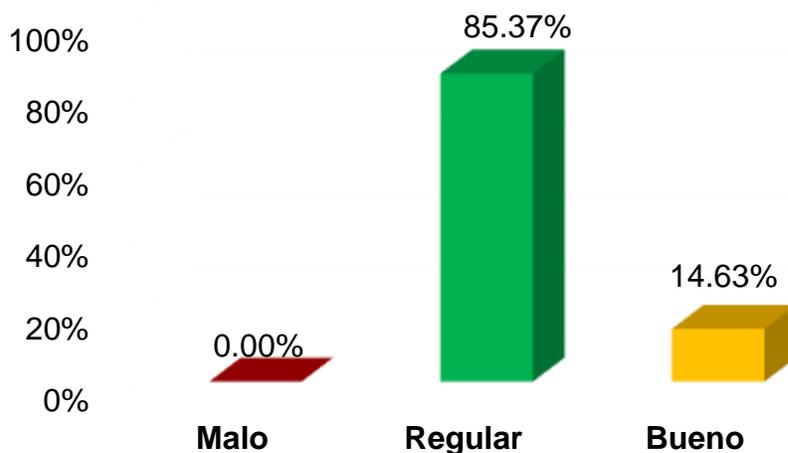
*Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0.00	0.00%
Regular	70.00	85.37%
Bueno	12.00	14.63%
<b>Total</b>	<b>82.00</b>	<b>100.00%</b>

*Fuente.* Base de datos del cuestionario.

**Figura 2**

*Clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.*



*Fuente.* Tabla 1

#### **Interpretación**

El 85.37% de los servidores percibió un clima organizacional regular y el 14.63% un clima organizacional bueno en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

**Tabla 2**

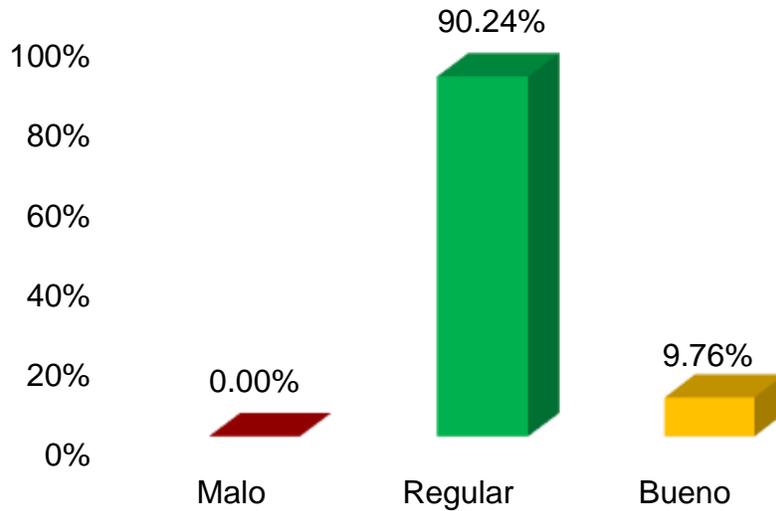
*Comunicación en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0.00	0.00%
Regular	74.00	90.24%
Bueno	8.00	9.76%
<b>Total</b>	<b>82.00</b>	<b>100.00%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 3**

*Comunicación en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.*



Fuente. Tabla 2

**Interpretación**

El 90.24% de los servidores percibió una comunicación regular y el 9.76% una comunicación buena en la de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

**Tabla 3**

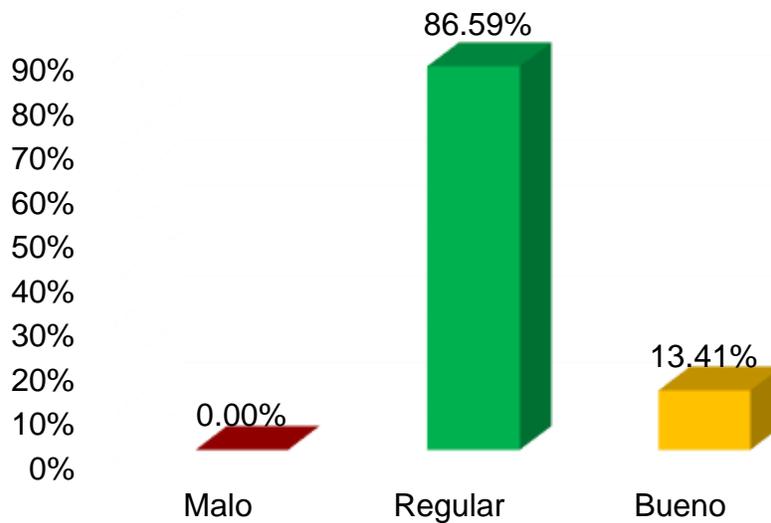
*Liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0.00	0.00%
Regular	71.00	86.59%
Bueno	11.00	13.41%
<b>Total</b>	<b>82.00</b>	<b>100.00%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 4**

*Liderazgo en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota*



Fuente. Tabla 3

**Interpretación**

El 86.59% de los servidores señaló un liderazgo regular y el 13.41% refiere un liderazgo bueno en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

**Tabla 4**

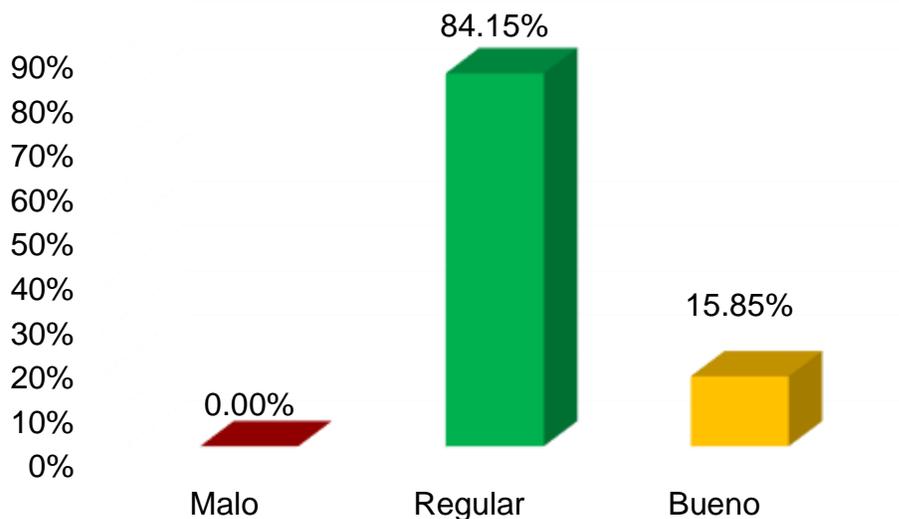
*Participación y reconocimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0.00	0.00%
Regular	69.00	84.15%
Bueno	13.00	15.85%
<b>Total</b>	<b>82.00</b>	<b>100.00%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 5**

*Participación y reconocimiento en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota*



Fuente. Tabla 4

**Interpretación**

El 84.15% de los servidores percibió una participación y reconocimiento regular y el 13.41% refiere una participación y reconocimiento bueno en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

#### 4.2. Factores que inciden en el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

**Tabla 5**

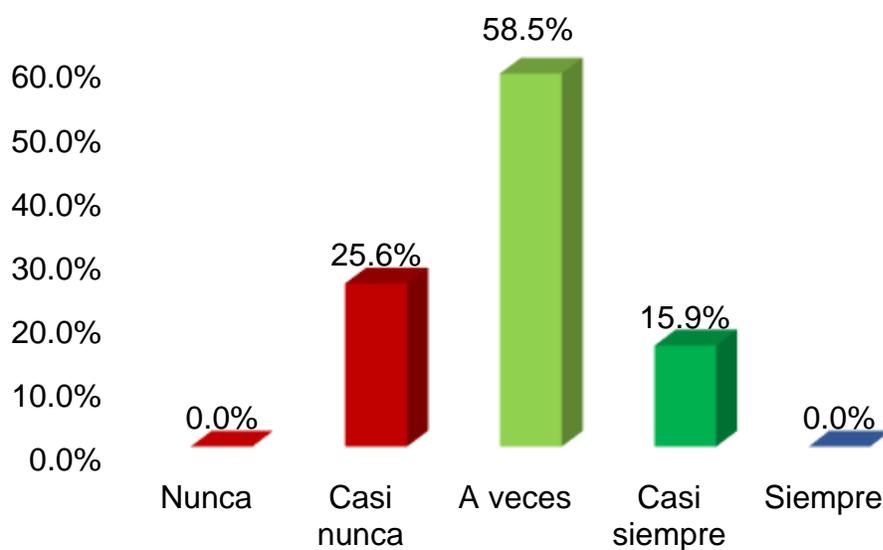
*Las tareas se encuentran vinculado a lo establecido en el MOF.*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	21	25.6%
A veces	48	58.5%
Casi siempre	13	15.9%
Siempre	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 6**

*Las tareas se encuentran vinculado a lo establecido en el MOF*



Fuente. Tabla 5

#### **Interpretación**

El 25.6% de los servidores indicó que casi nunca las tareas se encuentran vinculadas a lo establecido en el MOF, el 58.5% señaló que a veces las tareas se encuentran vinculadas a lo establecido en el MOF y el 15.9% refirió que casi siempre las tareas se encuentran vinculadas a lo establecido en el MOF.

