



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del
área de recursos humanos, durante la pandemia Covid-19, en la
UGEL.02, Lima, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

García Espinoza, Humberto Emiliano (ORCID: 0000-0002-0874-2602)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante Víctor Fabián (ORCID: 0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo se lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados, a mi familia, que fueron el apoyo moral y espiritual, que durante este camino me he encontrado con todo tipo de dificultades. Si pude vencer a todos los obstáculos, es porque mi familia estuvo conmigo. Mi recorrido académico ha sido un trayecto no solo de crecimiento personal e intelectual, sino que supuso un antes y un después en mi vida como ser humano.

Agradecimiento

Al finalizar este trabajo quiero utilizar este espacio para agradecer a Dios por todas sus bendiciones, a mis Padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo y honradez, a mi familia por su apoyo y paciencia en este proyecto de estudio. También quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo, directivos y profesores por la organización del programa de Formación para Adulto en Administración de Empresas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y Diseño de investigación	21
3.1.1. Diseño	21
3.1.2. Tipo de investigación: Aplicada.	21
3.1.3. Diseño de investigación: No experimental.....	22
3.1.4. Nivel de investigación: Correlacional.....	22
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	22
3.3. Población y Muestra	24
3.3.1. Población.....	24
3.3.2. Muestra.....	25
3.3.3. Criterios de selección.	26
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
3.4.1. Instrumento.....	27
3.4.2. Confiabilidad.....	28
3.5. Procedimientos.....	30
3.6. Método de análisis de datos.	30
3.7. Aspectos éticos.	30
IV. RESULTADOS	32
4.1. Estadística descriptiva	32
4.1.1. Clima Organizacional – Variable 1	32
4.1.2. Desempeño Laboral – Variable 2	39
4.2. Resultados inferenciales (prueba de hipótesis)	45

4.2.1. Prueba de normalidad	45
V. DISCUSIÓN.....	53
VI. CONCLUSIONES.....	56
VII. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	59
ANEXOS	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Esquema de Estudio	21
Tabla 2: Personal del Área de Recursos Humanos de la UGEL.02	25
Tabla 3: Criterios de Exclusión del Personal del Área de Recursos Humanos ...	26
Tabla 4: Técnica e instrumento de recolección	28
Tabla 5: Validación de instrumentos	28
Tabla 6: Resumen de procesamiento de casos	29
Tabla 7: Estadísticas de fiabilidad	29
Tabla 8: Valorización de la fiabilidad	29
Tabla 9: Clima Organizacional	32
Tabla 10: Baremo de Clima Organizacional.....	33
Tabla 11: Dimensión Comunicación.....	33
Tabla 12: Baremo de la Dimensión Comunicación.....	34
Tabla 13: Dimensión Motivación	35
Tabla 14: Dimensión Motivación	35
Tabla 15: Dimensión Confianza	36
Tabla 16: Dimensión Confianza	37
Tabla 17: Dimensión Participación	37
Tabla 18: Baremo Dimensión Participación.....	38
Tabla 19: Desempeño Laboral	39
Tabla 20: Baremo Desempeño Laboral.....	39
Tabla 21: Capacidades Referidas al Puesto	40
Tabla 22: Dimensión Capacidad Referida al Puesto	41
Tabla 23: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones	41
Tabla 24: Baremo Dimensión Responsabilidad en el Desempeño.....	42
Tabla 25: Relaciones Interpersonales	43
Tabla 26: Baremo Dimensión Relaciones Interpersonales.....	44
Tabla 27: Cruzada Clima Organizacional*Desempeño Laboral	44
Tabla 28: Pruebas de normalidad	46
Tabla 29: Tabla de Interpretación del Coeficientes de correlación.....	47
Tabla 30: Correlaciones Clima Organizacional y Desempeño Laboral	48
Tabla 31: Correlaciones Clima Organizacional y Relación Interpersonal.....	49

Tabla 32: Correlaciones Clima Organizacional y Capacidades Referidas al Puesto	50
Tabla 33: Correlaciones Clima Organizacional y Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Análisis Descriptico de la Frecuencia del Clima Organizacional de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02.....	32
Figura 2: Análisis Descriptico de la Frecuencia del Clima Organizacional de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02 – Dimensión Comunicación.....	34
Figura 3: Análisis Descriptico de la Frecuencia del Clima Organizacional de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02 – Dimensión Motivación	35
Figura 4: Análisis Descriptico de la Frecuencia del Clima Organizacional de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02 – Dimensión Confianza	36
Figura 5: Análisis Descriptico de la Frecuencia del Clima Organizacional de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02 – Dimensión Participación.....	38
Figura 6: Análisis Descriptico de la Frecuencia del Desempeño Laboral de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02.....	39
Figura 7: Análisis Descriptico de la Frecuencia del Desempeño Laboral – Dimensión Capacidades Referidas al Puesto de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02.....	40
Figura 8: Análisis Descriptico de la Frecuencia del Desempeño Laboral – Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02.....	42
Figura 9: Análisis Descriptico de la Frecuencia del Desempeño Laboral – Dimensión Relaciones Interpersonales de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02.....	43

RESUMEN

El objetivo principal del presente estudio de investigación fue Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021; donde el tipo de estudio de investigación fue aplicada, además el diseño que se utilizó en la investigación fue No Experimental, de un nivel correlacional, se seleccionó para el presente estudio 44 trabajadores, la técnica que se empleo fue la encuesta, teniendo como instrumento para la presente investigación el cuestionario. Podemos observar en los resultados que muestra el estadístico en el coeficiente de Pearson, donde el grado de relación entre la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral fue de $r=0,539$, por lo que existiría una correlación positiva considerable mientras que el grado de significación de pvalor es de 0,000, siendo este menor que la sig. P (0,05), concluyendo que existe una relación significativa entre las variables de estudio, lo que da entender es que la Hipótesis nula se rechaza, y se acepta la Hipótesis alterna, que viene hacer “Si existe relación entre El clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid- 19, en la UGEL02. Lima 2021”.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño laboral, trabajadores

Abstract

The main objective of this research study was to determine if the organizational climate is related to the job performance of workers in the Human Resources Area, during the Covid-19 pandemic, at UGEL02, Lima 2021; where the type of research study was applied, in addition the design that was used in the research was Non-Experimental, of a correlational level, 44 workers were selected for the present study, the technique that was used was the survey, having as an instrument to the present investigation the questionnaire. We can observe in the results that the statistic shows in the Pearson coefficient, where the degree of relationship between the variable Organizational Climate and Work Performance was $r=0.539$, so there would be a considerable positive correlation while the degree of significance of p value is 0.000, this being less than the sig. P (0.05), concluding that there is a significant relationship between the study variables, what it implies is that the Null Hypothesis is rejected, and the Alternate Hypothesis is accepted, what to do "If there is a relationship between the organizational climate with the job performance of workers in the Human Resources Area, during the Covid-19 pandemic, at UGEL02. Lima 2021".

Keywords: Organizational climate, job performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

Desde el contexto laboral, el COVID-19, ha impactado en las organizaciones; en el presente año, buscar un buen clima organizacional, significa que los empleados ejecuten acciones, que conlleven a un desempeño laboral aceptable, que compense las acciones realizadas tanto profesional como personal dentro de la organización; y esta lleguen alcanzar sus objetivos y metas propuestos. En ese sentido, el Ministerio de Educación y sus diferentes dependencias, a través de sus órganos desconcentrados, viene realizando cambios, debido a la agresividad que puede exteriorizar con intensidad las variables.

El primer caso de coronavirus que se detectó, por la Organización Mundial de la Salud (OMS), al final del año 2019, en Wuhan – China, los funcionarios de la OMS, calificaron al COVID-19, el día 11 del mes marzo del 2020, como una crisis a nivel de pandemia (OMS, 2020; Adhanom, 2020); por lo tanto, la pandemia viene ocasionando tanto a la familia como a la organización incertidumbre, para actuar y neutralizar esta crisis.

Ante esto, en los primeros meses de 2020, los países se vieron obligados a tomar medidas sanitarias, con el fin de restar el avance del coronavirus; como la suspensión de las labores, a nivel local, como a nivel internacional, por lo que, las actividades de las organizaciones se vieron afectadas en su ambiente de trabajo, en ese sentido también se vieron afectado el desarrollo laboral, por lo tanto las instituciones públicas tuvieron que tomar medidas e implementar y crear protocolos, que permitan realizar sus actividades de manera segura.

Según Falcon (2017), nos menciona que la organización en muchos casos no se preocupa por buscar que el clima organización sea solidad, en ese sentido la organización no promueve que exista un buen clima organizacional, pero es necesario que los trabajadores estén satisfechos con la realización del trabajo de los jefes, por lo que se sentirán motivados, de esta manera se consiguiaras resultados alentadores, además hay que tener los recursos necesarios, con la finalidad de gestionar y conseguir resultados positivos para la institución, sino más

bien serán resultados negativos donde los resultados serán desfavorable, por lo que, es necesario saber los diferentes factores que buscan impulsar el Clima de la Organización

En el sector público educativo, tener un buen clima en la organización es importante y trascendental, con la finalidad de que las entidades se desarrollen, pues se entiende que se busca un entorno agradable para que los colaboradores se desenvuelvan y realicen sus funciones con normalidad, con eficiencia. En la UGEL.02, como institución del sector público, se puede observar en la organización de las relaciones interpersonales, a veces pueden ser las más no adecuadas entre los trabajadores, debido a la pandemia se inclina en formar grupos de amigos y no como colaboradores que trabajan en equipo, la comunicación entre los colaboradores no es constante y más entre las autoridades debido a que hay muchos trabajadores que hacen labor remoto, logrando que los empleados se sientan no motivados, porque sienten que los jefes no reúnen las expectativas que se requiere en el puesto, en ese contexto se puede observar diversas dificultades donde el trabajador se ve, donde al trabajador se le trata mal no valorando su esfuerzo y el trabajo excepcional que todos los días realiza.

Por lo tanto, queremos estudiar las condiciones laborales de los colaboradores, relacionada con el Clima Organizacional, dentro del Área de Recursos Humanos en la sede de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02, además, queremos saber el comportamiento dentro de la institución, las relaciones interpersonales, si los métodos de cómo se comunican los actores de la UGEL, es manera vertical o horizontal, si la confianza entre los colaboradores es suficiente para interrelacionarse y al mismo tiempo si los estímulos que perciben son suficientes, con estos factores podemos evidenciar las equivocaciones que existen, en ese sentido para los actores que toman decisiones, deben implementar y gestionar estrategias, a efecto de que permitan favorecer notablemente a la comunidad educativa.

Para obtener un buen clima organizacional en la actualidad, es necesario ejecutar varias acciones, donde los trabajadores sean los principales actores, para obtener al final una labor que satisfaga al empleado, tanto en lo profesional como en lo

personal, y la institución puedan alcanzar sus objetivos y metas, en ese sentido, según Gan & Triginé (2012), nos dice que existen componentes y agentes, a nivel internos como a nivel externo, que obtiene o no afectan con la percepción de los trabajadores. Es muy importante para la organización, saber la percepción de los empleados respecto a la empresa, con la finalidad de tomar acciones que no afectan el desarrollo de la función es laborales.

Con respecto al Desempeño Laboral, según Bohórquez, lo define, según grado del cumplimiento adquirido por los trabajadores, para lograr los objetivos en la organización, planteados de manera que sea el menor plazo posible, señalado por Araujo y Guerra. (2007), las organizaciones han impulsado condiciones de trabajo y sin duda, adaptarse ante los retos que presenta esta pandemia, que no solo ha interrumpido nuestro trabajo diario, sino que ha buscado estrategias para organizar las aportaciones de cada trabajador con los objetivos de las instituciones (entre ellos el desempeño y la productividad). En estos tiempos los objetivos y metas vienen cambiando constantemente según la dinámica que se presenta, es necesario cambiar de un modelo tradicional de desempeño (por horas de trabajo) a una nueva propuesta por objetivos y metas cumplidas. En consecuencia, la Unidades de Gestión Educativa Local, ante los cambios por el COVID-19, se presenta una diversidad de casos y variaciones que hacen imposible controlar desde un punto de vista organizacional

Ante esto, se presenta diversas investigaciones realizadas sobre nuestras variables en diversas organizaciones, por lo que, Pedraza-Melo (2018), manifiesta que se encuentra una unión positiva y una evolución significativa entre el Clima Organizacional de la institución y el Desempeño Laboral de los colaboradores. Mientras tanto Gonzales-Reyes, et al. (2018), revelaron que en las instituciones existe la presencia de una deficiencia de intercambio de ideas entre los trabajadores de las organizaciones y sus jefes, por lo cual manifiesta la falta de motivación y el bajo del rendimiento de sus labores.

Según Pedraza (2018), en España, manifiesta que la gestión de trabajadores, es importante, para todo trabajo de estudio científico. Así como las relaciones, las

sensaciones, cada día manifiesta los trabajadores en su centro de labor, se llama clima organizacional. Las relaciones y las sensaciones que cada trabajador genera con la motivación y agentes satisfactorios, crean un mejor nivel de desempeño.

Por otro lado Pupo-Guisado, et al. (2018), nos dice, que existe componentes que interactúan con la organización, son estas las situaciones políticas o financiera del estado o salud pública, como se puede ver hoy en día como el caso de la pandemia, en ese sentido se puede ver que los factores internos pueden intervenir en las variables de estudio, es por eso que se debe tener en cuenta que no solo los factores internos influyen en la organización, sino también los factores externos. En adición Bohórquez, et al. (2020), nos dice, que la labor que desempeñan los colaboradores influye positivamente al encontrar una adecuada motivación dentro de la organización.

Asimismo, Brito-Carrillo, et al. (2020), nos indica, que los resultados obtenidos, establece un alto coeficiente de relación entre las variables, es por esos que los jefes de las empresas deben buscar en mantener un buen clima organizacional, dentro de la institución, permitiendo optimizar de muchas formas el desarrollo del desempeño laboral. Por lo que, Bollet-Ramírez & Flores-Asís (2019), nos dice que, existe un nivel muy alto de complacencia y felicidad por parte de los trabajadores, el cual generara un ambiente agradable en el trabajo.

También, hay que tener en cuenta que el Perú, se presentaron estudios de investigación, entre otros se hallan Ferrando-Perea (2016), nos indican, que, los colaboradores perciben la complejidad de un agradable clima laboral, que se encuentra dentro de las instituciones, a pesar de muchos trabajadores que presentan un cuadro de estrés laboral. Desde una perspectiva de Sacramento-Lázaro (2019), nos manifiesta, que, en todo Clima de la Organización en las instituciones, interviene en todas las funciones que realizan los colaboradores.

Asimismo, según Penachi-Valle (2019), nos indica, que en muchos casos la mayoría de los trabajadores de las instituciones públicas, se encuentran desmotivado por el clima organizacional de la organización, así mismo también, podemos apreciar que

el desempeño laboral no se ha visto en la institución que se satisfactorio. De acuerdo a Silva-Huamantumba, et al. (2018), nos habla, sobre el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad, indicando que no es el apropiado, el cual se puede evidenciar un desempeño laboral deficiente. Mientras Pedraza-Melo (2020), nos dice, que, en todos los componentes que existe en el Clima Organizacional, como la identidad, cambio y continuidad, vemos que existe una conexión positiva, con relación al bienestar en los colaboradores, estableciendo que los aportes que realizan los colaboradores para el desempeño de sus tareas sean los más importantes para la organización.

Asimismo, podemos mirar que, en las referencias mencionadas, que existen varios componentes, que tiene un propósito y que colisionan en el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de las instituciones. En ese sentido se esbozó la interrogante, ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021?, así mismo nos planteamos las siguientes interrogantes específica: a) ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la dimensión Relaciones Interpersonales de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021?, b) ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la dimensión Capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021?, c) ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021?

La justificación del presente estudio, tiene que ver con los resultados que se obtengan, lo que permitirá conocer la importancia, que se encuentra el Clima Organizacional con respecto a su relación con el Desempeño Laboral, de los colaboradores del área de recursos humanos de la organización. En ese sentido, como importancia social, la investigación es muy importante para las instituciones que presente problemas de igual o similar al estudio, por lo tanto, podrán utilizarlo como ayuda para resolver y mejorar. Además, tuvimos que conocer el valor teórico

y como evaluar el Desempeño Laboral, que realizan los funcionarios del Área de Recursos Humanos, con relación al Clima Organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02, cogiendo las teorías, que, permitan valorar las variables de estudio, asimismo sirve como pauta para la organización, y en cuanto al beneficio metodológica, será de gran importancia y aportes para futuros investigaciones.

Asimismo, nos planteamos el siguiente objetivo: Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021; por consiguiente, los objetivos específicos son: a) Determinar si el clima organizacional se relaciona con la dimensión Relaciones Interpersonales, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021; b) Determinar si el clima organizacional se relaciona con la dimensión capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021; c) Determinar si el clima organizacional se relaciona con la dimensión responsabilidad, en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021.

Con el fin de responder estas interrogantes nos planteamos la siguiente hipótesis: Existe relación entre El clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021; y las siguientes hipótesis específicas son: a) La relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión Relaciones Interpersonales, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021, es positiva; b) La relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021, es positiva; c) La Relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021, es positivo.

II. MARCO TEÓRICO

En el mundo entero, a consecuencia de la pandemia, viene generando estragos en todas las organizaciones, este fenómeno ha roto todos los paradigmas sanitarios, logrando que a nivel mundial estemos en cuarentena, afectando el Clima en las Organizaciones y el Desempeño Laboral (OIT, 2020), que en el contexto de la pandemia, la realidad nos dice que las organizaciones, se ven obligados y tomar decisiones, con la finalidad de implementar y crear protocolos, que nos lleven a salir adelante en todas las actividades de las organizaciones de manera más segura

El Clima Organizacional, por ser un conjunto interdisciplinario, en el que trata, de que la interacción y la influencia recíproca entre los trabajadores y las instituciones, aplicando el conocimiento, con el fin de agrandar la efectividad de la institución o buscar lo mejor, por lo que los colaboradores están sujetos a los cambios que influyen en diversas variables, en forma interna como externa, logrando que esto dependa del comportamiento del trabajador. Chiavenato (2009:6), en ese sentido el talento humano ofrece elementos, con la finalidad de que organizaciones logren sus objetivos, siendo la oficina de recursos humanos la fuente del capital en la gestión del desempeño laboral con el fin de brindar servicio de calidad, para que los administrado o beneficiarios, puedan sentirse satisfecho por los servicios prestados

Según, Novoa, Barrera y Torres (2018), en el artículo de investigación sobre una empresa Ecuatoriana en el rubro construcción, presentado por la revista científica ECOCIENCIA, con el estudio realizado sobre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, dichos autores vieron necesario realizar una investigación con un universo de 250 colaboradores de la construcción, realizando en la organización una investigación de nivel básico, asimismo los autores están interesados en describir la situación el tema en relación, por lo que se utilizó la herramienta para determinar el clima organizacional, siendo validado por el autor Ortega-Santos (2018), y el instrumento que se utilizó para medir fue Minnesota Satisfaction Questionari (MSQ), se implementó para medir los factores de satisfacción laboral, se concluye que dentro de las dimensiones que existen en el clima organizacional,

busca tener efectos sobre el comportamiento de los trabajadores en cual se ve reflejado en el liderazgo y recompensa, esta investigación es relevante, para que las empresa permitan realizar estrategias y realizar acciones que mejoran el clima organizacional con la satisfacción laboral, que conlleven a la mejora para sus trabajadores.

Por su parte, Espinoza (2016), en el estudio realizado en Ecuador, en las Oficina Distrital 05D01 Latacunga Educación, sobre el clima organizacional y el Desempeño Laboral, tiene como objetivo de la presente investigación, establecer los factores de incidencia que tiene el clima organizacional con el desempeño laboral, entendiendo la importancia de dichas variables, para la administración en las organizaciones, por lo que estos influyen claramente en el trabajador, donde permite establecer un ambiente agradable entre ellos, trabajo en equipo, la presente investigación se sustenta en los siguientes actores que son: Gattás, Coduti, Sarmiento y Schmid, lo que nos indica sobre los componentes que influyen en el Clima Organizacional, mientras que otros como Paspuel, menciona sobre lo importante que es el Desempeño Laboral, en ese sentido, y sabiendo la importancia de la investigación el autor demuestra que se tiene una dependencia, con las variables, en ese sentido el nivel del Clima Organización se encuentra bajo, sabiendo el trabajo de los colaboradores es inadecuada debido a la mala comunicación interna de la institución, ya que no es una comunicación horizontal, y no existe conexión con lo que supuestamente hace y dicen, pero con respecto al desempeño laboral, que se puede apreciar que está en un nivel muy elevado debido a que la totalidad de los trabajadores dominan las funciones que se le asigna.

Por otro lado, el trabajo de investigación elaborado por Borzelino, Mirabal y Barrios (2015), cuyo proyecto tiene como objetivo, establecer su relación entre los factores del clima de la organización, con los factores del desempeño laboral, en las instituciones públicas de salud pediátrica, ubicada en Venezuela – Barquisimeto. Este tipo de estudio involucro un universo de 255 trabajadores de la salud (105 técnicos de enfermería y 150 profesionales médicos), de donde se recopiló información mediante un encuentro semi estructural y preguntas que dio al final el resultado del 85% de los colaboradores de la salud, percibe que, una mala

condición del clima de la organización no precisamente influye negativamente en el desempeño laboral. Al final concluye, donde las dimensiones del clima de la organización se relacionan entre sí, y este influye en la variable del desempeño laboral, concernientemente con los elementos extrínsecos en el bajo clima dentro de la organización (salario, infraestructura, planes de formación, insumos), el cual viene generando malestar entre los trabajadores, debido a que son elementos que no se puede controlar en cada uno de ellos.

Asimismo, Tapias (2019), en su estudio realizado en el primer semestre en los colegios públicos del municipio del socorro; Barranquilla – Colombia, sobre el Clima en la Organización y la Satisfacción de los trabajadores, el cual tiene como propósito establecer como influencia el Clima de la Organización en la Satisfacción Laboral, utilizando una metodología con enfoque cuantitativo, con un método descriptivo, además correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, concluyendo, como se logró establecer que las variables estudiadas existe influencia entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral, indicando a más Clima en la Organización, hay mayor Satisfacción Laboral que siente un colaborador.

En el contexto nacional, tenemos que Alvarado (2019). En la investigación elaborada en la empresa Molino la Perla SAC – Trujillo, sobre el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral. Cuya población estaba conformada por 30 trabajadores, con una investigación, cuyo tipo es básico y con un diseño cuantitativo, utilizando como instrumento de recolecciones de información, fue un cuestionario, concluyendo que los cambios que se realicen en el clima organizacional tienen incidencia directa en los trabajadores el cual afecta la satisfacción laboral en la organizacional.

En el estudio realizado por Medina (2018), quien elabora una investigación sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, realizada dentro de la UGEL ubicada en la ciudad de Tacna, quien buscó establecer la existencia de una correlación, de la variable Clima Organizacional, con el Desempeño Laboral en los colaboradores de la UGEL de Tacna, quien realizo la investigación con una

población de 63, el cual aplico un centenario de tipo Likert, con 57 preguntas por la Variable Clima Organizacional, con sus dimensiones: Riesgo, Responsabilidad, Relaciones, Recompensa, Estructura organizacional, Estándares y Cooperación, por otro lado en la variable, Desempeño Laboral, realizaron 25 preguntas con las dimensiones; Calidad, Iniciativa, Relaciones interpersonales, Trabajo en Equipo, Orientación de resultados y Organización; en ese sentido como resultado se obtuvo que la Variable Clima Organizacional, con la dimensión que se estudió estándares, se vio que presentó un porcentaje mayor en la categoría regular en un 74,6 %, mientras que el Desempeño Laboral, con la dimensión de estudio relaciones interpersonales, podemos apreciar que recibieron un porcentaje mayor en la categoría regular del 71.4%. concluyendo, así la existencia de una significativa correlación entre las variables que se estudia en la investigación de los servidores de la UGEL de Tacna 208, tal como se puede apreciar en los resultados estadísticos de correlación de Pearson, teniendo un p valor igual a 0.000.

Así mismo, Pinto (2020). En su estudio realizado en la ciudad de Lima, en la institución INDECOLM SAC, sobre el Clima Organizacional y su relación con la calidad de servicios. El presente estudio se desarrolló de tipo principalmente básico, mediante una correlacional descriptiva y un diseño transversal, a fin de recopilar información, el cual se realizó, mediante la utilización de una técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento, se realizó a 53 trabajadores de la empresa; y la conclusión al cual se llegó, demuestra que la relación entre las variables, viene a ser de tipo significativo, con una correlación moderada, de forma positiva y directa.

Por otro lado, Florindez (2019), en el estudio de investigación que se realizó a los colaboradores de la organización DRASEM, en Tarapoto, sobre el Clima en la Organización y su relación con el compromiso organizacional. Investigación que se realizó de tipo básico, y a fin de identificar las variables, se realizó un estudio de manera descriptiva, con un universo de población de 130 colaboradores de la organización, utilizando para recolectar información, la encuesta y utilizando el cuestionario, como herramienta de información, por lo tanto el autor concluye, donde nos dice que si existe un mejor clima laboral, existe un mejor compromiso

de parte de los trabajadores, así mismo dichos empleados se identificarían con su institución, buscando cumplir con las metas planteados conjuntamente. Asimismo, según Solano (2017), en el estudio realizado a los Trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central – Juanjuí, sobre el Clima de la Organización y el Desempeño Laboral. El estudio realizado, busca adquirir mayor conocimiento con una investigación básica, describiendo situaciones que presenta las variables. Para la evaluación de las variables, se realizó una recolección de información utilizando como instrumento la técnica de la encuesta, como herramienta y el cuestionario. Como resultado, concluye el actor, que entre las variables se puede inferir una asociación significativa de asociación entre dichas variables, originando como resultado un clima laboral no adecuado, siendo el 0,675 el factor de medir la relación de Pearson, resulta del rendimiento del trabajador.

Mientras tanto, Peralta (2019), en el estudio de investigación, realizado a los trabajadores, de una organización de Outsourcing en la ciudad de Lima, sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral, estableciéndose lo siguientes objetivo de la manera que el clima de la organización impacta, en la variable del desempeño laboral, el método empleado para la investigación es de tipo básico, mediante un enfoque cuantitativo con un nivel de forma descriptivo, no experimental, con un universo de 39 colaboradores, utilizando la encuesta para la recolección de información, encontrando la existencia directa de una relación entre el clima organizacional, que se refleja en la variable del desempeño laboral, esto se puede verificar al existir que algunas dimensión es de la variables estudiadas tiene una significativa relación entre ellas, por lo que podemos decir que de acuerdo al estudio existe una apretada dependencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Por otro lado, Huaripoma. Rosado (2018), en la investigación que se realizó a los colaboradores de CAS de una institución pública de la ciudad del cercado de Lima en el año 2017, sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, teniendo como enfoque identificar la relación entre las variables de estudios, analizando su espacio interno y externo laboral del colaborador y la consecuencia en la productividad del trabajador. El presente estudio, es de tipo

cuantitativo, con una relación recíproca entre las variables, no experimental, con un universo de 285 empleados públicos del régimen del Decreto Legislativo 1057 de la SUNAT, teniendo como muestra a 164 trabajadores, utilizando como instrumento para medir las variables un conjunto de preguntas, concluyendo que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, esto nos indica que confirma la hipótesis general, en otras palabras quiere decir que mientras más positiva sea la percepción de los colaboradores de la entidad sobre el clima de la organización, este será mejor a mayor el desempeño de los trabajadores en sus labores de los servidores CAS de la institución.

Por su parte, Ramírez (2016), en el estudio que se realizó en la empresa Taurus Group en la ciudad de Lima, sobre el clima organizacional en el desempeño laboral, el objetivo del estudio de la presente investigación fue determinar con qué grado de influencia, que tiene el clima de la organización con el desempeño laboral, por lo tanto, el estudio fue de modo explicativo, con un método ex-post facto y de tipo aplicativo, teniendo como universo de 120 trabajadores, teniendo como muestra a 75 trabajadores, seleccionados aleatoriamente una muestra simple, con una confiabilidad del 95%, y con el fin de poder medir estas variables, el cual se utilizó como instrumentos el cuestionario, obteniendo el siguiente resultado que las dimensiones, autonomía, innovación y la implicación, del clima de la organización, influye en forma positiva en el desempeño laboral de los empleados de las empresas Taurus Group.

Según, Segredo (2013), nos dice que el clima dentro de la organización en la institución, es un conjunto de elementos en el que el trabajador lo percibe, ejercidas por factores tanto internos como externos, por lo tanto los trabajadores de la institución respecto a la forma en que se relaciona el comportamiento de la organización, con la finalidad de generar respuesta inmediata a los objetivos que son planteados por la organización. Los elementos y estructura del sistema organizacional dan lugar a ciertos climas dentro de la institución, dependiendo de la percepción de los integrantes, el resultado de este clima, conlleva a cierto grado de conducta de los colaboradores, estas acciones afectan la marcha de la organización, en ese sentido, en ese ambiente actúan de manera sistemática. De igual forma, Pintado

(2011) sostiene que el entorno corporativo es: “Un ecosistema es el resultado de muchas interacciones creadas de manera simultánea y / o sucesiva entre todos los actores de la empresa, ya sea a nivel de relaciones interpersonales, grupos pequeños o grandes grupos”.