**Tabla 6**

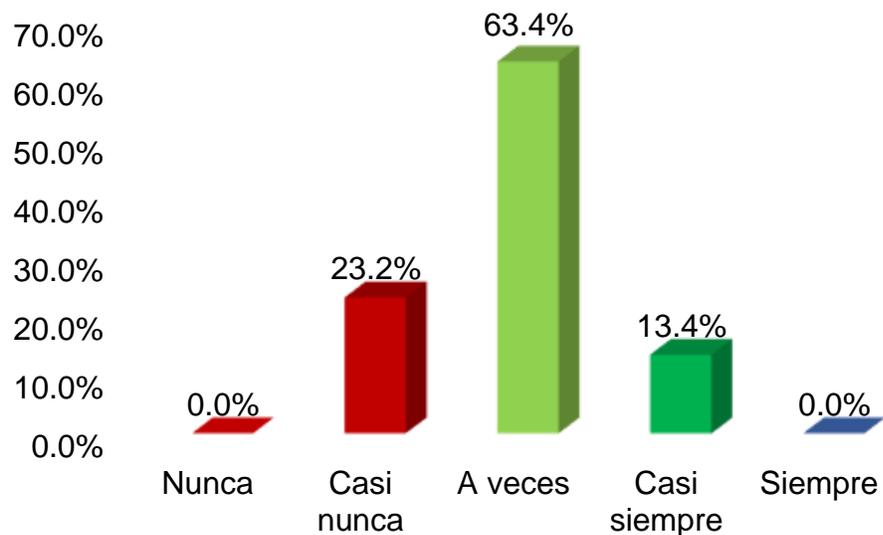
*La responsabilidad de las tareas es reconocida por el jefe inmediato superior*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	19	23.2%
A veces	52	63.4%
Casi siempre	11	13.4%
Siempre	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 7**

*La responsabilidad de las tareas es reconocida por el jefe inmediato superior*



Fuente. Tabla 6

**Interpretación**

El 23.2% de los servidores señaló que casi nunca la responsabilidad de las tareas es reconocida por el jefe inmediato superior, el 63.4% refirió que a veces la responsabilidad de las tareas es reconocida por el jefe inmediato superior y el 13.4% indicó que casi siempre la responsabilidad de las tareas es reconocida por el jefe inmediato superior.

**Tabla 7**

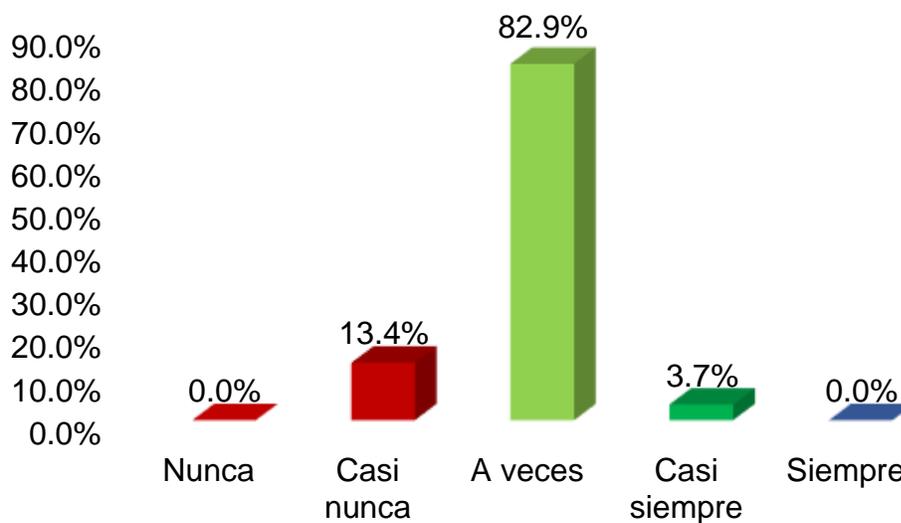
*Las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	11	13.4%
A veces	68	82.9%
Casi siempre	3	3.7%
Siempre	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 8**

*Las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna.*



Fuente. Tabla 7

### **Interpretación**

El 13.4% de los servidores refirió que las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna, el 82.9% de los servidores indicó que las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna y el 3.7% de los servidores señaló que casi siempre las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna.

**Tabla 8**

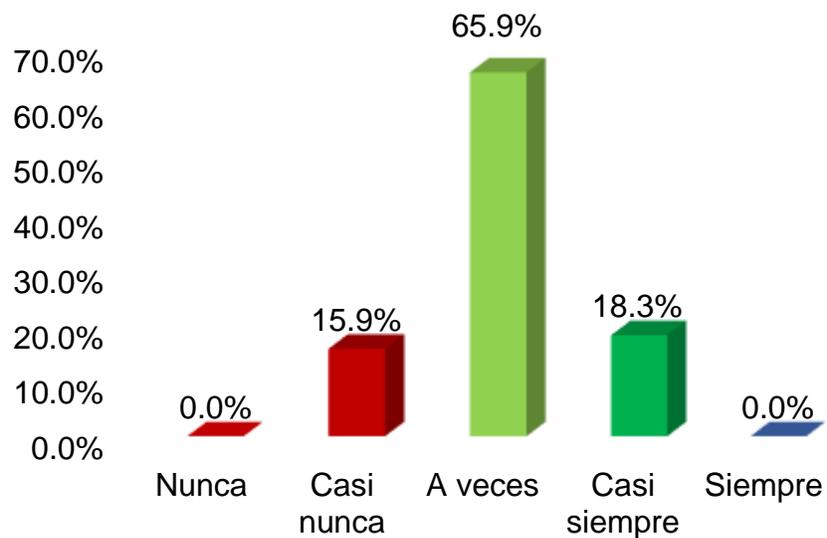
*El personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	13	15.9%
A veces	54	65.9%
Casi siempre	15	18.3%
Siempre	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 9**

*El personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna*



Fuente. Tabla 8

**Interpretación**

El 15.9% de los servidores indicó que casi nunca el personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna, el 65.9% señaló que el personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna y el 18.3% refirió que casi siempre el personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna.

**Tabla 9**

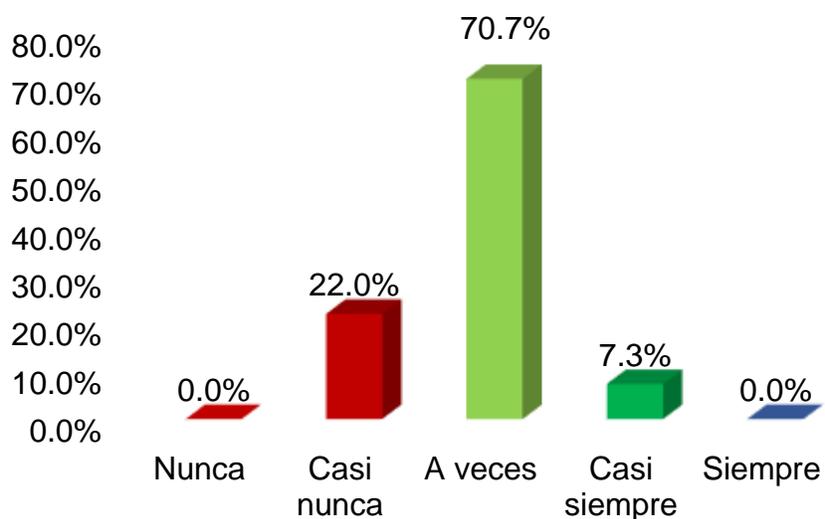
*Las labores se desarrollan con autonomía y sin independencia de su jefe*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	18	22.0%
A veces	58	70.7%
Casi siempre	6	7.3%
Siempre	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 10**

*Las labores se desarrollan con autonomía y sin independencia de su jefe*



Fuente. Tabla 9

### **Interpretación**

El 22% de los servidores indicó que casi nunca las labores se desarrollan con autonomía y sin independencia de su jefe, a veces 70.7% señaló que a veces las labores se desarrollan con autonomía y sin independencia de su jefe y el 7.3% refirió que casi siempre las labores se desarrollan con autonomía y sin independencia de su jefe.