Por otra parte, para Gonçalves (2000), el entorno organizacional es las percepciones compartidas de los colaboradores de una institución relacionada con la faena y el entorno físico, donde se encuentran porque, las relaciones interpersonales se establecieron a su alrededor y regulaciones oficiales que afectan a este negocio.

Por otro lado, Chiavenato. (2004) que manifiesta que el ambiente en la organización es de una manera en que las instituciones y organizaciones se desarrollan y al mismo tiempo los diferentes sectores dentro de la organización y define el clima en el que los empleados participan y colaboran. afectar el comportamiento de los trabajadores.

De acuerdo a la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, según Münch (2011), dice que esta teoría aplicada a la gestión debe utilizarse en forma general integral donde se explique cuáles son las motivaciones importantes de los colaboradores, entre la cuales, están insatisfechas con el entorno laboral. Según la teoría de La jerarquía de Abraham Maslow, el cual representa un grado de necesidades, donde se deben satisfacerse un orden de forma secuencial de abajo hacia arriba. Se sugiere que el hecho de no satisfacer las necesidades en cualquiera de los distintos niveles impide la progresión al siguiente nivel, en ese sentido se puede dividir las necesidades en dos grandes categorías. Las necesidades de forma básicas son de necesidades fisiológicas y necesidades de forma de seguridad. Los factores de necesidades en crecimiento deben incluirse, los factores de autoestima, inclusión y el crecimiento personal. Por eso Maslow argumentó que los colaboradores mueren, si es que no se satisfacen sus principales necesidades básicas y se sienten autocríticos e insatisfechos donde no se satisfacen sus necesidades principales de inclusión y de autoestima y, por lo tanto, no se pueden lograr la satisfacción del trabajador.

Así mismo sobre en referencia de la Teoría contemporánea, para Goleman (2000), nos habla sobre el concepto de la inteligencia emocional, lo convirtió en uno de las contribuciones más importantes a las teorías del liderazgo. Echemos un vistazo en el mundo de la gestión y los negocios siempre se ha centrado e desarrollar inteligencia lógica, pero asegurarse de que el líder también sea necesario inteligencia emocional.

Por otro lado, sobre la Teoría de las variables - Rensis Likert (citado por Brunet, 2011), nos dicen que la conducta aceptable de los colaboradores depende de las formas de la conducta de la gerencia y las circunstancias organizacionales, en ese sentido la respuesta estará compuesta por una característica de la cognición. Por otro lado, con respecto a la variable desempeño laboral, encontramos que el nivel que busca el desarrollo de los colaboradores en la organización, los servidores deben tener en cuenta al evaluar la productividad, toma en cuenta el desempeño laboral. Además, Alma (1993), no menciona que el capital más importante de la organización son los empleados, porque tienen mayor capacidad e influencia para triunfar y trabajar para alcanzar la meta principal el cual es el capital intelectual. En este sentido, la experiencia en recursos humanos se presenta como estrategias organizacionales que buscan capacitar a los colaboradores adecuados para las tareas a realizar, y brindarles los elementos necesarios para realizar el trabajo de manera efectiva, así como una recompensa y ventaja que satisfaga a la competencia. para que puedan proteger la instalación y sus empleados, según Chiavenato (2000), nos dice que, para las organizaciones, el recurso humano es esencial para el desarrollo, donde el desempeño en el lugar de trabajo está vinculado a la relación entre las personas y su origen.

De acuerdo a Aguado (2004), cuando un colaborador asiste a su centro de trabajo, esta predispuesto a realizar ciertas acciones preconcebidas sobre él, de cómo percibe o tiene idea sobre sí mismo, de poder entender quién es, que es lo que se merece y hasta dónde puede llegar, hacia donde debe marchar la empresa, y otros, estas opciones que se dan dentro de las organizaciones que frente a varios factores afines con el trabajo diario, reaccionan de distintas maneras: la forma de liderar de

parte del jefe, las relaciones que tiene con el personal, la rigidez/flexibilidad que tiene la institución, su grupo del mismo trabajo o las opciones de otros grupos. Por otra parte, se aprecia que el clima organizacional, busca que los colaboradores se sientan satisfecho en el desarrollo de sus funciones en la institución, en ese sentido Katzy (1999), para que los colaboradores mejoren su rendimiento y puedan alcanzar mejores resultados, es importante que exista un buen Clima Organizacional. Por su parte Segredo (2009), para que las organizaciones puedan generar estrategias que conlleven al desarrollo, se debe evaluar la condición del clima en la organización, a fin de que los directivos puedan brindar una visión que mejore a la institución en el futuro, que ayuden a trazar estrategias para la mejora del Clima Organizacional.

Respecto a las dimensiones del clima organizacional, Martin. (1999), nos indica que de acuerdo al entorno de labor es uno de los elementos que determina, no solo facilitando los procesos organizativos y de gestión, sino también la innovación y el cambio, Se puede decir que el clima es el resultado de la interacción de todos los factores y elementos de la organización dentro del marco estrictamente definido y externo de la comunidad educativa. Cuando hablamos de organización educativa, nos referimos al punto donde el aprendizaje es facilitado por todos sus miembros, donde se transforma constantemente y se reconoce el valor del aprendizaje como fundamento de la organización.

Algunos de los factores que facilitan la creación de una organización viva son: COMUNICACIÓN, Con respecto a la comunicación oral, Judge (2009), nos dice que la comunicación es la forma principal de enviar mensajes, porque son una forma por el cual llamamos discurso, análisis la interrelación entre las personas o grupos, rumores no oficiales, porque a través de la afinidad o discrepancia de los seres humanos, este proceso al activar los dispositivos FONADORES fabricados en el interlocutor, realiza una serie de comandos, informes o acciones orales, también este asunto terapeuta se encuentra actualmente en boga, cuando el paciente recibe el comando, que se crea y se considera saludable, Si bien el volumen pertenece al cerebro para manejar las noticias de información y se pueden observar mejoras, hoy en días es estudiada por una variedad de personas donde

se considera que la comunicación oral, viene hacer la evolución dentro de un proceso de millones y millones de años, porque nuestro predecesores descubrieron habilidades humanas para refleja los pensamientos de las palabras. Hay personas que eliminan su capacidad para enviar información porque muestran esas palabras no dice la verdad, asimismo los gestos, como las posturas, y los ademános revelaron que la comunicación auténtica y los argumentos claros valiosos.

De acuerdo, Fichman. (2000) afirma que en la comunicación debe ser de manera efectiva. En otras palabras, crea un impacto positivo para las organizaciones; Sin embargo, para lograr tal efecto se requiere que los líderes escuchen y hablen de una manera muy clara no infrinja y comienza a respetar los derechos de los colaboradores. Sin embargo, hay que en cuenta el cuidado al usarlo, ya que la existencia de una comunicación deficiente puede ocasionar resentimiento y puede causar dolor, resentimiento, otro tipo de emociones destructivas dentro de la organización. Por otro lado, cuando se usa bien, se puede crea un nivel de confianza entre los miembros, amistad cercana y solidaridad.

Hay varias formas de comunicación: la comunicación formal y la comunicación informal. La comunicación forma se hace constantemente dentro de las organizaciones, buscando que cumplir varias funciones, mientras que, en la comunicación informal, debe respetar o controlar el comportamiento de cada trabajador, pero a través de mensajes según el nivel de familiarizada que se debe tener entre ellos.

Según, Shannon (2004), indica, que en toda comunicación es un proceso donde existe 5 componentes: 1. Destino; 2. Canal; 3. Emisor o fuente; 4. Transmisor y 5. Receptor. Para que la comunicación se perfecta, debe haber tres postulados de mucha importancia, que son: 1. Información: conjunto de datos organizados, que significan un mensaje determinado; 2. Datos: recopilación de información, para luego ser procesarlo y facilitar la deducción de un hecho; 3. Comunicación: proceso de transferencia con quien se comparte, siendo importante que el receptor recoja e interprete la información que se da.

Referente a la motivación, Este es el principal factor determinante del entorno regulatorio del clima de la organización, de acuerdo a Robbins. (1987), nos precisa que se convierte en un sentimiento de nostalgia en el que el individuo puede invertir una gran cantidad de tiempo y esfuerzo para alcanzar sus objetivos. por lo tanto, los objetivos de la institución; a pesar de que, se adaptará para poder cubrir determinadas necesidades. El investigador identifica tres formas de aspectos de motivación, además de: "esfuerzo", como un factor de fuerza aplicada; asimismo la "necesidad" y "propósito o propósito de la organización". Cabe señalar que, si bien hay trabajadores muy motivados, el desempeño requerido no se logrará si el esfuerzo no está bien dirigido.

Según, Fischman. (2000), nos habla de la motivación persistente conduce a la lealtad a la empresa, también conocida como motivación intrínseca. En su lugar, utilice la motivación con factores externos como bonificaciones, bonificaciones, salarios, etc. Con el tiempo, los empleados apreciarán más que sean motivados y perderán la motivación del factor interno y el compromiso que desarrolla con la empresa.

En cuanto al reconocimiento por motivar a otros, Andrew (2008), nos dice que motivar a otros a través del aprecio y el elogio puede verse como una aplicación directa de refuerzo positivo. En este sentido, es claro que los empleados pueden estar intrínsecamente motivados por las felicitaciones, elogios, aprecio y valoración de su desempeño, cuando nunca se mencionan en los siguientes aspectos. Aspecto positivo previo, que generaría resentimiento e ira, pero no motivación real. Puede continuar con el tiempo. Sin embargo, muchos gerentes lo hicieron y retrasaron el desarrollo del entorno organizacional y empeoraron mucho el desempeño de estos empleados.

Referente a La Confianza, de acuerdo a lo indicado por Martin (1999), nos menciona que se trata de confiar en algo o en alguien, se trata de creer o poseer certeza sobre el buen comportamiento del individuo. La confianza también ayuda a la gente invierte en sus necesidades y sueños a un ritmo que van aumentando la importancia y haga el trabajo efectivo entre los individuos para lograr un objetivo

común. Mientras que, en organizaciones de alto desempeño, se caracteriza por un alto grado de confianza bilateral entre los miembros de la organización, es decir, la confianza y la fe de los empleados de la organización en el carácter y la competencia de sus colegas.

En cuanto a la confianza del líder, para Andrew (2008), lo más importante es que el líder debe confiar en él, mostrar confianza en él y no ser arrogante o soberbio, porque estas actitudes inspiran a los participantes del grupo. A veces es necesario darse cuenta de que los líderes están tratando de realizar la misma acción, pero luego de desarrollar tal procedimiento, muchas veces abandonan el grupo, mientras el líder real implementa y desarrolla estas acciones. Lo que se planificó con los miembros del equipo y se llevó a cabo de manera espontánea, porque está iluminado con gran fuerza, con el deseo de impulsar al grupo, que lidera con entusiasmo. Se puede decir sin malinterpretar que de todos los rasgos que posee un líder, la confianza es lo que más lo caracteriza.

LA PARTICIPACIÓN, según Martin (1999), menciona que el grado en que los empleados de la empresa están dispuestos a participar en las actividades de la organización, en el caso de sindicatos o grupos de trabajo. Es la medida en que se anima a participar a otros trabajadores. La medida en que se establecen los grupos formales e informales, así como cómo interactúan con las actividades. Por otro lado, el nivel de trabajo conjunto y la forma de realizar las reuniones también determinan el nivel de formación y la frecuencia de estas reuniones.

Desde el punto de vista de Alma (1993), nos menciona que en la organización el capital más importante viene a ser los trabajadores, considerando que tiene la capacidad y mayor influencia para llegar al éxito, asimismo las participaciones que permitan conseguir los objetivos es el capital intelectual. En ese sentido, la experiencia en RRHH se presente como estrategias de la organización, el cual busca formar colaboradores idóneos para las labores que se realizan, dándoles los elementos necesarios para la realización del trabajo efectivo, así como, una gratificación y beneficio que responda a una competencia ventajosa, con el fin de poder resguardar a la institución y al colaborador que se desempeña dentro de la

institución. Para las organizaciones en capital humano, es importante para el desarrollo, donde el desempeño laboral, tiene a las relaciones humanas con su fuente. Chiavenato (2000).

De acuerdo con la teoría del desempeño por habilidades, Alles (2002) señaló que el desempeño por habilidades se enfoca en el comportamiento de los empleados que difieren para cada puesto y rango, y también afirmó de acuerdo con esta teoría que el desempeño en el trabajo se mide por habilidades y capacidad. Realizar tareas y resolver problemas.

según Chiavenato (2009) nos indica que el desempeño laboral se relaciona con la forma en que las personas realizan sus deberes o tareas, actividades impuestas, trabajos, etc. Además, la forma en que una persona se desempeña afectará el desempeño general de un grupo de personas, porque el comportamiento individual limita el comportamiento organizacional. El desempeño constante aumenta las posibilidades de éxito de una organización. Si bien el desempeño de las personas, grupos de personas y empresas influye en gran medida en el entorno organizacional.

Referente a la Capacidades referidas al Puesto, para Araujo (2007), nos indica que existe factores como la competitividad y competencias como las capacidades, conocimientos y habilidades, que hacen que un trabajador tenga el rendimiento adecuado, lo que se puede evidenciar y utilizar mientras realizan las actividades cotidianas. Para Gómez (2008), precisa, que una valorización en el desempeño, primero se debe precisar las variables y dimensiones, que deben ser medidas, teniendo en cuenta básicamente las competencias, que viene a ser un conjunto de factores vinculados a la función asumida. En ese sentido, el desempeño organizacional, debe considerar el desarrollo de las habilidades, competencias y conocimientos, para el desenvolvimiento de los trabajadores al momento de ejecutar sus actividades diarias, con la finalidad de que se pueda evidenciar a través de los procesos que sirvan para la evaluación y tengamos como poder realizar la medición del grado de satisfacción.

Referente a la Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones, para el autor Valdés (2004), nos dice manifiesta la responsabilidad en el desempeño de sus funciones, es el cumplimiento de las actividades asignadas a ellos, es decir, el desempeño del trabajo pasa a formar parte de sus obligaciones. Asimismo, el autor considera otros aspectos como la puntualidad, la participación, la actualización de sus conocimientos y el cumplimiento de las políticas de la empresa, etc.