**Tabla 10**

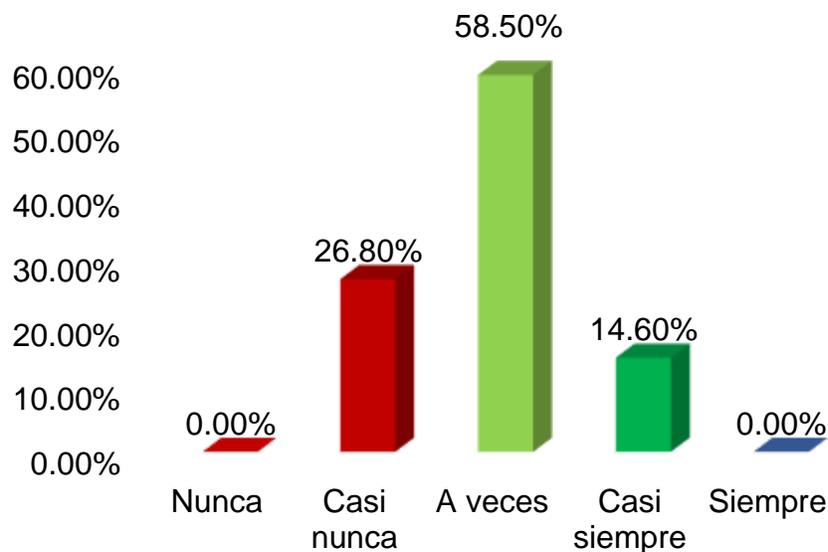
*Las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar las labores*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	13	26.8%
A veces	54	58.5%
Casi siempre	15	14.6%
Siempre	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 11**

*Las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar las labores*



Fuente. Tabla 10

### **Interpretación**

El 26.80% de los servidores indicó que casi nunca las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar las labores, el 58.5% a veces señaló que las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar las labores y el 14.6% refirió que casi siempre las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar las labores.

**Tabla 11**

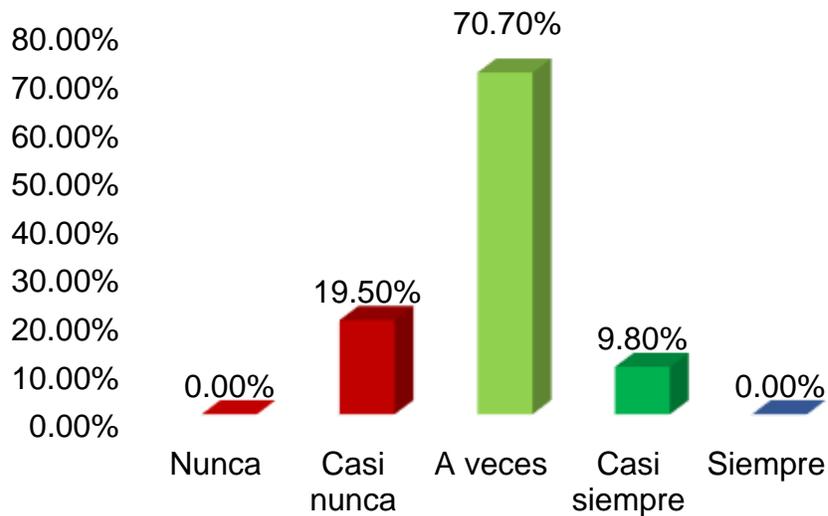
*Considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	18	19.5%
A veces	58	70.7%
Casi siempre	6	9.8%
Siempre	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 12**

*Considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo*



Fuente. Tabla 11

### **Interpretación**

El 19.5% de los servidores indicó que casi nunca se considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo, 70.7% señaló que a veces se considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo y el 9.80% refirió que casi siempre se considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo.

**Tabla 12**

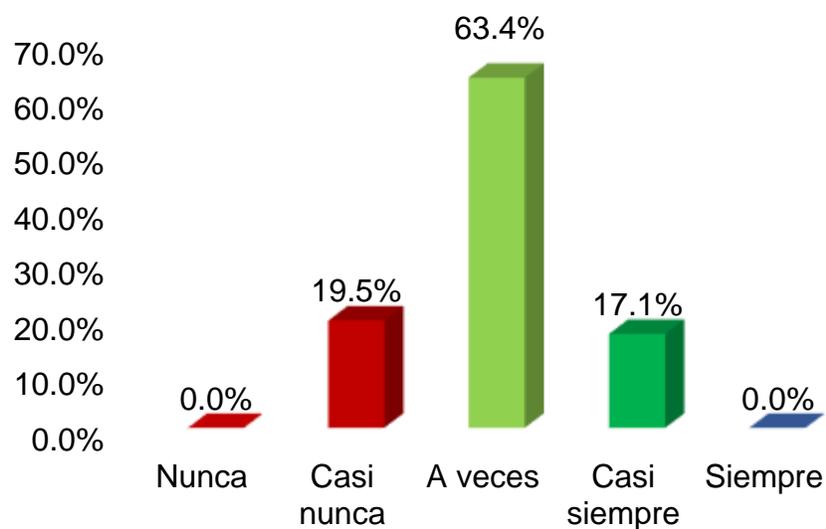
*Se recibe capacitación de forma continua*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	16	19.5%
A veces	52	63.4%
Casi siempre	14	17.1%
Siempre	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 13**

*Se recibe capacitación de forma continua*



Fuente. Tabla 12

### **Interpretación**

El 19.5% de los servidores indicó que casi nunca se recibe capacitación de forma continua, el 63.4% señaló que a veces se recibe capacitación de forma continua y el 17.1% refirió que casi siempre se recibe capacitación de forma continua.

**Tabla 13**

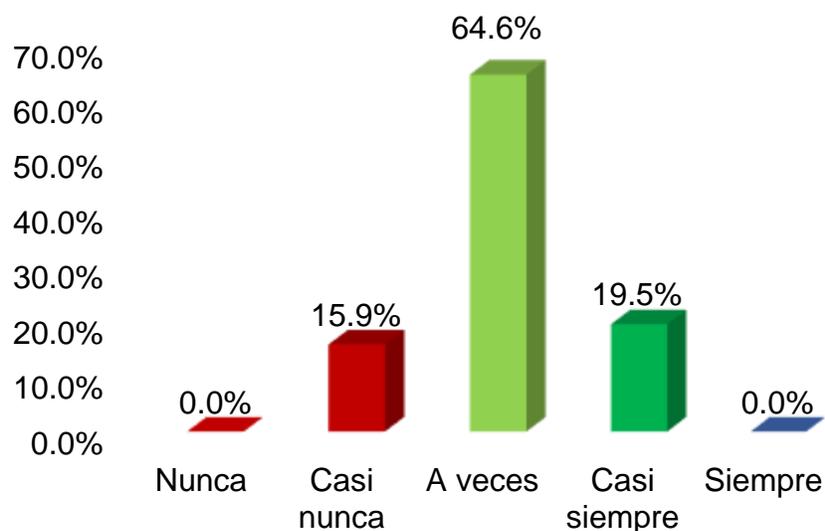
*Las capacitaciones son replicadas a los compañeros de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	13	15.9%
A veces	53	64.6%
Casi siempre	16	19.5%
Siempre	0	0.0%
<b>Total</b>	<b>82</b>	<b>100.0%</b>

Fuente. Base de datos del cuestionario.

**Figura 14**

*Las capacitaciones son replicadas a los compañeros de trabajo*



Fuente. Tabla 13

### **Interpretación**

El 15.9% de los servidores indicó que casi nunca las capacitaciones son replicadas a los compañeros de trabajo, 64.6% refirió que a veces las capacitaciones son replicadas a los compañeros de trabajo y el 19.5% señaló que casi siempre las capacitaciones son replicadas a los compañeros de trabajo.

**4.3. Prueba de normalidad vinculado a la prueba estadística a aplicarse en la investigación.**

**Tabla 14**

*Prueba de normalidad vinculado a la prueba estadística de la investigación*

Variable	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0.124	82	0.003	0.951	82	0.004
Desempeño del personal	0.137	82	0.001	0.940	82	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Interpretación**

La tabla 14 muestra la prueba de normalidad que según kolmogorov – smirnov evidencia que la distribución de datos no es normal; puesto que el p valor de la variable clima organizacional es de 0.003 y de desempeño del personal administrativo de 0.001 valores menores a 0.05 [ $p < 0.05$ ] lo que infiere la ausencia de normalidad. En tal sentido, es pertinente el uso de la prueba estadística de Rho de Spearman.