Con referencia a la Relaciones Interpersonales, para Cornejo y Tapia (2011), indica que, en el ámbito de las relaciones interpersonales, es la reciprocidad entre dos o más colaborados, donde se involucra habilidades sociales y emocionales, el cual promueve las destrezas para una comunicación efectiva, el escuchar, la forma como se debe resolver los problemas y conflictos, la forma de expresión de uno mismo, asimismo, Arce y Malvas (2014), manifiesta que, para la existencia de las relaciones interpersonales, los colaboradores tiene que desarrollar sus destrezas comunicativas, donde el compromiso organización y el dominio de liderazgo debe realizarse con respecto hacia lo demás.

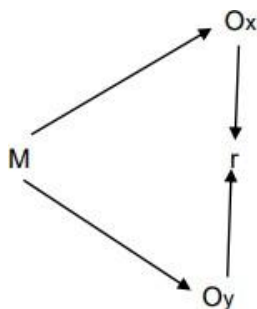
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

3.1.1. Diseño

El presente estudio, se realizó con un enfoque de tipo formal, con diseño descriptivo correlacional; porque, queremos identificar las variables estudiadas y las relaciones entre ellas, además la investigación no es experimental, asimismo, tratamos de buscar el no manipular las variables estudiadas y transversales, puesto que los datos que se recoge y analiza en un periodo determinado. (Diaz, 2009).

Tabla 1: Esquema de Estudio



Dónde

M = trabajadores de la UGEL.02

Ox = Clima Organizacional

Oy = Desempeño

r = Relación entre las variables

3.1.2. Tipo de investigación: Aplicada.

Según Esteban (2018), el autor menciona que, para resolver problemas, que se ven dentro del conjunto de proceso de producción, las tareas de repartir los productos, circulación, y consumo de bienes y servicios de cualquier

actividad humana, se denomina investigación Aplicada, porque, en base a esta investigación primordial, pura o esencial en la ciencia fácticas o formales, se plantea preguntas o hipótesis a fin de dar una solución a los problemas que se tiene en la vida productiva de la sociedad. (p. 3)

3.1.3. Diseño de investigación: No experimental

Según Agudelo, Aigner y Ruiz (2016), nos habla que, con el fin de no manipular las variables, por lo que es necesario utilizar la investigación no experimental, teniendo en cuenta que el estudio de las variables ya se realizó, Sin la necesidad directa del investigador. Por lo que viene a ser de enfoque retrospectivo. (p. 42).

3.1.4. Nivel de investigación: Correlacional

Gonzales & Chávez, (2017, p.12) describe que la investigación con nivel correlacional es aquella que permite relacionar dos o más variables para pronosticar sus resultados futuros. Teniendo en cuenta a Rosendo, (2018) refiere que la investigación causal es un tipo de investigación convincente con el objetivo de relacionar la causa y efecto, de una variable independiente y dependiente. (p. 48).

3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable 1: Clima organizacional

Definición Conceptual:

Es el ambiente que generan los colaboradores dentro de la organización, en base a su experiencia y dentro del proceso organizacional. Estas consideraciones demuestran una evolución positiva de los trabajadores, una explicación de la evaluación de la

experiencia organizacional de los integrantes del sistema. (Rodríguez 1999, p.159).

Definición Operacional:

En toda institución el Clima Organizacional, existe una interacción de todos los componentes y elementos que tiene la organización, esencialmente en la estructura de la institución, así como en los procesos, basados en la Comunicación, La Motivación, La Confianza y la Participación.

Dentro de cada organización y entorno organizacional, existe una interacción de todos los componentes y elementos que tiene la organización, especialmente en la estructura de la organización, así como en las operaciones, basada en la comunicación, la motivación y la comunicación. Fuerza, confianza y compartir.

Indicadores:

De acuerdo al presente trabajo de investigación se utilizará los siguientes indicadores: Rapidez, Comunicación/traslado de información, Aceptación, Respeto, Espacios y Horarios, Ocultar información, Satisfacción, Prestigio, Reconocimiento, Confianza, Autonomía, Iniciativa de participación, Sinceridad, Grupos formales e informales y Trabajo en equipo.

Escala de medición: Likert

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual:

El Desempeño Laboral, viene hacer la realización de tareas que se le asigna al colaborador y actividades que los trabajadores que están

obligados a cumplir, la forma como labora el trabajador afecta a los demás trabajadores y por ende también a la organización, un buen desempeño de parte de los trabajadores conlleva a que la organización tenga éxito, por otro lado, un mal desempeño hace que la organización se estanque, por lo tanto, el desempeño busca que tener influencia sobre el Clima Organizacional. (Chiavenato,2009 p. 12)

Definición Operacional:

El desempeño, busca que los colaboradores se desarrollen adecuadamente dentro de las competencias relacionadas con el trabajo, poner a prueba sus sentimientos, sus responsabilidades en el desempeño de las funciones laborales y gestionar plenamente sus trabajos. Relaciones interpersonales.

Indicadores:

En este estudio se utilizarán los siguientes indicadores: control del puesto, comunicación clara, conocimiento de la normativa, presentación oportuna de informes, práctica, facilidad para ayudar a los compañeros, temas de alto valor en el lugar de trabajo, actualidad y veracidad, participación en el trabajo en grupo, capacitación. asistencia, satisfacción del directivo Directo, planificación y organización de su trabajo, ambiente solidario y adecuado entre compañeros.

Escala de medición: Likert

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

En cuanto a la población, Pelko y Ruiz (2015) muestran que se trata de un conjunto finito e ilimitado de factores que existen y se influyen entre sí en un espacio determinado. Al mismo tiempo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) identificaron a la población o el universo como el lugar de encuentro de todos los posibles estados de homogeneidad. Las poblaciones deben definirse de acuerdo con sus características, idiosincrasias y peculiaridades del espacio y el tiempo.

La población total en el trabajo de investigación está conformada por 64 trabajadores, del área de recursos humano, conformado por especialistas, técnicos, auxiliares, secretarias y practicantes de todos los equipos del Área de Recursos Humanos, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 – San Martín de Porres.

Tabla 2: Personal del Área de Recursos Humanos de la UGEL.02

Régimen Laboral	DL. 276	CAS	Total
Área de Recursos Humanos	03	02	05
Comisión Permanente de Procesos Disciplinarios		04	04
Equipo de Administración de Personal	03	04	07
Equipo de Desarrollo y Bienestar de Personal	02	03	05
Equipo de Escalafón y Legajo	01	10	11
Equipo de Planillas y Pensiones	03	12	15
Equipo de Reclutamiento y Selección		01	01
Secretaria Técnica de Procesos Disciplinario		04	04
TOTAL	12	40	52

3.3.2. Muestra.

Autor Se ha seleccionado para el presente estudio, 44 trabajadores de los diferentes equipos del área de recursos humanos, de donde se conseguirá la información para el proceso correcto del estudio, siendo los participantes servidores del área de recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02, es decir, especialistas, técnicos, auxiliares, secretarias y practicante de esta Institución.

3.3.3. Criterios de selección.

Criterios de inclusión

- Personal del área de recursos humanos de la UGEL.02 con más de 3 meses de servicios en la Institución.
- Trabajadores del área de recursos humanos de la UGEL0.02, que se encuentra realizando trabajo presencial y remoto.

Criterios de exclusión.

- Personal del área de recursos humanos de la UGEL.02 que se encuentren de vacaciones, licencia y/o no encontrarse en su puesto de trabajo al momento de la aplicación del cuestionario del estudio.
- Trabajadores del área de recursos humanos de la UGEL.02, que ha sido afectado o es vulnerable al COVID-19 y que se encuentre en la actualidad en cuarentena o licencia por comorbilidad.

Tabla 3: Criterios de Exclusión del Personal del Área de Recursos Humanos

Régimen Laboral	DL. 276	CAS	Total
Vacaciones	02	01	03
Licencia sin Goce			0
Personal Vulnerable al COVID-19	02	03	05
TOTAL	04	04	08

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La herramienta que se selecciona teniendo en cuenta la investigación a realizar, para el caso, se aplica la técnica de encuesta utilizada para conocer la relación entre las variables estudiadas, en cual fue aplicada a los trabajadores de la muestra obtenida, teniendo en cuenta los criterios que se establecieron. para la inclusión y la exclusión.

Tal como indica Serrano (2020), la técnica que sirva para el recojo de datos es la encuesta, por lo cual se realiza preguntas a un grupo de trabajadores, con la finalidad de reunir datos.

Luego de tomar el cuestionario, se tuvo que organizar la información recogida, para posteriormente realizar una base de datos, el cual fue elaborada en el programa informático EXCEL, para luego ser analizado en el programa estadístico IBM SPSS.

La encuesta que se utilizó para el estudio de investigación, está compuesta en dos cuestionarios, donde el primero corresponde a la Variable Clima Organizacional compuesta por 16 Ítems, que se encuentra distribuida con 04 criterios de dimensión y la segunda corresponde a la variable Desempeño Laboral, compuesta por 14 Ítems, que se encuentra distribuida en dimensiones Instrumentos

Para Niño (2019), El cuestionario son preguntas apropiadamente ordenada y organizada, a fin de recolectar información de manera útil y eficaz

3.4.1. Instrumento

El presente instrumento que se utilizó, fue adaptado para el presente estudio (trabajo realizado en la tesis “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjuí. Año 2015”)

Como dice Ballesteros (2019) una vez elaborado el cuestionario debe someterse a valoración de expertos, para inspeccionar si las preguntas tienen coherencia, estructura y están relacionadas directamente con los objetivos de la investigación (pág. 54).

Tabla 4: Técnica e instrumento de recolección

Variable	Técnica	Instrumento
Factores Organizacionales	Encuesta	Cuestionario con Escala de Likert
Estrés Laboral	Encuesta	Cuestionario con Escala de Likert

La validez de los instrumentos utilizados en el estudio fue confirmada por la evaluación profesional de tres profesores de la Universidad del Cesar Vallejo, el cual se menciona en la Tabla 05.

Tabla 5: Validación de instrumentos

Juez Experto	Técnica
Dr. GUILLERMO VICENTE LOZAN MAYKAWA	Aplicable
Dra. FANNY ZAVALA ALFARO	Aplicable
MG. VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE	Aplicable

3.4.2. Confiabilidad

Para medir el nivel de confianza entre los factores del clima organizacional y el desempeño laboral, se implementará un plan experimental conformado por 10 trabajadores y los resultados obtenidos se procesarán mediante el Alfa de Cronbach.

Según Sánchez (2019), nos dice, que, para medir el nivel de la confiabilidad del instrumento, es necesario que el valor de la prueba del Alfa de Cronbach que se acerca a 1.00, tendrá mayor correlación las preguntas.

En cuanto al cuestionario, como podemos ver en la Variable del Clima Organizacional presenta cuatro dimensiones con 16 ítems, de tipo Likert, y la variable Desempeño Laboral presenta tres dimensiones con 14 ítems, de tipo Likert, i de acuerdo a la cantidad de ítems se ha escogido como procedimiento de confiabilidad el alfa de cronbach, el cual se presenta en una muestra piloto de 10 colaboradores para el análisis.

3.5. Procedimientos

- En primer lugar, se solicitó el permiso en forma verbal a la Jefe de Recursos Humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02, para realizar el estudio del Clima Organizacional y Desempeño laboral.
- Con la autorización de la Jefa de Recursos Humanos, se procedió a elaborar el análisis de estudio. En segundo lugar, se comenzó a revisar estudios y tesis que tengan la variable de estudio.
- Con la revisión de estudios de investigación, se procedió a realizar la introducción y el marco teórico.
- Para la parte de los resultados de encuesta, en el mes de agosto 2021, se procederá a tomar la encuesta, por participante, se consideró este instrumento con gran relevancia puesto que permitió recopilar información de manera clara y concisa; tomando en cuenta que dentro de este las preguntas fueron cerradas con única respuesta entre la escala que correspondió a: (01) Muy Bajo, (02) Bajo, (03) Regular, (04) Alto y (05) Muy Alto.

3.6. Método de análisis de datos.

Para analizar la información se realizará la tabulación mediante Excel, para construir tablas de frecuencia, gráficos y estadísticas, además de utilizar SPSS para aplicar la correlación de estudio y rescate. Trabajador.

3.7. Aspectos éticos.

En el presente estudio de investigación, la revista RFM (2016) nos habla que los autores a la hora de realizar un trabajo de investigación deben ser originales, asimismo las editoriales deben ser objetivos y transparente a la hora de revisar los trabajos de investigación, en ese sentido se ha considerado los siguientes aspectos éticos, de acuerdo a la Resolución de Consejo Universitario N° 0126- 2017/UCV.

En el estudio de investigación se respetó y cito correctamente y de acuerdo a los lineamientos del APA, toda la información bibliográfica, buscando no copiar ni plagiar estudios que comprometan la parte ética del investigador, pero también se ha considerado algunos valores en la presente investigación.