**4.4. Relación de la comunicación con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.**

**Tabla 15**

*Relación de la comunicación con el desempeño del personal administrativo*

			Comunicación	Desempeño del personal administrativo
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	.380**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	82	82
		Coeficiente de correlación	.380**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	82	82

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

**Interpretación.**

La tabla 15 evidencia que la comunicación tiene una relación directa moderada de 0.380 y significativa de 0.000 con el desempeño del personal administrativo [ $p < 0.01$ ]. Por lo tanto, se infiere que la comunicación tiene una relación directa, moderada y significativa con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota, es decir, que a mayor comunicación un mejor desempeño laboral.

**4.5. Relación del liderazgo con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.**

**Tabla 16**

*Relación del liderazgo con el desempeño del personal administrativo*

			Liderazgo	Desempeño del personal administrativo
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	1.000	.578**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Desempeño del personal administrativo	N	82	82
		Coefficiente de correlación	.578**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	82	82

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

**Interpretación.**

La tabla 16 se observa que el liderazgo tiene una relación directa sustancial [fuerte] de 0.578 y significativa de 0.000 con el con el desempeño del personal administrativo [ $p < 0.01$ ]. Por lo tanto, se determina que el liderazgo tiene una relación sustancial [fuerte] y significativa con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota. Por lo tanto, a mayor liderazgo un adecuado desempeño del personal administrativo de la entidad.

**4.6. Relación de la participación y reconocimiento con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.**

**Tabla 17**

*Relación de la participación y reconocimiento con el desempeño del personal administrativo*

		Participación y reconocimiento	Desempeño del personal administrativo
Rho de Spearman	Participación y reconocimiento	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.641**
		N	0.000
	Desempeño del personal administrativo	Coeficiente de correlación	82
		Sig. (bilateral)	.641**
		N	0.000
			82

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

**Interpretación.**

La tabla 17 evidencia que la participación y el reconocimiento tiene una relación directa sustancial [fuerte] de 0.641 y significativa de 0.000 con el desempeño del personal administrativo [ $p < 0.01$ ]. Por lo tanto, se reconoce que la participación y el reconocimiento tiene una relación directa sustancial [fuerte] y significativa con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota, es decir, que a mayor participación y reconocimiento se evidenciara un adecuado desempeño laboral del personal.

#### 4.7. Relación del clima organizacional con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

**Tabla 18**

*Relación del clima organizacional y desempeño del personal administrativo*

			Clima organizacional	Desempeño del personal administrativo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	.655**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	82	82
	Desempeño del personal administrativo	Coeficiente de correlación	.655**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
		N	82	82

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

#### **Interpretación.**

La tabla 18 muestra que el clima organizacional tiene una relación directa sustancial [fuerte] de 0.655 y significativa de 0.000 con el desempeño del personal administrativo [ $p < 0.01$ ]. Por lo tanto, se determina que el clima organizacional tiene una relación directa sustancial [fuerte] y significativa con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota, con lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Finalmente, se puede señalar que a un mejor clima organizacional mayor desempeño del personal administrativo.

## V. DISCUSIÓN

La investigación con relación al primer objetivo específico, identificar el nivel del clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota; estableció que el clima organizacional es según el 85.37% de servidores regular, así como; la comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento según el 90.24%, 86.59% y 84.15% respectivamente. Frente a lo identificado se infiere que el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local Chota es regular, debido a factores como el grado de comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento. Los resultados y lo descrito es contrastable con Zans (2017) quien es su estudio sobre clima organizacional y su impacto en el desempeño del personal refiere que el clima organizacional es medianamente favorable en el que se denota al liderazgo como un elemento influyente. De igual manera, Cedeño (2020) en su estudio sobre el impacto del clima laboral en el desempeño determinó que el clima laboral de acuerdo al 98% de colaboradores se encontró en un grado intermedio. Al respecto, la teoría de Likert (1968) refiere que el clima organizacional se encuentra influenciado por el contexto, la tecnología, la estructura organizacional, las actitudes, la satisfacción y la percepción que se tiene sobre los superiores y subordinados. En tal sentido, bajo lo identificado y lo indicado por los autores se puede señalar que el clima organizacional es un elemento que se encuentra vinculado a factores como la comunicación, el liderazgo, la participación y el reconocimiento que se dé a los colaboradores dentro de la institución.

El segundo objetivo específico, describir los factores que inciden en el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota; determinó que a veces según el 58.5% de servidores se da tareas que se encuentran vinculadas a la establecido en el MOF, a veces de acuerdo al 63.4% de servidores son reconocidos por su responsabilidad con las tareas desarrolladas, a veces según 82.9% de servidores las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna, a veces según el 65.9% de servidores el personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna, a veces según el 70.7% de los servidores las labores se desarrollan con autonomía e independencia de su jefe, a

veces conforme el 58.5% de servidores las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar labores; a veces según 70.7% de los servidores considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo, a veces según el 63.4% de los servidores recibe capacitación de forma continua y a veces según el 64.6% de servidores se replica las capacitaciones a los compañeros de trabajo. Lo reconocido permite establecer que los factores como el desarrollo de tareas, la responsabilidad, la distribución de funciones y la independencia del personal para tomar decisiones impactan en el desempeño del personal. Lo indicado e identificado en la investigación es contrastable con Vásquez (2021) quien en su estudio sobre el impacto del clima organizacional en el desempeño estableció que este se encuentra vinculado a las labores, así como la distribución de funciones y de responsabilidades. Por el contrario, la investigación de Fabián (2019) sobre clima de la organización en el desempeño de los trabajadores de la Universidad Nacional de Cajamarca reconoce que los factores como el clima paternalista y autoritario son los que tienen efecto en el desempeño del personal. Por otra parte, la teoría de factores de Herzberg y Snyderman (1959) refiere que el desempeño del personal se encuentra afecto a factores intrínsecos como el reconocimiento, la responsabilidad, la independencia para laboral y le desarrolló que se genere por la satisfacción. Lo señalado por los autores y de acuerdo a los resultados permiten reconocer que el desempeño del personal en la institución se encuentra influenciado por factores intrínsecos como el desarrollo de tareas, la responsabilidad, la distribución de funciones y la independencia al momento de tomar decisiones.

El tercer objetivo, analizar la relación de la comunicación con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota; determinó que la comunicación tiene relación directa moderada de 0.380 y significativa con desempeño del personal administrativo. En tal sentido, se infiere que la comunicación guarda una relación directa moderada y significativa con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota. Lo reconocido es contrastable con Gutiérrez (2017) quien reconoció en

su estudio que las dimensiones como comunicación se encuentran relacionadas con el desempeño laboral, asimismo, se reconoce de acuerdo a Rahmat *et al.* (2020) que el organizacional se encuentra referido a factores como comunicación los cuales se relacionan al desempeño laboral. Es de lo evidenciado y conforme a lo señalado que se puede señalar que la comunicación tiene una relación significativa con el desempeño del personal, por lo tanto, se puede indicar que a mejor comunicación mayor desempeño del personal y viceversa.

El cuarto objetivo, analizar la relación del liderazgo con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota, determinó que el liderazgo tiene una relación directa sustancial [fuerte] de 0.578 y significativa de 0.000 con el con el desempeño del personal administrativo [ $p < 0.01$ ]. Por lo tanto, se determinó que el liderazgo tiene una relación sustancial [fuerte] y significativa con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota. Lo indicado es contrastable con Idrogo (2018) quien determinó que el liderazgo se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral, además, Zans (2017) reconoce en su estudio que el liderazgo es un elemento influyente en el desempeño del personal. En tal aspecto, se infiere de los resultados y lo contrastado que a mayor liderazgo un mejor desempeño del personal administrativo de la entidad y viceversa.

El quinto objetivo, analizar la relación de la participación y reconocimiento con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota, determinó que la participación y el reconocimiento tiene una relación directa sustancial [fuerte] de 0.641 y significativa de 0.000 con el desempeño del personal administrativo [ $p < 0.01$ ]. Por lo tanto, se reconoce que la participación y el reconocimiento tiene una relación directa sustancial [fuerte] y significativa con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota. Lo reconocido es contrastable con Idrogo (2018) quien a través de su estudio reconoció que el la participación y el reconocimiento guardan una relación significativa con el desempeño laboral, asimismo, de acuerdo Abun *et al.* (2021) la participación y el reconocimiento es un mecanismo que establece un

trabajo en equipo, realización del trabajo y reconocimiento de tareas las cuales se encuentran ligadas al desempeño laboral. En general, se infiere de los resultados y de lo contrastado que a mayor participación y reconocimiento se evidenciara un adecuado desempeño laboral del personal en la entidad.

El objetivo general de la investigación, determinar la relación del clima organizacional con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota; determinó que el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo guarda una relación sustancial o fuerte de 0.655, además, el nivel de significancia es alto dado que  $p < 0.01$ . Por lo tanto, se puede reconocer que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño del personal. Lo indicado es contrastable con Gutiérrez (2017) quién en su estudio de clima organización y desempeño estableció una relación significativa entre variables. De igual manera, Chávez (2017) reconoció en su estudio sobre clima organizacional y desempeño que las variables guardan una relación significativa. En tal sentido, se infiere que el clima organizacional es una variable que tiene relación con el desempeño el personal, es decir, que a mayor clima organizacional en la institución un mejor y adecuado desempeño del personal.

## VI. CONCLUSIONES

1. El clima organizacional tiene una relación sustancial de 0.655 con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota y su nivel de significancia es alto lo que determina la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula.
2. El clima organizacional de la Unidad Educativa Local de Chota según el 85.37% de servidores regular, así como, la comunicación [90.24%], liderazgo [86.59%], participación y reconocimiento [84.15%].
3. Los factores que inciden en desempeño del personal administrativo de la unidad educativa local Chota fueron que a veces las tareas se encuentran vinculadas a lo establecido en el MOF [58.5%], la responsabilidad de las tareas es reconocida por el jefe inmediato superior [63.4%], las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna [82.9%], el personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna [65.9%], las labores se desarrollan con autonomía y sin independencia de su jefe [70.7%], Las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar las labores [58.5%], se considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo [70.7%], se recibe capacitación de forma continua [63.4%] y las capacitaciones son replicadas a los compañeros de trabajo [64.6%].
4. La comunicación mostró una relación directa moderada de 0.380 y significativa de 0.000 con el desempeño del personal administrativo [ $p < 0.01$ ] lo que infiere una relación significativa.
5. El liderazgo demostró una relación directa sustancial [fuerte] de 0.578 y significativa de 0.000 con el desempeño del personal administrativo [ $p < 0.01$ ] lo que establece una relación significativa.
6. La participación y el reconocimiento mostró una relación directa sustancial [fuerte] de 0.641 y significativa de 0.000 con el desempeño del personal administrativo [ $p < 0.01$ ] lo que infiere una relación significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. La Unidad de Gestión Educativa Local de Chota debe procurar que el clima organizacional se encuentre en un nivel adecuado con el fin de lograr un desempeño idóneo del personal, puesto que el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo son elementos elementales en la consecución de objetivos.
2. El clima organizacional de la Unidad Educativa Local Chota es un factor elemental en el desarrolló de tareas y el logro de metas, por lo que la entidad debe desarrollar y encaminar una adecuada comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento dentro de la entidad.
3. El desempeño del personal administrativo en la Unidad Educativa Local de Chota debe ser evaluado de manera constante con el fin de determinar elementos y factores que pueden estar incidiendo en el adecuado del desempeño, además, es elemental el establecimiento de programas que permitan el desarrollo profesional y su capacitación.
4. Es fundamental que la Unidad Educativa Local Chota realice programas de desarrolló de relaciones personales en el entorno laboral, con el fin de generar una comunicación idónea y un desempeño adecuado.
5. La Unidad Educativa Local Chota debe potenciar entre sus colaboradores su capacidad comunicativa, resolutive y su liderazgo democrático, con la finalidad de generar lideres que puedan alcanzar los objetivos que se plasme la organización.
6. Es elemental que la Unidad Educativa Local Chota reconozca y brinde participación a sus colaboradores en programas de evaluación y capacitación de desempeño laboral, los cuales, a su vez, deban permitir generar un mejor clima organizacional.

## REFERENCIAS

- Abun, D., Menor, R., Catabagan, N., Magallanes, T., & Ranay, F. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(1), 107-121. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-03139442/document>
- Andina. (2018, agosto 20). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño*. Agencia de Noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (6° ed.). Episteme.
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica* (1° ed.). Enfoques Consulting.
- Barrantes, D. (2013). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2053>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Research*, 399(18), 1-9. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12913-018-3149-z.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3° ed.). Pearson Educación.
- Bourne, J. (2021, septiembre 29). *What Is Job Satisfaction and Why Is It Important?* Positive Psychology: <https://positivepsychology.com/job-satisfaction/>
- Cajiao, P. (2017). *Plan de acción del proceso de medición del "Clima rganizacional y su incidencia en el desempeño laboral en el personal administrativo de la dirección distrital 05D06 - Salcedo Educación"*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo] Repositorio UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/3706/1/UNACH-EC-IPG-SISO-2017-0026.pdf>
- Cedeño, A. (2020). *La influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo de la municipalidad distrital de La Esperanza –Provincia de Trujillo – La Libertad – 2019*. Universidad César Vallejo, [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42815>
- Chávez, E. (2017). *Relacion entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital del Llpo, 2017*. [Tesis de

- Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11952>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2° ed.). Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill Educación. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cofré, C. (2019, enero 01). *Aspectos éticos en investigación en ciencias sociales y en área de la salud: nuevas exigencias para proyectos Fondecyt*. Universidad de los Andes: [https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/01/aspectos\\_eticos\\_ccofre.pdf](https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2019/01/aspectos_eticos_ccofre.pdf)
- Donohoe, A. (2019, junio 07). *Employee Performance Definition*. Biz Fluent. <https://bizfluent.com/facts-7218608-employee-performance-definition.html>
- Fabián, J. (2019). *El clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2018*. Universidad Nacional de Cajamarca, [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3159>
- Flores, C., & Flores, K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson - Darling, Ryan - Joiner, Shapiro wilk y kolmogórov-smirnov. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2), 83-97. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/html/index.html>
- González, J., Ramirez, R., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Ciencia Latina*, 5(1), 1-14. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- Guerrero, F., Neira, L., & Vásconez, H. (2019). Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales. *Cienciaamatria*, 5(9), 536-549. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/214/183>
- Gutierrez, C. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital la Caleta de Chimbote, 2017*. Universidad César Vallejo, [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11787>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1° ed.). Mc Graw Hill Educación.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work* (2° ed.). Wiley.

- Hwa, W., & Kang, H. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food Science & Nutrition*, 7(6), 2131-2143. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/fsn3.1056>
- Idrogo, F. (2018). *El clima laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2152>
- Jara, A., Asmat, N., Alberto, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana*, 23(83), 739-758. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Lalwani, P. (2020, junio 12). *What Is Performance Management? Definition, Process, Cycle, and Best Practices for Planning*. Toolbox. <https://www.toolbox.com/hr/performance-management/articles/what-is-performance-management/>
- Leonard, K. (2018, agosto 15). *The Importance of Interaction in Workplace Issues*. Chron. <https://smallbusiness.chron.com/importance-interaction-workplace-issues-11429.html>
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa* (1° ed.). Devito.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.
- Motowidlo, S. (2012). Job Performance. *Handbook of psychology*, 12(2), 82-103. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/0471264385.wei1203>
- Neem, K. (2017). A matter of trust: Street Level Bureaucrats, organizational climate and performance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 27(3), 517-534. [https://watermark.silverchair.com/muw055.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW\\_Ercy7Dm3ZL\\_9Cf3qfKAc485ysgAAAsUwggLBBgkqhkiG9w0BBwaggKyMIICrgIBADCCAqcGCSqGSib3DQEHATAeBglghkgBZQMEAS4wEQQMNVaz0VLTokWGYKOrAgEQgIICeMjB8D18vFtHoLCd1mnKh27dmh248EKUUYelK4BJ3AbGnm5W](https://watermark.silverchair.com/muw055.pdf?token=AQECAHi208BE49Ooan9kKhW_Ercy7Dm3ZL_9Cf3qfKAc485ysgAAAsUwggLBBgkqhkiG9w0BBwaggKyMIICrgIBADCCAqcGCSqGSib3DQEHATAeBglghkgBZQMEAS4wEQQMNVaz0VLTokWGYKOrAgEQgIICeMjB8D18vFtHoLCd1mnKh27dmh248EKUUYelK4BJ3AbGnm5W)
- Neendoor, S. (2020, julio 14). *Training evaluation – 5 best ways to evaluate training effectiveness and impact*. Kitaboo. <https://kitaboo.com/training-evaluation-evaluate-training-effectiveness-impact/>