- Autonomía. Los investigadores decidirán voluntariamente si participan en ella, después que hayan sido informado sobre el propósito y objetivo de la investigación.
- Justicia. Todos los investigadores deberán ser tratado igualmente, guardando el respeto y la cortesía mutua que se merece.
- Honestidad. La honestidad nos permitir vivir en la verdad, siendo una actitud que siembra confianza en uno mismo y el respeto mutuo.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

4.1.1. Clima Organizacional – Variable 1

Tabla 9: Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Clima Organizacional Bajo	13	29,5	29,5	29,5
	Clima Organizacional Regular	20	45,5	45,5	75,0
	Clima Organizacional Alto	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Clima Organizacional, elaborado SPSS

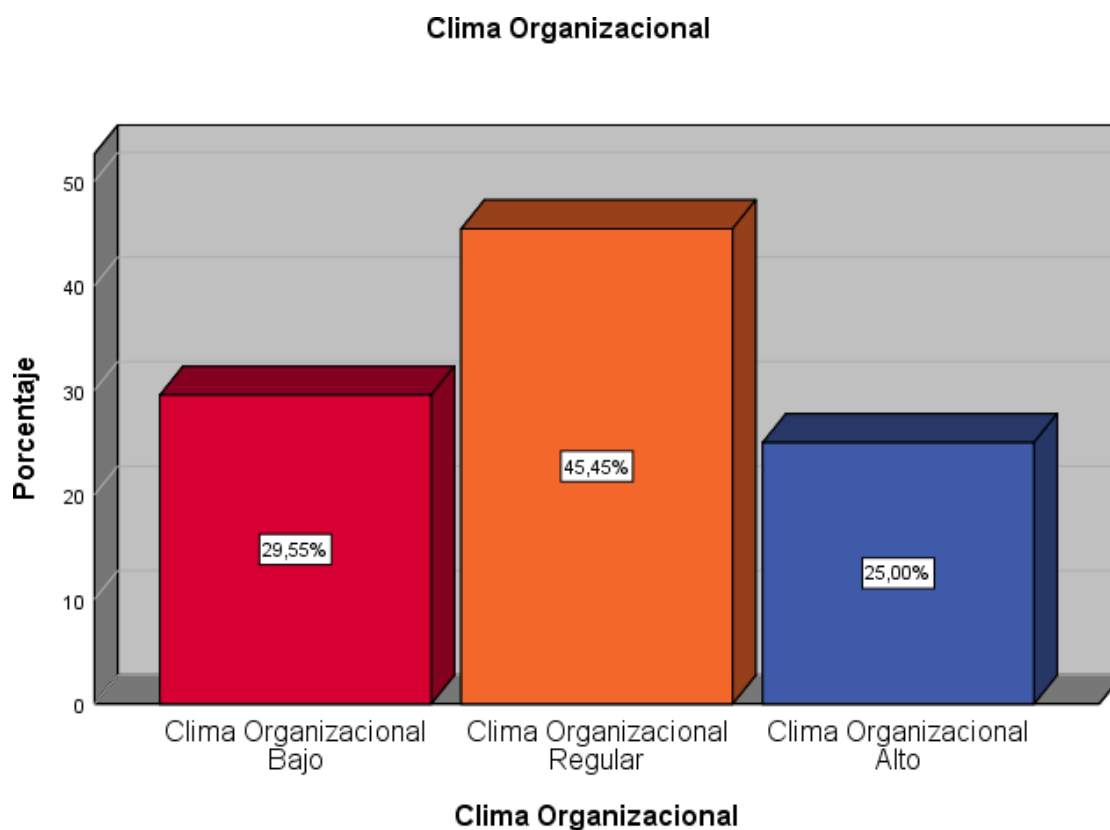


Figura 1: Análisis Descriptivo de la Frecuencia del Clima Organizacional de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Clima Organizacional, elaborado SPSS

Tabla 10: Baremo de Clima Organizacional

Baremos CO	Valores	Rango	
Mínimo	37	Bajo	37 - 47
Máximo	67	Regular	48 - 57
Dif.	30	Alto	58 - 67

Interpretación:

Podemos observar en la Tabla 09 y en la figura 01, sobre la Variable Clima Organizacional, de los 44 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 29.55% opina que el Clima Organizacional es muy Bajo, pero también podemos observar que el 45.45% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que el Clima Organización es Regular, mientras que el 25.00% de los trabajadores encuestados opinaron que el Clima Organizacional es Alto.

4.1.1.1. Dimensión: Comunicación

Tabla 11: Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala Comunicación	5	11,4	11,4	11,4
	Regular Comunicación	30	68,2	68,2	79,5
	Buena Comunicación	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Clima Organizacional – Dimensión Comunicación, elaborado SPSS

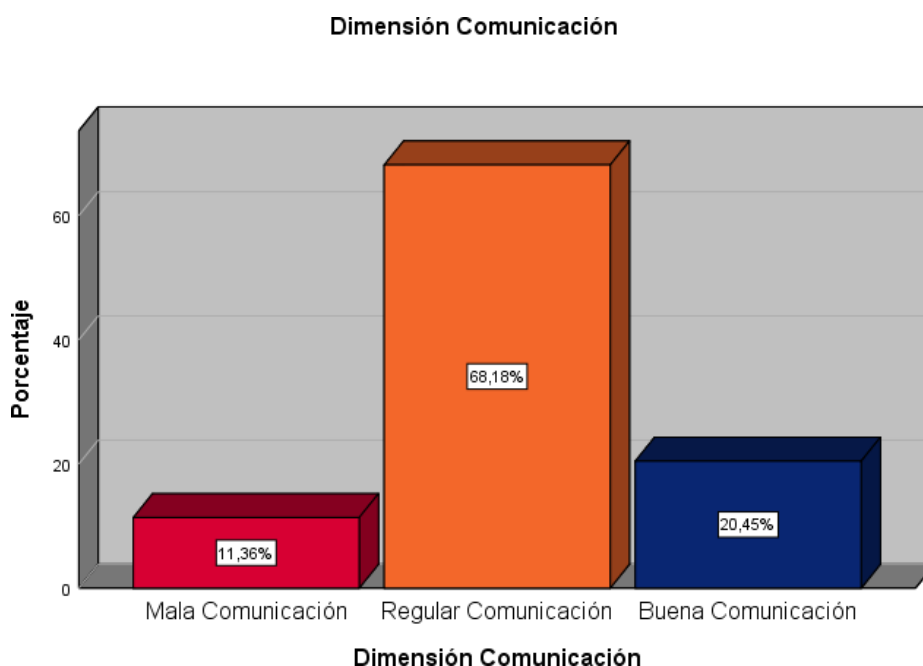


Figura 2: Análisis Descriptivo de la Frecuencia del Clima Organizacional de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02 – Dimensión Comunicación
Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Clima Organizacional, elaborado SPSS

Tabla 12: Baremo de la Dimensión Comunicación

Baremos Comun.	Valores	Rango	
Mínimo	11	Bajo	11 - 15
Máximo	26	Regular	16 - 20
Dif.	15	Alto	21 - 26

Interpretación

Podemos observar en la Tabla 11 y en la figura 02, sobre la Variable Clima Organizacional de la Dimensión Comunicación, de los 44 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 11.36% opina que el grado de comunicación de malo, pero también podemos observar que el 68.18% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que la Comunicación es Regular, mientras que el 20.45% de los trabajadores encuestados opinaron que la Comunicación es Alto.

4.1.1.2. Dimensión: Motivación

Tabla 13: Dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala Motivación	17	38,6	38,6	38,6
	Regular Motivación	19	43,2	43,2	81,8
	Alta Motivación	8	18,2	18,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Clima Organizacional – Dimensión Motivación, elaborado PSS

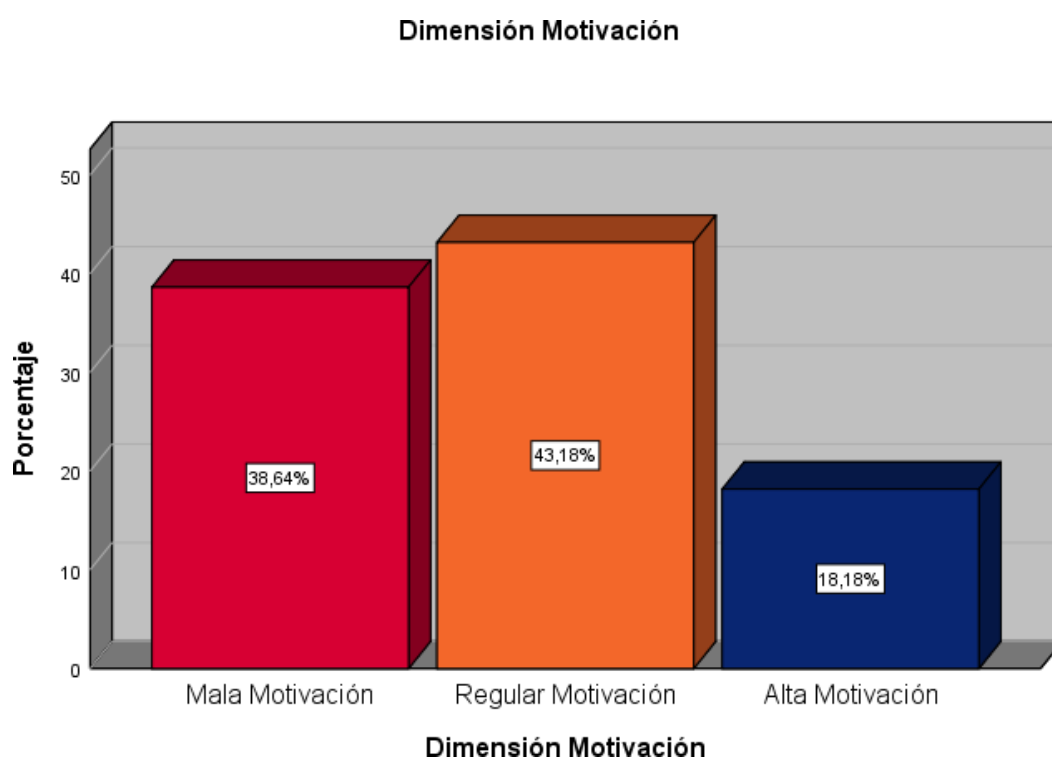


Figura 3: Análisis Descriptivo de la Frecuencia del Clima Organizacional de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02 – Dimensión Motivación
Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Clima Organizacional, elaborado SPSS

Tabla 14: Dimensión Motivación

Baremos Motiv.	Valores	Rango
Mínimo	9	Bajo 9 - 11
Máximo	18	Regular 12 - 14
Dif.	9	Alto 15 - 18

Interpretación

Podemos observar en la Tabla 13 y en la figura 03, sobre la Variable Clima Organizacional de la Dimensión Motivación, de los 44 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 38.64% opina que existe una mala motivación, pero también podemos observar que el 43.18% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que existe una regular motivación, mientras que el 18.18% de los trabajadores encuestados opinaron que existe un alto grado de motivación.

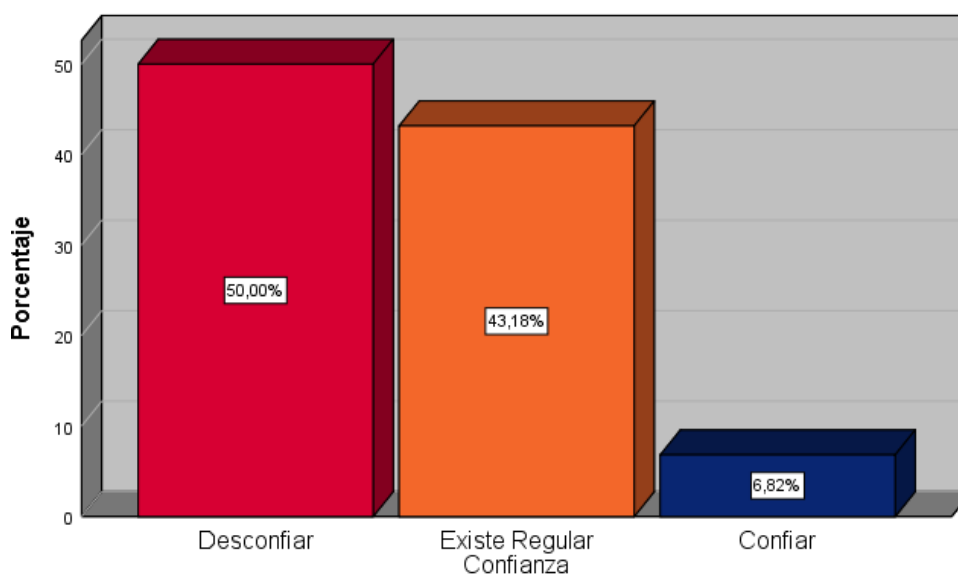
4.1.1.3. Dimensión: Confianza

Tabla 15: Dimensión Confianza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desconfiar	22	50,0	50,0	50,0
	Existe Regular Confianza	19	43,2	43,2	93,2
	Confiar	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Clima Organizacional – Dimensión Confianza, elaborado SPSS

Dimensión Confianza



Dimensión Confianza

Figura 4: Análisis Descriptivo de la Frecuencia del Clima Organizacional de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02 – Dimensión Confianza

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Clima Organizacional, elaborado SPSS.

Tabla 16: Dimensión Confianza

Baremos Confianza	Valores	Rango	
Mínimo	4	Bajo	4 - 5
Máximo	10	Regular	6 - 7
Dif.	6	Alto	8 - 10

Interpretación

Podemos observar en la Tabla 15 y en la figura 04, sobre la Variable Clima Organizacional de la Dimensión Confianza, de los 44 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 50.00% opina que desconfían de la entidad, pero también podemos observar que el 43.18% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que existe una regular confianza con la entidad, mientras que el 6.82% de los trabajadores encuestados opinaron que existe confianza con la entidad.

4.1.1.4. Dimensión: Participación

Tabla 17: Dimensión Participación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala Participación	8	18,2	18,2	18,2
	Regular Participación	25	56,8	56,8	75,0
	Buena Participación	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Clima Organizacional – Dimensión Participación, elaborado SPSS

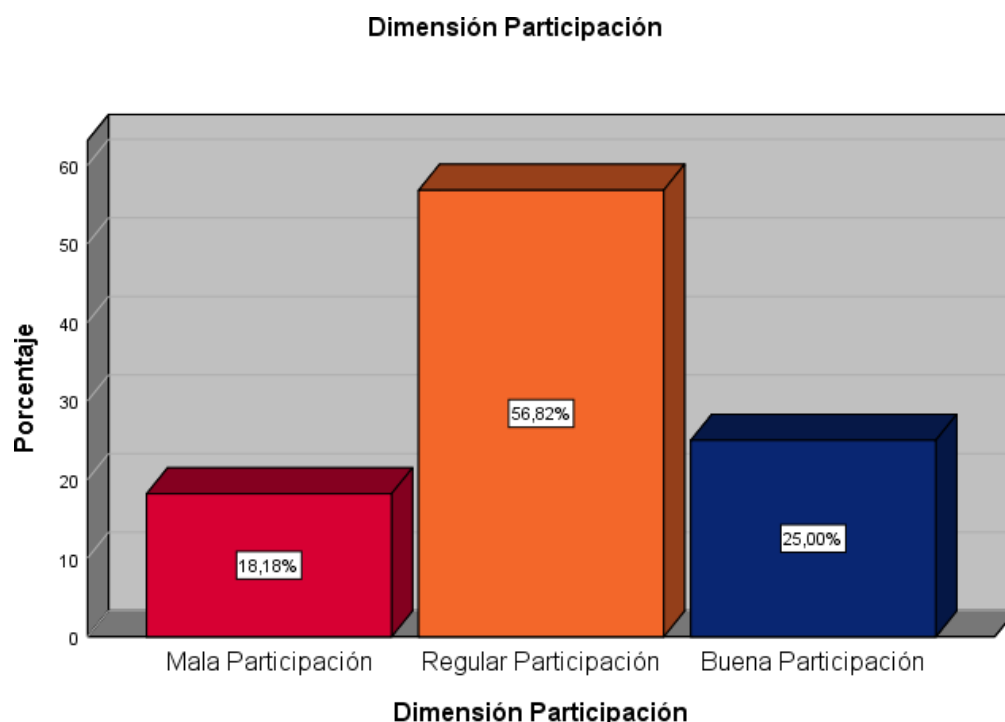


Figura 5: Análisis Descriptivo de la Frecuencia del Clima Organizacional de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02 – Dimensión Participación
Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Clima Organizacional, elaborado SPSS.