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis* (5° ed.). Ediciones de la U.
- Palacios, D. (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*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios\\_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pérez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *UPIICSA*, 15(7), 1-6.
- Periyasamy, R. (2020, mayo 29). *Employee performance – 3 key factors that will improve it*. Apty. <https://www.apty.io/blog/employee-performance-factors>
- Rahmat, A., Rasyid, M., Sidik, M., Wu, W., & Usman, B. (2020). Organizational Climate and Performance: The Mediation Roles of Cohesiveness and Organizational Commitment. *International Conference on Environment and Technology*, 469(1), 1-7. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402>
- Rajak, H. (2020, junio 05). *Organizational Climate*. Hm|Hub. <https://hmhub.me/organizational-climate/>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15° ed.). Pearson.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en valores*, 1(15), 1-16. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Seifollahi, N., & Rahini, H. (2018). The role of organizational climate and organizational commitment in predicting. *Opción*, 34(15), 19-51. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7377526.pdf>
- Serrano, F. (2012, enero 14). Comparación de dos muestras independientes. Universidad de Murcia. [https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/27922/1/Actividad\\_practica-3.pdf](https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/27922/1/Actividad_practica-3.pdf)
- Supo, J. (2020). *Metodología de la investigación* (3° ed.). Bioestadístico EEDU.
- Tahir, S. (2020, diciembre 03). *Organizational climate: What it is and how to shape it*. Red CQ. <https://www.ckju.net/en/dossier/organizational-climate-what-it-and-how-shape-it>
- Tantaleán, R. (2015). El alcance de las investigaciones jurídicas. *Avances*, 10(11), 221-236. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456857.pdf>

- Tziner, A., Kaufmann, R., Vasiliu, C., & Tordera, N. (2011). Organizational Perceptions, Leadership and Performance in Work Settings: Do they Interrelate? *Psicología del Trabajo y de Organizaciones*, 27(3), 205-211. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n3/v27n3a5.pdf>
- Vara, A. (2015). *Los 7 pasos para elaborar una tesis* (2° ed.). Macro.
- Vásquez, Y. (2021). *El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4275>
- West, M. (2001). Organizational Climate. *Internacional Encyclopedia of the social & Behavioral Sciences*, 2(2), 10923 - 1926. <https://doi.org/10.1016/B0-08-043076-7/01408-X>
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el periodo 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Nicaragua, Managua]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 19

*Matriz de operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	El clima organizacional se encuentra referido a factores como comunicación, liderazgo, participación y reconocimiento los cuales impactan en el comportamiento y desempeño de los miembros de la organización (Rahmat <i>et al.</i> , 2020).	La variable clima organizacional se encuentra estructurada en dimensiones: comunicación, liderazgo, así como participación y reconocimiento.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación interna.</li> <li>- Fluidez en la comunicación.</li> <li>- Coordinación con las áreas y el personal.</li> </ul>
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de decisiones y solución de conflictos.</li> <li>- Respaldo y respeto al colaborador.</li> <li>- Actitudes del personal.</li> </ul>
Desempeño del personal administrativo	El desempeño es aquella acción o actitud vista en el colaborador como relevante para la consecución de objetivos de la entidad, y que son evaluados en términos de satisfacción con el puesto de trabajo, ambiente de trabajo e interacción, evaluación y capacitación (Lalwani, 2020).	La variable de desempeño del personal administrativo en la investigación se encuentra relacionada a las dimensiones de: satisfacción del puesto de trabajo, ambiente de trabajo e interacción, así como capacitación y evaluación.	Participación y reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en equipo.</li> <li>- Realización de trabajo.</li> <li>- Reconocimiento de tareas.</li> </ul>
			Satisfacción con el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento de tareas y responsabilidades.</li> <li>- Información del desempeño.</li> <li>- Distribución del trabajo.</li> <li>- Autonomía en su labor.</li> </ul>
Desempeño del personal administrativo	El desempeño es aquella acción o actitud vista en el colaborador como relevante para la consecución de objetivos de la entidad, y que son evaluados en términos de satisfacción con el puesto de trabajo, ambiente de trabajo e interacción, evaluación y capacitación (Lalwani, 2020).	La variable de desempeño del personal administrativo en la investigación se encuentra relacionada a las dimensiones de: satisfacción del puesto de trabajo, ambiente de trabajo e interacción, así como capacitación y evaluación.	Ambiente de trabajo e interacción	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Materiales e insumos.</li> <li>- Ambiente de trabajo.</li> <li>- Relación con compañeros de trabajo.</li> </ul>
			Evaluación y capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación</li> <li>- Capacitación.</li> <li>- Replica de capacitaciones.</li> </ul>

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### A. Cuestionario

#### CUESTIONARIO

##### INTRODUCCIÓN

El presente cuestionario tiene como objetivo: “determinar la relación del clima organizacional con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota” ello con el fin de contribuir a la mejora del desempeño del personal administrativo de la entidad en estudio. Para tal fin y en salvaguarda de su opinión las respuestas serán tratadas con confidencialidad.

##### INSTRUCCIONES

Se le recomienda marcar la respuesta que usted considere pertinente considerando los siguientes ítems:

---

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

---

N°	Descripción	1	2	3	4	5
	<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
	<b>Comunicación</b>					
1	La comunicación interna se da de forma idónea.					
2	La comunicación con su grupo de labores es fluida.					
3	La comunicación para la participación en actividades es comunicada a tiempo.					
4	La comunicación de metas institucionales ha sido brindada a tiempo.					
5	Recibe la información a tiempo para efectuar sus actividades.					
6	Le resulta factible la comunicación con las unidades y jefaturas.					

N°	Descripción	1	2	3	4	5
	<b>Liderazgo</b>					
7	El encargado superior toma decisiones considerando la participación del personal.					
8	Mi jefe inmediato superior soluciona los conflictos de una manera eficaz.					
9	En la entidad se respeta y considera la opinión de cada uno de los colaboradores.					
10	Se toma decisiones de manera objetiva sin la necesidad de consultar al jefe inmediato superior.					
11	En la entidad los compañeros escuchan mi opinión y tienen una actitud asertiva.					
12	Se mantiene un adecuado clima laboral por cada uno de los colaboradores.					
	<b>Participación y reconocimiento</b>					
13	Se desarrolla las labores en colaboración con otras áreas.					
14	El trabajo en equipo se efectúa de manera coordinada.					
15	El trabajo efectuado se desarrolla de forma eficiente.					
16	La realización de su trabajo permite el desarrollo más fluido de actividades.					
17	El jefe inmediato superior reconoce las labores efectuadas por cada colaborador.					
18	Las tareas efectuadas y de trascendencia son reconocidas por la entidad.					
	<b>DESEMPEÑO</b>					
	<b>Satisfacción del puesto de trabajo</b>					
19	Las tareas que efectúa en encuentran relacionado a lo establecido en el MOF de la entidad.					
20	La responsabilidad de las tareas desarrolladas es reconocida por el jefe inmediato superior.					
21	Se recibe información del desempeño efectuado por cada área.					
22	Las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna.					

N°	Descripción	1	2	3	4	5
23	La personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna.					
24	Desarrolla sus labores con autonomía y sin independencia de su jefe inmediato superior.					
	<b>Ambiente de trabajo e interacción</b>					
25	Se dispone de materiales para efectuar las labores diarias.					
26	Se dispone de insumos para efectuar las labores diarias.					
27	Las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar las labores.					
28	El espacio físico es suficiente para el desarrollo de actividades.					
29	La relación con los colegas de trabajo es adecuada.					
30	Considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo.					
	<b>Evaluación y capacitación</b>					
31	La entidad les evalúa de manera constante para determinar su nivel de desempeño.					
32	Considera que la evaluación de personal permite reconocer su nivel de desempeño.					
33	Se recibe capacitación de forma continua.					
34	Considera que las capacitaciones le permiten crecer profesionalmente dentro de la institución.					
35	Realizada las capacitaciones se efectúa la réplica a los compañeros de trabajo.					
36	Considera que replicar lo aprendido en las capacitaciones permite mejorar sus habilidades.					

*¡Gracias por su colaboración!*

## B. Baremos

Los baremos en la investigación se establecieron en las siguientes categorías que se muestran a continuación:

**Tabla 20**

*Categoría del clima organizacional*

<b>Categoría</b>	<b>Nivel</b>
Bueno	[61-90]
Regular	[31-60]
Malo	[0-30]

**Tabla 21**

*Categoría comunicación*

<b>Categoría</b>	<b>Nivel</b>
Bueno	[21-30]
Regular	[11-20]
Malo	[0-10]

**Tabla 22**

*Categoría Liderazgo*

<b>Categoría</b>	<b>Nivel</b>
Bueno	[21-30]
Regular	[11-20]
Malo	[0-10]

**Tabla 23**

*Categoría de participación y reconocimiento*

<b>Categoría</b>	<b>Nivel</b>
Bueno	[21-30]
Regular	[11-20]
Malo	[0-10]

### Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento.

#### A. Validez del instrumento



#### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
El clima organizacional	Comunicación	Comunicación interna	La comunicación interna se da de forma idónea.	X	X	X	X	X	X			La comunicación interna es permanente
			La comunicación con su grupo de labores es fluida	X	X	X	X	X	X			La comunicación en el grupo laboral es fluida
		Fluidez de la comunicación	La comunicación para la participación en actividades es comunicada a tiempo.	X	X	X	X	X	X			Se comunica oportunamente las actividades
			La comunicación de metas institucionales ha sido brindada a tiempo.	X	X	X	X	X	X			ha sido socializada desde el inicio
			Coordnación con las áreas y el personal	Recibe la información a tiempo para efectuar sus actividades.	X	X	X	X	X	X		
	Liderazgo	Toma de decisiones y solución de conflictos	Le resulta factible la comunicación con las unidades y jefaturas.	X	X	X	X	X	X			Se mantiene una comunicación eficaz?
			El encargado superior toma decisiones considerando la participación del personal.	X	X	X	X	X	X			
		Respeto y respeto al colaborador	Mi jefe inmediato superior soluciona los conflictos de una manera eficaz.	X	X	X	X	X	X			
			En la entidad se respeta y considera la opinión de cada uno de los colaboradores.	X	X	X	X	X	X			
			Se toma decisiones de manera objetiva sin la necesidad de consultar al jefe inmediato superior.	X	X	X	X	X	X			
	Actitudes del personal	En la entidad los compañeros escuchan mi opinión y tienen una actitud constructiva.	X	X	X	X	X	X			constructiva.	
		Se mantiene un adecuado clima laboral por cada uno de los colaboradores.	X	X	X	X	X	X			Se evidencia disposición para el trabajo en cada uno de los colaboradores	
	Participación y reconocimiento	Trabajo en equipo	Se desarrollo las labores en colaboración con otras áreas.	X	X	X	X	X	X			
			El trabajo en equipo se efectúa de manera coordinada	X	X	X	X	X	X			
		Realización de trabajo	El trabajo efectuado se desarrolla de forma eficiente.	X	X	X	X	X	X			
La realización de su trabajo permite el desarrollo mas fluido de actividades.			X	X	X	X	X	X				
Reconocimiento de tareas		El jefe inmediato superior reconoce las labores efectuadas por cada colaborador.	X	X	X	X	X	X				
		Las tareas efectuadas y de trascendencia son reconocidas por la entidad.	X	X	X	X	X	X				

Grado y Nombre del Experto: *María Rosario Palomino Tarazona*

Firma del experto

EXPERTO EVALUADO

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

CUESTIONARIO

**3. TESISISTA:**

Br.: Moncayo Chávez Kaylha Lizett

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de Noviembre de 2021



---

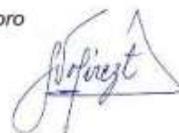
Maria Rosario Palomino Tarazona  
Firma/DNI N° 06835253  
EXPERTO

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** *El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
El clima organizacional	Comunicación	Comunicación interna	La comunicación interna se da de forma idónea.	X		X		X		X				
			La comunicación con su grupo de labores es fluida.	X		X		X		X				
		Fluidez de la comunicación	La comunicación para la participación en actividades es comunicada a tiempo.	X		X		X		X				
			La comunicación de metas institucionales ha sido brindada a tiempo.	X		X		X		X				
	Uso de recursos	Coordinación con las áreas y el personal	Recibe la información a tiempo para efectuar sus actividades.	X		X		X		X				
			Le resulta factible la comunicación con las unidades y jefaturas.	X		X		X		X				
		Toma de decisiones y solución de conflictos	El encargado superior toma decisiones considerando la participación del personal.	X		X		X		X				
	Participación y reconocimiento	Respaldo y respeto al colaborador	Mi jefe inmediato superior soluciona los conflictos de una manera eficaz.	X		X		X		X				
			En la entidad se respeta y considera la opinión de cada uno de los colaboradores.	X		X		X		X				
		Actitudes del personal	Se toma decisiones de manera objetiva sin la necesidad de consultar al jefe inmediato superior.	X		X		X		X				
	Participación y reconocimiento	Trabajo en equipo	En la entidad los compañeros escuchan mi opinión y tienen una actitud asertiva.	X		X		X		X				
			Se mantiene un adecuado clima laboral por cada uno de los colaboradores.	X		X		X		X				
		Realización de trabajo	Se desarrolló las labores en colaboración con otras áreas.	X		X		X		X				
			El trabajo en equipo se efectúa de manera coordinada.	X		X		X		X				
		Reconocimiento de tareas	El trabajo efectuado se desarrolla de forma eficiente.	X		X		X		X				
	La realización de su trabajo permite el desarrollo más fluido de actividades.	X		X		X		X						
	El jefe inmediato superior reconoce las labores efectuadas por cada colaborador.	X		X		X		X						
	Las tareas efectuadas y de trascendencia son reconocidas por la entidad.	X		X		X		X						

**Grado y Nombre del Experto:** Dr. Jamer Nórvil Mirez Toro

**Firma del experto** :


**EXPERTO EVALUADO**

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

CUESTIONARIO

**3. TESISTA:**

Br.: Moncayo Chávez Kaylha Lizett

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 12 de Noviembre de 2021



Dr. Jamer Nórvil Mirez Toro  
27416178

**FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**
**TÍTULO DE LA TESIS:** *El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
El clima organizacional	Comunicación	Comunicación interna	La comunicación interna se da de forma idónea.	X		X		X		X			
			La comunicación con su grupo de labores es fluida	X		X		X		X			
		Fluidez de la comunicación	La comunicación para la participación en actividades es comunicada a tiempo.	X		X		X		X			
			La comunicación de metas institucionales ha sido brindada a tiempo.	X		X		X		X			
		Coordinación con las áreas y el personal	Recibe la información a tiempo para efectuar sus actividades.	X		X		X		X			
			Le resulta factible la comunicación con las unidades y jefaturas.	X		X		X		X			
	Liderazgo	Toma de decisiones y solución de conflictos	El encargado superior toma decisiones considerando la participación del personal.	X		X		X		X			
			Mi jefe inmediato superior soluciona los conflictos de una manera eficaz.	X		X		X		X			
		Respaldo y respeto al colaborador	En la entidad se respeta y considera la opinión de cada uno de los colaboradores.	X		X		X		X			
			Se toma decisiones de manera objetiva sin la necesidad de consultar al jefe inmediato superior.	X		X		X		X			
	Actitudes del personal	En la entidad los compañeros escuchan mi opinión y tienen una actitud asertiva.	X		X		X		X				
		Se mantiene un adecuado clima laboral por cada uno de los colaboradores.	X		X		X		X				
	Participación y reconocimiento	Trabajo en equipo	Se desarrolla las labores en colaboración con otras áreas.	X		X		X		X			
			El trabajo en equipo se efectúa de manera coordinada.	X		X		X		X			
		Realización de trabajo	El trabajo efectuado se desarrolla de forma eficiente.	X		X		X		X			
La realización de su trabajo permite el desarrollo más fluido de actividades.			X		X		X		X				
Reconocimiento de tareas		El jefe inmediato superior reconoce las labores efectuadas por cada colaborador.	X		X		X		X				
		Las tareas efectuadas y de trascendencia son reconocidas por la entidad.	X		X		X		X				

**Grado y Nombre del Experto:** *Magister Nalda Maria Elena Núñez Díaz*
**Firma del experto** :



M. Sc. *Nalda María Elena Núñez Díaz*  
 Contador Público  
 C.R.C. N°12964

**EXPERTO EVALUADO**

7



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario

**3. TESISTA:**

Br.: Moncayo Chávez Kaylha Lizett

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

  
M. Sc. Abelardo C. Nolasco Díaz  
Contador Público  
C.P.C. N° 122964

Chiclayo, 12 de noviembre de 2021

Firma/DNI = 400615017  
EXPERTO

## B. Confiabilidad del instrumento

Efectuada la prueba piloto se estableció a través del alfa de Cronbach que:

### a) Confiabilidad del instrumento de clima organizacional

**Tabla 24**

*Resumen de procesamiento de casos del clima organizacional*

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	41	100%
	Excluido <sup>a</sup>	0	0%
	Total	41	100%

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 25**

*Confiabilidad del instrumento de clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.876	18

En la tabla 24 se observa que el instrumento vinculado a clima organizacional presenta una confiabilidad de 0.876 lo cual señala un cuestionario altamente fiable.