Tabla 18: Baremo Dimensión Participación

Baremos Participación	Valores	Rango	
Mínimo	8	Bajo	8 - 10
Máximo	18	Regular	11 - 14
Dif.	10	Alto	15 - 18

Interpretación

Podemos observar en la Tabla 17 y en la figura 05, sobre la Variable Clima Organizacional de la Dimensión Participación, de los 44 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 18.18% opina que la participación es mala, pero también podemos observar que el 56.82% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que existe una regular participación, mientras que el 25.00% de los trabajadores encuestados opinaron que la participación es alta.

4.1.2. Desempeño Laboral – Variable 2

Tabla 19: Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	27,3	27,3	27,3
	Regular	16	36,4	36,4	63,6
	Alto	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado SPSS

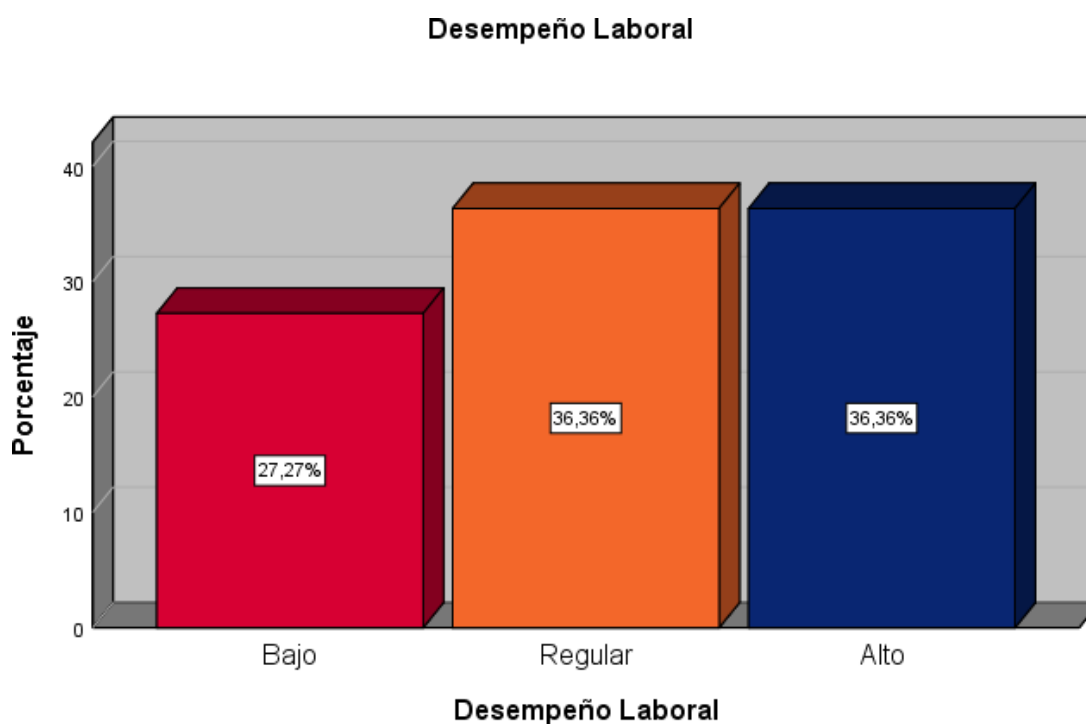


Figura 6: Análisis Descriptivo de la Frecuencia del Desempeño Laboral de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Desempeño, elaborado SPSS

Tabla 20: Baremo Desempeño Laboral

Baremos DL	Valores	Rango	
Mínimo	35	Bajo	35 - 42
Máximo	59	Regular	43 - 50
Dif.	24	Alto	51 - 59

Interpretación

Podemos observar en la Tabla 19 y en la figura 06, sobre la Variable Desempeño Laboral, de los 44 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 27.27% opina que el Desempeño Laboral es muy Bajo, pero también podemos observar que el 36.36% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que el Desempeño Laboral es Regular, mientras que el 36.36% de los trabajadores encuestados opinaron que el Desempeño Laboral es Alto.

4.1.2.1. Dimensión Capacidades referidas al puesto

Tabla 21: Capacidades Referidas al Puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo Capacidad Referida al Puesto	19	43,2	43,2	43,2
	Regular Capacidad Referida al Puesto	19	43,2	43,2	86,4
	Alta Capacidad Referida al Puesto	6	13,6	13,6	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Desempeño Laboral -Dimensión Capacidades Referidas al Puesto, elaborado SPSS

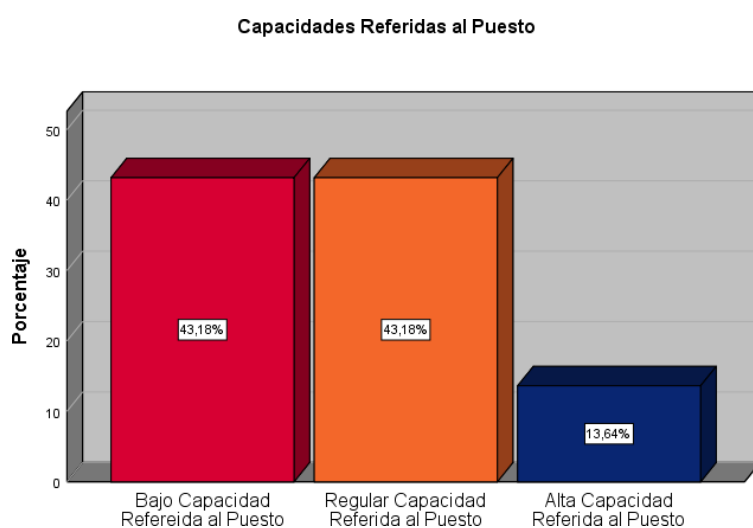


Figura 7: Análisis Descriptivo de la Frecuencia del Desempeño Laboral – Dimensión Capacidades Referidas al Puesto de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado SPSS

Tabla 22: Dimensión Capacidad Referida al Puesto

Baremos CRP	Valores	Rango	
Mínimo	15	Bajo	15 - 17
Máximo	24	Regular	18 - 20
Dif.	9	Alto	21 - 24

Interpretación

Podemos observar en la Tabla 21 y en la figura 07, sobre la Variable Desempeño Laboral – Dimensión Capacidades Referidas al Puesto, de los 44 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 43.18% opina que la Dimensión Capacidades Referidas al Puesto es muy Bajo, pero también podemos observar que el 43.18% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que la Dimensión Capacidades Referidas al Puesto es Regular, mientras que el 13.64% de los trabajadores encuestados opinaron que la Capacidades Referidas al Puesto es Alto.

4.1.2.2. Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones

Tabla 23: Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones es Bajo	6	13,6	13,6	13,6
	Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones es Regular	27	61,4	61,4	75,0
	Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones es Alto	11	25,0	25,0	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Desempeño Laboral – Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones, elaborado SPSS

Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones

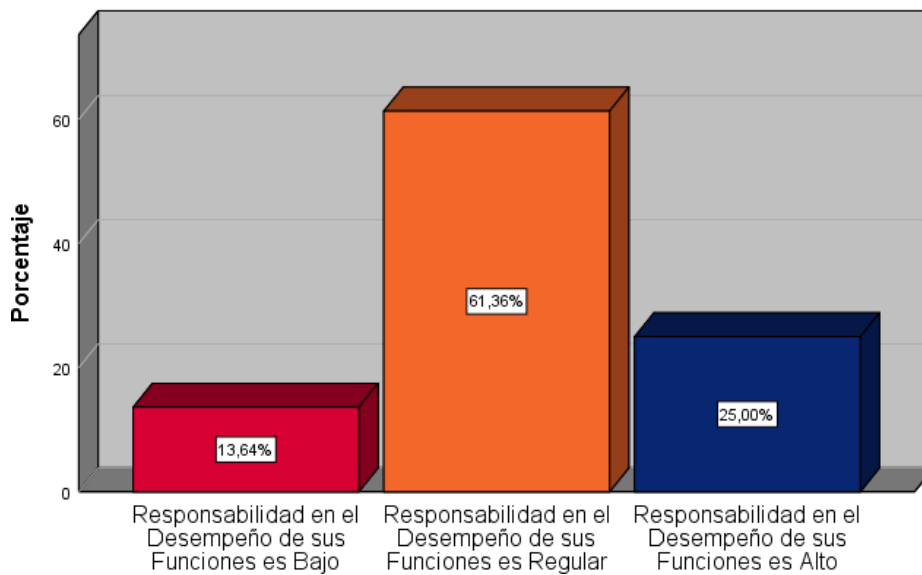


Figura 8: Análisis Descriptivo de la Frecuencia del Desempeño Laboral – Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02
Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado SPSS

Tabla 24: Baremo Dimensión Responsabilidad en el Desempeño

Baremos Resp. Desempeño	Valores	Rango
Mínimo	10	Bajo 10 - 15
Máximo	27	Regular 16 - 20
Dif.	17	Alto 21 - 27

Interpretación

Podemos observar en la Tabla 23 y en la figura 08, sobre la Variable Desempeño Laboral – Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones, de los 44 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 13.64% opina que la Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones es muy Bajo, pero también podemos observar que el 61.36% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que la Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones es Regular, mientras que el 25.00% de los trabajadores encuestados opinaron que la Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones es Alto.

4.1.2.3. Dimensión Relaciones Interpersonales

Tabla 25: Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Relaciones Interpersonales es Bajo	24	54,5	54,5	54,5
	Relaciones Interpersonales es Regular	17	38,6	38,6	93,2
	Relaciones Interpersonales es Alto	3	6,8	6,8	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Desempeño Laboral – Dimensión Relaciones Interpersonales, elaborado SPSS

Relaciones Interpersonales

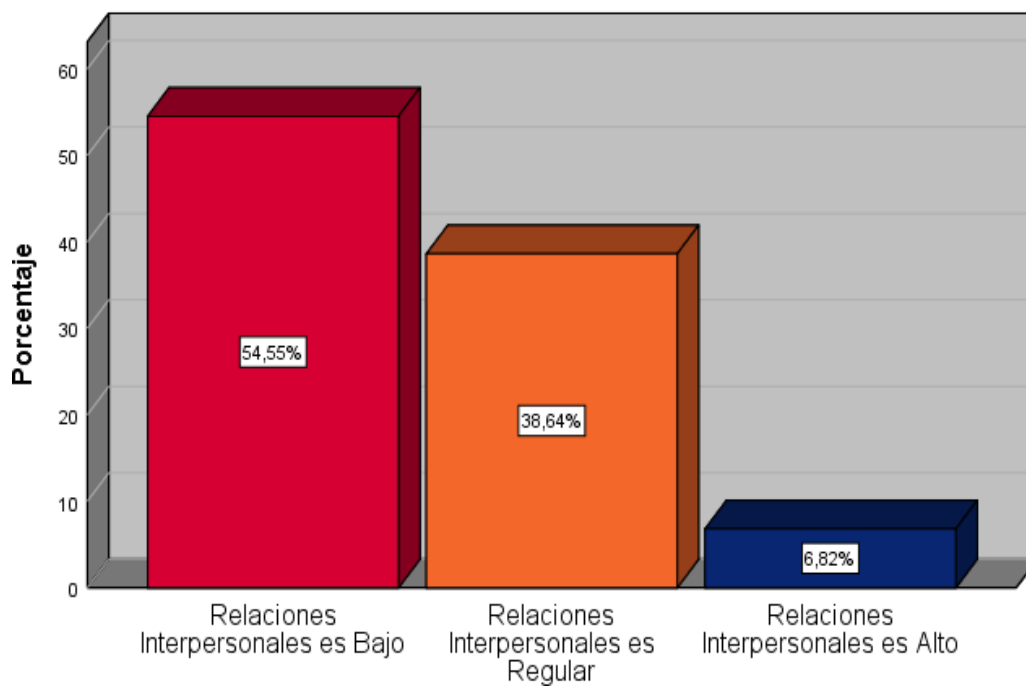


Figura 9: Análisis Descriptivo de la Frecuencia del Desempeño Laboral – Dimensión Relaciones Interpersonales de los trabajadores de Recursos Humanos de la UGEL.02

Fuente: Base de datos propias del cuestionario de Desempeño Laboral, elaborado SPSS

Tabla 26: Baremo Dimensión Relaciones Interpersonales

Baremos Relac. Interpersonales	Valores	Rango	
Mínimo	7	Bajo	7 - 9
Máximo	15	Regular	10 - 11
Dif.	8	Alto	12 - 15

Interpretación

Podemos observar en la Tabla 25 y en la figura 09, sobre la Variable Desempeño Laboral – Dimensión Relaciones Interpersonales, de los 44 trabajadores encuestados, se puede apreciar que el 54.55% opina que la Dimensión Relaciones Interpersonales es muy Bajo, pero también podemos observar que el 38.64% de los trabajadores que respondieron la encuesta opina que la Relaciones Interpersonales es Regular, mientras que el 6.82% de los trabajadores encuestados opinaron que la Relaciones Interpersonales es Alto.

Tabla 27: Cruzada Clima Organizacional*Desempeño Laboral

Recuento

		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Clima Organizacional	Clima Organizacional Bajo	8	3	2	13
	Clima Organizacional Regular	3	11	6	20
	Clima Organizacional Alto	1	2	8	11
Total		12	16	16	44

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 27, se puede apreciar que existe 11 colaboradores, en el cual indica que el desempeño laboral y el clima organizacional es regular, asimismo podemos apreciar que 8 colaboradores que el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral es Alto, así como, 8 colaboradores dicen que el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral es bajo.

4.2. Resultados inferenciales (prueba de hipótesis)

4.2.1. Prueba de normalidad

Según Rigalli, Lupo, Chulibert, Lombarte y Lupión (2019), nos dice que, con la finalidad de establecer la prueba de normalidad, se puede contar con la prueba de Shapiro Wilk, mediante el cual el investigador podrá tener una decisión con respecto a distribución de probabilidades por lo tanto se sugiere que dicha prueba se emplee en variables continuas donde exista un mayor número de información, sabiendo que los datos de la investigación sean menores a cincuenta. Por otro lado, también se puede utilizar la prueba de Kolmogorov Smirnov, además tenemos que entender la utilidad de dicha prueba, si lo que buscamos es efectuar un paralelo entre la discrepancia de la distribución de probabilidad de dos muestras, o, de repente se puede constatar si la muestra tiene una distribución normal, por consiguiente, es mejor no utilizar esta prueba, debido a que los números de datos están por encima de los cincuenta y se maneja variables continuas.

Hipótesis de normalidad

H₀: la distribución es normal

H_a: la distribución no es normal

Reglas de decisión

1. Por tamaño de la muestra

N = 40

Si $n < 50$, entonces Shapiro–Wilk; si $n > 50$, entonces Kolmogorov-Smirnov

2. Por resultados de significancia

Sig. p = 5% = 0.05

Sig. E < Sig. p = Rechaza la H₀; entonces se acepta la hipótesis alternativa

Sig. E > Sig. p = Acepta la H₀; entonces se rechaza la hipótesis alternativa

Tabla 28: Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,059	44	,200*	,989	44	,954
Desempeño Laboral	,101	44	,200*	,957	44	,101

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Ho: Las cifras de la muestra de la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral presentan distribución normal.

Ha: Las cifras de la muestra de la variable Clima Organizacional y Desempeño Laboral no presentan distribución normal

Interpretación

Se puede verificar en la tabla 28, que existe una muestra de 44 empleados para la prueba de normalidad, asimismo, de acuerdo a las reglas si el grado de libertad < 50, se tendría que trabajar con Shapiro Wilk, por lo tanto, el nivel de significancia 0,954 para la variable de Comunicación Organizacional y para la variable Desempeño Laboral el grado de significancia es de 0,101, lo que resulta según la regla de decisión el nivel es mayor a lo señalado por el autor que viene hacer 0.05, en ese sentido se acepta la Hipótesis nula H0, el cual significa que las variables estudiadas presenta una distribución normal.

Prueba de Hipótesis

Según Gonzales & Chávez (2017), El Indicador del Coeficiente de Correlación de Pearson, se está utilizando, con la finalidad de explicar cuantitativamente, el intercambio de las variables, así como su dirección y fuerza, para ayudar en la decisión de las variables a ir juntas, el cual se llama covarianza

Según García, Ruiz, Rodríguez & Cruz (2019) La correlación de Spearman es el similar no paramétrico de la correlación de Pearson, se fundamenta en la sustitución del costo original de cada variable por sus rangos, de la misma forma

que se puede mirar en su fórmula. Si hay una correlación intensa, los rangos tienen que ser consistentes: bajos rangos de X se correlacionarán con bajos rangos de Y.

Tabla 29: Tabla de Interpretación del Coeficientes de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación
0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente. Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305).

4.2.1.1. Hipótesis general

HG: Existe relación entre El clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02. Lima 2021.

H0: No existe relación entre El clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02. Lima 2021.

Ha: Si existe relación entre El clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02. Lima 2021.

Tabla 30: Correlaciones Clima Organizacional y Desempeño Laboral

			Clima Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación

Que, teniendo una muestra de 44 colaboradores, el Coeficiente de correlación de Spearman, que se muestra en la tabla 28, se puede apreciar que hay evidencia estadística, para concluir que las variables Clima Organizacional se relacionan significativamente con la variable Desempeño Laboral, según Rho de Spearman el Grado de Correlación es de 0, 539, considerando de acuerdo a la tabla 29, viene hacer una correlación positiva considerable, mientras que el grado de significación de pvalor es de 0,000, siendo este menor que la sig. P (0,05), lo que da entender es que la Hipótesis nula se rechaza, y se acepta la Hipótesis alterna, que viene hacer **“Si existe relación entre El clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02. Lima 2021”**.

4.2.1.2. Hipótesis Específica 1

HE1: La relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión Relaciones Interpersonales, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima2021. Es positiva

H0: La relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión Relaciones Interpersonales, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. No es positiva

Ha: La relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión Relaciones Interpersonales, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. Si es positiva.

Tabla 31: Correlaciones Clima Organizacional y Relación Interpersonal

			Clima Organizacional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,547**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,547**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación

Que, teniendo una muestra de 44 colaboradores, el Coeficiente de correlación de Spearman, que se muestra en la tabla 30, se puede apreciar que hay evidencia estadística, para concluir que las variables Clima Organizacional se relacionan significativamente con la Dimensión Relaciones Interpersonales de la variable Desempeño Laboral, según Rho de Spearman el Grado de Correlación es de 0,547, considerando de acuerdo a la tabla 29, viene hacer una correlación positiva considerable, mientras que el grado de significación de pvalor es de 0,000, siendo este menor que la sig. P (0,05), lo que da entender es que la Hipótesis nula se rechaza, y se acepta la Hipótesis alterna, que viene hacer **“La relación que existe entre el clima organizacional con la dimensión Relaciones Interpersonales, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. Si es positiva”**.

4.2.1.3. Hipótesis Específica 2

HE2: La relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. Es positiva.

H0: La relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. No es positiva.

Ha: La relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. Si es positiva.

Tabla 32: Correlaciones Clima Organizacional y Capacidades Referidas al Puesto

		Clima Organizacional	Relaciones Interpersonales	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,630**	
		N	44	
	Capacidades Referidas al Puesto	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Interpretación

Que, teniendo una muestra de 44 colaboradores, el Coeficiente de correlación de Spearman, que se muestra en la tabla 31, se puede apreciar que hay evidencia estadística, para concluir que las variables Clima Organizacional se relacionan significativamente con la Dimensión Capacidades Referidas al Puesto de la variable

Desempeño Laboral, según Rho de Spearman el Grado de Correlación es de 0,630, considerando de acuerdo a la tabla 29, viene hacer una correlación positiva considerable, mientras que el grado de significación de pvalor es de 0,000, siendo este menor que la sig. P (0,05), lo que da entender es que la Hipótesis nula se rechaza, y se acepta la Hipótesis alterna, que viene hacer **“La relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. Si es positiva”**.

4.2.1.4. Hipótesis Específica 3

HE3: La Relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. Es positivo

H0: La Relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. No es positivo

Ha: La Relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. Si es positivo.

Tabla 33: Correlaciones Clima Organizacional y Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones

			Clima Organizacional	Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,362*
		Sig. (bilateral)	.	,016
		N	44	44
		Coeficiente de correlación	,362*	1,000

Responsabilidad	Sig. (bilateral)	,016	.
en el Desempeño	N	44	44
de sus Funciones			

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Que, teniendo una muestra de 44 colaboradores, el Coeficiente de correlación de Spearman, que se muestra en la tabla 32, se puede apreciar que hay evidencia estadística, para concluir que las variables Clima Organizacional se relacionan significativamente con la Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones de la variable Desempeño Laboral, según Rho de Spearman el Grado de Correlación es de 0,362, considerando de acuerdo a la tabla 29, viene hacer una correlación positiva media, mientras que el grado de significación de pvalor es de 0,016, siendo este menor que la sig. P (0,05), lo que da entender es que la Hipótesis nula se rechaza, y se acepta la Hipótesis alterna, que viene hacer **“La Relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. Si es positivo”**.

V. DISCUSIÓN

Con la finalidad de analizar los resultados y sistematizar la discusión, hemos buscado realizarlo por los objetivos que se presentaron en el estudio de investigación.

En primer lugar, veremos el objetivo general, donde se busca, Determinar si el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021; de acuerdo al objetivo planteado, se estudió la siguiente teoría de Clima Laboral de Likert (citado por Brunet, 2011), establece que el comportamiento de los trabajadores depende claramente del comportamiento y las condiciones que la institución determine, además como lo percibe el colaborador, por otro lado, asimismo, cabe señalar, que en los resultados encontrados, se puede constatar que de los 44 encuestados se determinó que el 45.50% de los encuestados (20 trabajadores), manifestaron que el Clima Organización tienen un Nivel Regular, cuando evaluamos el Desempeño Laboral, dio como resultado que el 36.40% de los encuestados (16 trabajadores), manifestaron que es regular, por otro lado también se puede ver que el 36.40% (16 trabajadores), manifiesta que es alto, asimismo podemos verificar que el coeficiente de correlación de Spearman, se ha evidenciado que la variable del Clima Organizacional se relaciona significativamente con la variable Desempeño Laboral, según Rho de Spearman el Grado de Correlación es de 0,539, y de acuerdo a la Tabla de Interpretación del Coeficientes de correlación, tabla 29, se tiene una correlación positiva considerable, tal como se observar estos resultados, podemos relacionar con el estudio de Medina (2018), quien determino que hay una significación de correlación entre las variables de estudio de los servidores de la UGEL de Tacna en el año 2018, podemos decir que, a mejor clima organizacional, el desempeño laboral también mejora, consecuentemente y de acuerdo a los resultados obtenidos, así como el antecedente en la presente investigación podemos decir que el Clima Organizacional, se relaciona significativamente con la variable del Desempeño Laboral.

En cuanto el primer objetivo específico, sobre Determinar si el clima organizacional se relaciona con la dimensión Relaciones Interpersonales, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, al respecto con los resultados obtenidos podemos verificar que, teniendo un clima organizacional con un nivel regular, podemos indicar que las relaciones interpersonales son muy bajas con el 54.55% de los encuestados, según la tabla 25, esto se debe por que la comunicación no es horizontal generando malestar, asimismo podemos apreciar con respecto al ambiente adecuado entre compañeros de trabajo es regular, debido a que existe aspectos físicos y de ideas, el cual permite que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión Relación Interpersonal,| por otro lado podemos decir que no existe relación con el cual fluye los grupo de trabajo, por lo que termina en no cumplir con la misión de la institución, pero también al no compartir la información y no desarrollan relaciones entre los compañeros. Además, podemos relacionar con el estudio de Pedraza (2018), manifiesta que las relaciones que cada día manifiesta los colaboradores en su entorno laboral se llama clima organizacional, asimismo podemos decir que Aguado (2004) cuando un colaborador asiste a su centro de trabajo, esta predispuesto a realizar ciertas acciones preconcebidas sobre él, de cómo percibe o tiene idea sobre sí mismo, de poder entender quién es, que es lo que se merece y hasta dónde puede llegar, hacia donde debe marchar la empresa. Consecuentemente y de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación podemos decir que el Clima Organizacional, no necesariamente influye en las Relaciones Interpersonales.

En cuanto el segundo objetivo específico, Determinar si el clima organizacional se relaciona con la dimensión capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, al respecto de los resultados obtenidos podemos verificar que, el 43.18% de los encuestados dicen que las Capacidades Referidas al Puestos son bajo y regular, debido los trabajadores de la institución tiene poco dominio de las funciones y conocimiento de la norma, generando un clima organizacional regular. Además, podemos relacionar con el estudio de Gómez (2008), que indica que el primer paso en la evaluación del desempeño es identificar las variables y dimensiones a medir,

mirando principalmente las habilidades, que son un conjunto de correlaciones asociadas con el puesto asegurado. Así, el desempeño de la organización depende de todos los aspectos a nivel de desarrollo de habilidades, capacidades, conocimientos y competencias relacionados con el desarrollo humano al momento de realizar actividades profesionales. Consecuentemente y de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación podemos decir que el Clima Organizacional, se relaciona significativamente con las capacidades referidas al puesto.

En cuanto el tercer objetivo específico, Determinar si el clima organizacional se relaciona con la dimensión responsabilidad, en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, al respecto de los resultados obtenidos en la tabla 23, podemos verificar que, el 61.36% de los encuestados dicen que las Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones son regular, debido los trabajadores de la institución tiene un nivel de cumplimiento de asistencia es alto, mientras que el nivel de capacitación de los trabajadores es regular, asimismo la planificación y organización en el trabajo es regular, esto nos quiere decir que el Clima Organizacional se relaciona significativamente como se puede ver en la tabla 32, además podemos relacionar con el estudio Pupo-Guisado, et al. (2018), donde nos manifiesta que existe componentes que interactúan con la institución, así como los factores internos y externos. Consecuentemente y de acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación podemos decir que el Clima Organizacional, se relaciona significativamente con las Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones.

VI. CONCLUSIONES

Primero: En el presente trabajo de investigación se Determinó que la variable clima organizacional, tiene una correlación positiva considerable con el desempeño laboral, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021, porque el Grado de Correlación es de 0,539, el cual demostró que el 45.45% de los colaboradores opinaron que es regular, mientras que el 36.36% de trabajadores opinaron que es regular en el Desempeño Laboral, por lo que se concluye de acuerdo a los datos estadístico presentado existe entre las variables del clima organizacional y el Desempeño Laboral, una dependencia significativa.

Segundo: En el presente trabajo de investigación se relaciona que existe entre el clima organizacional, una relación positiva considerable, con la dimensión Relaciones Interpersonales, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021, porque el Grado de Correlación es de 0,547, el cual demostró que el 54.55% opina que la Dimensión Relaciones Interpersonales es muy Bajo, por lo que se concluye de acuerdo a los datos estadístico presentado existe entre la variable del clima organizacional y la Dimensión Relaciones Interpersonales, una dependencia significativa.

Tercero: En el presente trabajo de investigación se relaciona que existe entre el clima organizacional y la dimensión capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021, porque el Grada de Correlación es de 0,630, el cual demuestra que el 43.18% de los trabajadores opinan que es regular y bajo, por lo que se concluye de acuerdo a los datos estadísticos presentado los trabajadores de la institución tiene poco dominio de las funciones y conocimiento de la norma, generando un clima organizacional regular.

Cuarto: En el presente trabajo de investigación se relaciona que existe entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la

pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. Si es positiva, porque el Grado de Correlación es de 0,362, el cual demuestra que el 61.36% de los trabajadores opinaron que es regular, por lo que se concluye que los trabajadores de la institución tienen un nivel de cumplimiento de asistencia es alto, mientras que el nivel de capacitación de los trabajadores es regular, asimismo la planificación y organización en el trabajo es regular, esto nos quiere decir que el Clima Organizacional se relaciona significativamente

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Debido a que la presente investigación encontró una relación significativa entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de la UGEL.02, se sugiere que el jefe y sus coordinadores del Área, realicen constantemente monitoreos a las dos variables, con la finalidad de buscar estrategias en la mejorar del clima organizacional para todos los empleados, especialmente ante situaciones como epidemias que hunden en crisis a todos, porque según nuestros resultados, esto afecta directamente su desempeño en el trabajo. Sin embargo, a pesar de que existe una relación importante entre las dos variables en contextos como Covid-19, es necesario realizar más estudios en el mismo contexto, que tiene una muestra más grande y se analiza para otros factores asociados. rendimiento de los empleados.

Segunda: Con respecto a la dimensión Relaciones Interpersonales, sabiendo que este factor afecta el Clima Organizacional, el jefe del Área de Recursos Humanos, debe implementar acciones donde involucre al trabajador, realizando talleres con metodología para el desarrollo personal, relaciones interpersonales, comunicación, el cual ayudaría mucho al Clima Organizacional.

Tercera: Por otro lado, con respecto a la dimensión capacidades referidas al puesto, el Jefe y los coordinadores del Área de recursos humanos, deben implementar capacitaciones para los trabajadores, con la finalidad de implementar a los colaboradores con respecto a las funciones que realizan, darles herramientas para su superación profesional y personal, así mismo, buscar que el personal que se contrata tenga conocimiento de la laborea a realizar.