### b) Confiabilidad del instrumento de desempeño.

**Tabla 26**

*Resumen de procesamiento de casos del desempeño del personal administrativo*

		<b>N</b>	<b>%</b>
Casos	Válido	41	100%
	Excluido <sup>a</sup>	0	0%
	Total	41	100%

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Tabla 27**

*Confiabilidad del instrumento de desempeño del personal administrativo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.897	18

En la tabla 26 se evidencia que el instrumento vinculado al desempeño del personal administrativo presenta una confiabilidad de 0.897, el cual determina una alta confiabilidad del instrumento.

## Anexo 4. Matriz de consistencia

**Tabla 28**

*Matriz de consistencia de la investigación*

Título							
El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.							
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<b>Problema principal</b>	La investigación en base a la Teoría de clima organizacional de Likert busca reconocer como las condiciones organizacional es influyen en el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota, que a su vez impacta en el servicio que se da al personal y ciudadanía respecto a tramites de índole educativo.	<b>Objetivo principal</b>	<b>H1:</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota. <b>H0:</b> El clima organizacional no se relaciona significativamente con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.	<b>Clima organizacional</b>	Unidad de Gestión Educativa Local de Chota.	<b>Enfoque</b>  Cuantitativo  <b>Alcance</b> Descriptivo. Relacional. (Ñaupas, 2018; Vara, 2015 y Hernández et. al, 2018).	<b>Técnica</b>  Encuesta  <b>Instrumento</b>  <b>Cuestionario</b>
<b>Problemas específicos</b>		<b>Objetivos específicos</b>		<b>Desempeño del personal administrativo</b>		<b>Diseño</b>	

<b>Título</b> El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota.			
¿Cuál es el nivel del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota?	Identificar el nivel del clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota.	No experimental - transversal [Periodo 2021]	
¿Cuáles son los factores que inciden en desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota?	Describir los factores que inciden en el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota.		
¿Cuál es la relación de la comunicación con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota?	Analizar la relación de la comunicación con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota.	<b>Población</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es la relación del liderazgo con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota?	Analizar la relación del liderazgo con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota.	82 colaboradores de las diferentes áreas administrativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota. La muestra para el estudio será por conveniencia, es decir, en la investigación participaron 82 colaboradores de las diferentes áreas administrativas de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota.	<b>Métodos de análisis</b>
¿Cuál es la relación de la participación y reconocimiento con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota?	Analizar la relación de la participación y reconocimiento con el desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Chota.		*El análisis de datos se realizarán a través del SPSS y Excel. *Los datos procesados se presentarán en tablas y gráficos. *Se usará la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para determinar la prueba estadística más idónea. *Determinada la prueba estadística se usará la regresión lineal para reconocer la incidencia de una variable sobre la otra.

## Anexo 5. Autorización para el desarrollo de la investigación



### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización: Unidad de Gestión Educativa Local Chota	RUC: 20230151297
Nombre del Titular o Representante legal: Director de la UGEL Chota	
Nombres y Apellidos: David Torres Miranda	DNI: 27418639

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
El clima organizacional y desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Chota	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Kaylha Lizett Moncayo Chávez	DNI: 46339097

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chota, 18 de octubre de 2021

Firma:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 6. Resultados

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	N	CN	AV	CS	S
<b>Comunicación</b>						
1	La comunicación interna se da de forma idónea.	0.0%	20.7%	74.4%	4.9%	0.0%
2	La comunicación con su grupo de labores es fluida.	0.0%	20.7%	61.0%	18.3%	0.0%
3	La comunicación para la participación en actividades es comunicada a tiempo.	0.0%	15.9%	67.1%	17.1%	0.0%
4	La comunicación de metas institucionales ha sido brindada a tiempo.	0.0%	22.0%	59.8%	18.3%	0.0%
5	Recibe la información a tiempo para efectuar sus actividades.	0.0%	26.8%	58.5%	14.6%	0.0%
6	Le resulta factible la comunicación con las unidades y jefaturas.	0.0%	28.0%	62.2%	9.8%	0.0%
<b>Liderazgo</b>						
7	El encargado superior toma decisiones considerando la participación del personal.	0.0%	23.2%	72.0%	4.9%	0.0%
8	Mi jefe inmediato superior soluciona los conflictos de una manera eficaz.	0.0%	20.7%	67.1%	12.2%	0.0%
9	En la entidad se respeta y considera la opinión de cada uno de los colaboradores.	0.0%	18.3%	74.4%	7.3%	0.0%
10	Se toma decisiones de manera objetiva sin la necesidad de consultar al jefe inmediato superior.	0.0%	19.5%	61.0%	19.5%	0.0%
11	En la entidad los compañeros escuchan mi opinión y tienen una actitud asertiva.	0.0%	11.0%	59.8%	29.3%	0.0%
12	Se mantiene un adecuado clima laboral por cada uno de los colaboradores.	0.0%	28.0%	50.0%	22.0%	0.0%
<b>Participación y reconocimiento</b>						
13	Se desarrollo las labores en colaboración con otras áreas.	0.0%	14.6%	74.4%	11.0%	0.0%
14	El trabajo en equipo se efectúa de manera coordinada.	0.0%	25.6%	57.3%	17.1%	0.0%
15	El trabajo efectuado se desarrolla de forma eficiente.	0.0%	20.7%	58.5%	20.7%	0.0%
16	La realización de su trabajo permite el desarrollo más fluido de actividades.	0.0%	18.3%	51.2%	30.5%	0.0%
17	El jefe inmediato superior reconoce las labores efectuadas por cada colaborador.	0.0%	14.6%	65.9%	19.5%	0.0%
18	Las tareas efectuadas y de trascendencia son reconocidas por la entidad.	0.0%	19.5%	57.3%	23.2%	0.0%

N°	DESEMPEÑO	N	CN	AV	CS	S
<b>Satisfacción del puesto de trabajo</b>						
1	Las tareas que efectúa en encuentran relacionado a lo establecido en el MOF de la entidad.	0.0%	25.6%	58.5%	15.9%	0.0%
2	La responsabilidad de las tareas desarrolladas es reconocida por el jefe inmediato superior.	0.0%	23.2%	63.4%	13.4%	0.0%
3	Se recibe información del desempeño efectuado por cada área.	0.0%	20.7%	58.5%	20.7%	0.0%
4	Las funciones y tareas se encuentran distribuidas de manera oportuna.	0.0%	13.4%	82.9%	3.7%	0.0%
5	El personal toma decisiones de forma autónoma y oportuna.	0.0%	15.9%	65.9%	18.3%	0.0%
6	Desarrolla sus labores con autonomía y sin independencia de su jefe inmediato superior.	0.0%	22.0%	70.7%	7.3%	0.0%
<b>Ambiente de trabajo e interacción</b>						
7	Se dispone de materiales para efectuar las labores diarias.	2.4%	17.1%	64.6%	15.9%	0.0%
8	Se dispone de insumos para efectuar las labores diarias.	2.4%	14.6%	59.8%	23.2%	0.0%
9	Las condiciones del ambiente como temperatura, ruido, iluminación son oportunas para efectuar las labores.	0.0%	26.8%	58.5%	14.6%	0.0%
10	El espacio físico es suficiente para el desarrollo de actividades.	0.0%	22.0%	53.7%	24.4%	0.0%
11	La relación con los colegas de trabajo es adecuada.	0.0%	20.7%	62.2%	17.1%	0.0%
12	Considera que existe una cooperación entre colegas de trabajo.	0.0%	19.5%	70.7%	9.8%	0.0%
<b>Evaluación y capacitación</b>						
13	La entidad les evalúa de manera constante para determinar su nivel de desempeño.	0.0%	20.7%	64.6%	14.6%	0.0%
14	Considera que la evaluación de personal permite reconocer su nivel de desempeño.	0.0%	22.0%	52.4%	25.6%	0.0%
15	Se recibe capacitación de forma continua.	0.0%	19.5%	63.4%	17.1%	0.0%
16	Considera que las capacitaciones le permiten crecer profesionalmente dentro de la institución.	0.0%	15.9%	69.5%	14.6%	0.0%
17	Realizada las capacitaciones se efectúa la réplica a los compañeros de trabajo.	0.0%	15.9%	64.6%	19.5%	0.0%
18	Considera que replicar lo aprendido en las capacitaciones permite mejorar sus habilidades.	0.0%	17.1%	72.0%	11.0%	0.0%