Cuarta: Al final podemos decir que cuando un colaborador se desempeña eficientemente y se relaciona con sus compañeros, esto hace que los trabajadores sean responsables, en ese sentido el Área de Recursos Humanos, tendría que buscar estrategias con la finalidad de compensar las responsabilidades que adquiere el trabajador a la hora de realizar su trabajo.

REFERENCIAS

Alegre. (2017). Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSP – DIS Chimbote, 2017.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11935?show=full>

Aguirre, M & Martínez, L. (2012). "Clima organizacional", 1ª edición, publicado

<https://books.google.com.pe/books?id=ynXruQAACAAJ&dq=clima+o>

Andina. (2020). El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño.

<https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>

Arellano (2013). Hacia un modelo de comunicación interpersonal de sustentación interactivo-simbólica e incomunicabilidad. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.

<https://www.redalyc.org/html/676/67629717009/>

Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. Revista de Investigación en Psicología (IIPSI), 13 (1), 163-172.

Bardales. (2016). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Mariscal Cáceres – Juanjui. Año 2015.

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1003>

Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4251>

- Castro M. (2018), Clima organizacional y desempeño laboral en el personal administrativo de la UNA – PUNO. Tesis de doctorado.
- Chiavenato, I (2000). Administración de recursos humanos. Bogotá: McGraw Hill Education.
- Chiavenato, I (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill Education.
- Chiavenato, I (2009). Gestión del talento humano. México: McGraw Hill education.
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la teoría general de la administración (8ª ed.) México: Mc Graw-Hill.
- Cruz, R. (2016). La cultura organizacional y calidad del servicio educativo en el CETPRO público Huaral, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo Lima Norte. Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8326/De%20la%20Crz_ORC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, D., Escobar, A., Mullet, L. y Uribe, A. (2012). El clima organizacional en las empresas innovadoras del siglo XXI. *Informes Psicológicos*, 12 (2), 105– 115.
- Enríquez, M. y Calderón, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador.
<http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77/76>
- Flores, B. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, 2018.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/27126>

- Fischman, D. (06 de abril del 2017). Evaluaciones de desempeño. El comercio.
Recuperado de:
<https://elcommercio.pe/economia/dia/evaluacionesdesempeño-david-fischman-412888>.
- Gallegos. (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Publico Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>
- García. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los servidores de la Sede Central del Programa Nacional de Empleo Juvenil “Jóvenes Productivos”, 2017.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14361>
- Goncálves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Goncálves, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. (En Red) www.calidad.org
- Likert, R. (1968). The relationship between management behavior and social structure. Improving human performance: Better theory, more accurate accounting. Comité International L'Organization Scientifique, 15th International Management Congress, Tokyo.
- Lorrén, N. (2018). Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C. en el primer semestre 2017.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9nCaceres.pdf
- Marcó, F., Loguzzo, A. y Leonel, J. (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones (2da ed.). UNAJ.

- Meléndez. (2015). Relación entre el clima Laboral y el Desempeño de los servidores de la Subsecretaría Administrativa Financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013 - 2014.
http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12805/1/59269_1.pdf
- Paco, R. y Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5294647>
- Segredo (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. Revista de información.
- Shannon, C. (1948). A Mathematical Theory at Communication. Bell System Technical journal, 27,379-423; 623-656.
- Shannon, C. (1949). Communication Theory of Secrecy Systems. Bell System Technical journal, 28: 656-715.
- Shannon, C. & Weaver, W. (1948). The Mathematical Theory of Communication.
Urbana, Il: Illinois UP.
- Soto L. (2015). "El clima organizacional dentro de una empresa", Revista Contribuciones a la Economía (septiembre 2015).
<http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Villalobos, G. (2014). El clima organizacional y las condiciones de trabajo, implicaciones para generar personas y trabajos saludables.
Colombia: Psicóloga Universidad Javeriana.
- Weihrich (2004). La satisfacción laboral. Investigación en competitividad.

Werther, W. & Davis, K. (1991). Administración de Personal y Recursos Humanos (3ª Ed.). Naucalpan de Juárez-México: McGraw-Hill

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 período 2016.

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional	"Es el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia en y con el sistema organizacional. Estas apreciaciones constituyen una afirmación evaluativa, una explicación valorativa de la experiencia organizacional de los miembros del sistema" (Rodríguez 1999, p.159)	El clima laboral es la interacción entre todos los elementos y factores de la organización, fundamentado en una estructura y un proceso, basado en la comunicación, la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación	Comunicación/traslado de información	Muy Bajo Bajo Regular Alto Muy Alto
				Rapidez	
				Respeto	
				Aceptación	
				Espacios y Horarios	
				Ocultar información	
			Motivación	Satisfacción	
				Reconocimiento	
				Prestigio	
			Confianza	Autonomía	
				Confianza	
			Participación	Sinceridad	
				Iniciativa de participación	
Trabajo en equipo					
Grupos formales e informales					
Desempeño Laboral	"Desempeño: es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y este condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor. El desempeño de los individuos los grupos la organización tienen una enorme influencia en el CO". (Chiavenato,2009p. 12)	El desempeño laboral comprende desarrollo adecuado de capacidades referidas al cargo que pone a prueba su emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales y un manejo adecuado de las relaciones interpersonales.	Capacidades referidas al puesto	Coordinación	Muy Bajo Bajo Regular Alto Muy Alto
				Dominio de las funciones	
				Comunicación clara	
				Conocimiento de la normatividad.	
			Emocionalidad	Presentación de Informe oportunamente.	
				Practicidad	
				Facilidad para ayudar a compañeros	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Promoción de valores en el trabajo.	
				Asistencia y puntualidad	
				Participación en equipos de trabajo	
				Asistencia a capacitaciones	
				Satisfacción del jefe inmediato	
			Relaciones Interpersonales	Planificación y organización de su trabajo	
solidaridad					
Ambiente adecuado entre compañeros de trabajo.					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a) servidor (a) público (a): Agradecemos su colaboración por su aporte con la investigación de título: Clima Organizacional y El Desempeño Laboral de los Trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL.02, Lima, 2021, desarrollando este cuestionario de Clima Organizacional.

INSTRUCCIONES GENERALES: El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información valiosa para el presente estudio, Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión del Área de Recursos Humanos de la UGEL.02 y la gestión de su organización. Antes de responder, considere que el cuestionario es anónimo, así mismo es importante responder de manera franca y honesta, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: [] Femenino []

Masculino Condición: []

Nombrado [] Contratado [] Otros

DIMENSIONES	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
COMUNICACIÓN					
01. ¿Cuál es el nivel del área de recursos humanos en la gestión de comunicación interna?					
02. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la entidad donde labora?					
03. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre sus compañeros de trabajo?					
04. ¿Cuál es el nivel de respeto para mantener la armonía en la organización?					
05. ¿Considera usted que en la entidad se oculta información?					
06. ¿Cuál es el nivel de acceso a la información para cumplir con el trabajo?					
Motivación					
07. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en					

la entidad?					
08. ¿Cuál es el nivel del ambiente que le permitedesenvolverse adecuadamente en su trabajo?					
09. ¿Cómo le parece que perciben sus compañeros de trabajo su prestigio profesional o técnico, cómo cree que se valora?					
10. ¿Cuál es el nivel de conducta que afecta el prestigio dela institución?					
Confianza					
11. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que vive en su entidad?					
12. ¿Cómo es el nivel del grado de confianza entre suscompañeros?					
Confianza					
13. ¿Existe la tendencia de sus compañeros de trabajo paraformar parte de diversos grupos?					
14. ¿Cuál es el nivel del grado de cooperación entre los equipos de trabajo?					
15. ¿Cuál es el nivel de coordinación entre los directivos dela institución?					
16. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones ensu institución?					

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) servidor (a) público (a): Agradecemos su colaboración por su aporte con la investigación de título: Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores durante la Pandemia COVID-19 en la UGEL.02, Lima, 2021, desarrollando este cuestionario de Desempeño Laboral.

INSTRUCCIONES GENERALES: El presente instrumento de recolección de datos permitirá obtener información valiosa para el presente estudio, Tenga en cuenta que su opinión, servirá y permitirá mejorar la gestión de la UGEL.02 y la gestión de su organización. Antes de responder, considerar que el cuestionario es anónimo, así mismo es importante responder de manera franca y honesta, encerrando con un círculo o marcando con un aspa, el número de la escala que mejor describa su situación.

DATOS GENERALES:

Edad: Sexo: Femenino

Masculino Condición:

Nombrado Contratado Otros

DIMENSIONES	Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
CAPACIDADES REFERIDAS AL PUESTO					
01. ¿Cuál es el nivel que demuestra que domina las funciones de su puesto?					
02. ¿Cuál es el nivel del desempeño de sus tareas en la organización?					
03. ¿Cuál es el nivel de conocimiento de la normatividad referida a su puesto?					
04. ¿Cuál es el nivel de presentación de la información requerida por su inmediato superior o a las entidades de nivel institucional, regional o nacional?					
05. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento en mi trabajo dentro de mi institución?					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
06. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento con su horario de trabajo establecido?					

07. ¿Cuál es el nivel de ausencia de sus labores por unacausa justificada?					
08. ¿Cómo es el nivel de capacitaciones en la institución					
09. ¿Cuál será el nivel que el aprendizaje adquirido queservirá para resolver situaciones difíciles?					
10. ¿Cómo consideras la estructura orgánica y funcional en la institución?					
11. ¿Cómo consideras la utilización de instrumentos de gestión como el plan operativo anual, plan estratégico?					
RELACIONES INTERPERSONALES					
12. ¿Cuál es el nivel de solaridad con sus compañeros con elfin de lograr sus metas?					
13. ¿Cuál es nivel de satisfacción con las condiciones físicasdonde realiza su labor diaria?					
14. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad.					

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: FANNY ZAVALA ALFARO

1.2. Cargo e institución donde labora: Docente

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIOANRIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

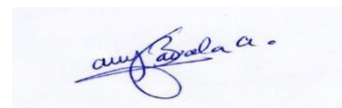
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

x

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima,31 de Octubre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE DNI No 073562595, Telf. 950942945

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

5.1. Apellidos y Nombres: FANNY ZAVALA ALFARO

5.2. Cargo e institución donde labora: Docente

5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.										X			
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.										X			
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.										X			
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con

los Requisitos para su aplicación


- El Instrumento no cumple con
Los requisitos para su aplicación

X

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

93%

Lima, 31 de Octubre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE DNI No 073562595, Telf. 950942945

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IX. DATOS GENERALES

- 9.1. Apellidos y Nombres: GUILLERMO VICENTE LOZAN MAYKAWA
 9.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 9.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIOANRIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

100%

Lima,del 2021



FIRMA DEL EXPERTO NFORMANTE
DNI No
Telf. 944602955

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

XIII. DATOS GENERALES

- 13.1. Apellidos y Nombres: GUILLERMO VICENTE LOZAN MAYKAWA
 13.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 13.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO LABORAL

XIV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

XV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

SI

- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

XVI. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

100%

Lima,..... del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No..... Telf. 944602955

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

XVII. DATOS GENERALES

- 17.1. Apellidos y Nombres: MG. VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE
 17.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 17.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

XVIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

XIX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

XX. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 05 de octubre del 2021



Dr. César Flores Escobar

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE DNI
No 40786760 Telf. 955685799

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

XXI. DATOS GENERALES

- 21.1. Apellidos y Nombres: MG. VICTOR FABIAN ROMERO ESCALANTE
 21.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 21.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO LABORAL

XXII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

XXIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

XXIV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

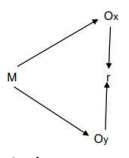
Lima, 05 de octubre de 2021



My. Victor Fabian Romero Escobar

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 40786760 Telf. 955685799

Anexo 4: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021</p>	<p>H0: No existe relación entre El clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021.</p> <p>Ha: Si existe relación entre El clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021.</p>	<p>Tipo investigación: Aplicada</p>  <p>M = trabajadores de la UGEL.02 Ox = Clima Organizacional Oy = Desempeño r = Relación entre las variables. Buscamos en esta investigación, conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02. Año 2021.</p>
<p>Problema Específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la dimensión Relaciones Interpersonales de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la dimensión Capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021? ¿Cuál es la relación que existe entre el Clima Organizacional y la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021? 	<p>Objetivo Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar si el clima organizacional se relaciona con la dimensión Relaciones Interpersonales, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021. Determinar si el clima organizacional se relaciona con la dimensión capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021 Determinar si el clima organizacional se relaciona con la dimensión responsabilidad, en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación entre el clima organizacional con la dimensión Relaciones Interpersonales, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021, es positiva. Existe relación entre el clima organizacional con la dimensión capacidades referidas al puesto, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021, es positiva. Existe relación entre el clima organizacional con la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, de los trabajadores del Área de Recursos Humanos, durante la pandemia Covid-19, en la UGEL02, Lima 2021, es positivo. 	<p>Población y muestra: Población: La población está conformada por 52 colaboradores de la UGEL.02, Área de RRHH</p> <p>Muestra: La muestra está conformada por 44 colaboradores de la UGEL.02 Área de RRHH.</p> <p>Técnicas e Instrumentos: Encuestas.</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos: SPSS Statistics v20</p>

Anexo 5: Autorización de uso de Información de Empresa

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, SESSY BETSY ALEJOS SEVILLANO DE ESCUDERO, identificado con DNI N° 08876302, en mi calidad de Jefe del área de Recursos Humanos, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 – Rimac, con RUC N° 20332784111, ubicada en la ciudad de Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor, HUMBERTO EMILIANO GARCIA ESPINOZA, identificado con DNI N° 08658534, de la Carrera Profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Relación del personal del Área de Recursos Humanos
- Correo institucional del personal de Área de Recursos Humanos.
- Documentos de Gestión del Área de Recursos Humanos.

con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis, "Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del área de recursos humanos, durante la pandemia Covid-19 en la UGEL02, Lima, 2021" para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.



[Handwritten signature]
Lic. Sessy Betsy Sevillano de Escudero
Jefa del Área de Recursos Humanos

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 08876302

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Handwritten signature]
Firma del Estudiante
DNI: 08658534



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS, DURANTE LA PANDEMIA COVID-19 EN LA UGEL02, LIMA, 2021", cuyo autor es GARCIA ESPINOZA HUMBERTO EMILIANO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROMERO ESCALANTE VICTOR FABIAN DNI: 40786760 ORCID 0000-0002-7186-9411	Firmado digitalmente por: VROMEROES el 09-12- 2021 20:03:44

Código documento Trilce: TRI - 0209215