



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores
públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19
de una UGEL, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Dominguez Carrera, Rusbelth Tomas (orcid.org/0000-0001-6737-5729)

ASESOR:

Dr. Peñalver Higuera, Manuel José (orcid.org/0000-0002-8732-984X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la Democracia, Liderazgo y Ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

*A Nuestro Padre Dios guiar cada uno de mis
pasos en este largo camino.*

*A mi familia por ser mi mayor motivación e
inspiración.*

Rusbelth Tomas.

Agradecimiento

A mi Asesor de tesis Dr. Peñalver Higuera, Manuel José por haberme brindado la guía necesaria para el desarrollo de mi tesis, compartiendo su experiencia y conocimiento científico.

A nuestros docentes de la Escuela de Posgrado de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, por la formación recibida.

A cada miembro de mi familia por ser mi constante apoyo para lograr mis objetivos.

Rusbelth Tomas.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV.RESULTADOS.....	16
V.DISCUSIÓN	19
VI.CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población laboral de los servidores públicos de la UGEL, 2021.....	16
Tabla 2: Servidores públicos profesionales según variable clima organizacional.....	22
Tabla 3: <i>Servidores públicos profesionales según variable desempeño laboral</i>	22
Tabla 4: Servidores públicos profesionales según variable clima organizacional y desempeño laboral	23
Tabla 5: Medidas de correlación entre las dimensiones de la variable Clima Organizacional con la variable Desempeño Laboral, de la UGEL objeto de estudio, 2021	24
Tabla 6: Matriz de consistencia.....	40
Tabla 7: Matriz de operacionalización.....	43
Tabla 8: Validez de Pearson de la variable Clima organizacional.....	54
Tabla 9: Validez de Pearson de la variable Desempeño laboral.....	58
Tabla 10: Confiabilidad alfa de cronbach variable Clima Organizacional..	59
Tabla 11: Confiabilidad alfa de cronbach variable Desempeño Laboral....	60
Tabla 12: Prueba de Kolmogorov Smirnov-Shapiro Wilk de los puntajes sobre clima organizacional y desempeño laboral durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021	61
Tabla 13: Niveles de las dimensiones liderazgo y capacitación.....	62
Tabla 14: Niveles de las dimensiones capacitación y supervisión	63
Tabla 15: Niveles de las dimensiones supervisión y comunicación	64

Índice de figuras

Figura 1: Nivel del clima organizacional durante el periodo de pandemia Covid-19, UGEL, 2021.....	65
Figura 2: Nivel del desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021.....	66
Figura 3: Diagrama de dispersión del clima organizacional y el desempeño laboral.....	67
Figura 4: Diagrama de dispersión de la dimensión liderazgo y el desempeño laboral.....	68
Figura 5: Diagrama de dispersión de la dimensión capacitación y el desempeño laboral.....	69
Figura 6: Diagrama de dispersión de la dimensión supervisión y el desempeño laboral.....	70
Figura 7: Diagrama de dispersión de la dimensión comunicación y el desempeño laboral.....	71

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores públicos durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021 es una investigación aplicada, con diseño no experimental correlacional causal de corte transversal. La población estuvo conformada por 59 servidores públicos profesionales de una UGEL; y la muestra es censal con la totalidad de la población. Las técnicas empleadas fueron la encuesta y la técnica documental. Se han empleado como instrumentos dos cuestionarios confiables y validados, procesándose la información mediante el software de estadística para ciencias sociales (SPSS v. 26). Los resultados fueron presentados en tablas y figuras estadísticas; y se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de ,880 para la variable clima organizacional y de ,924 para la variable desempeño laboral.

Se concluyó que existe una relación directa, significativa y moderada entre las variables durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021. ($P=0.675$). Asimismo, se corroboró que el nivel del clima organizacional y el desempeño de los trabajadores durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021 fue medio con un 59.3% y 49.2% respectivamente.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo.

Abstract

The general objective of the research was to determine the influence of the organizational climate on the job performance of public servants during the Covid-19 pandemic period of a UGEL, 2021 is an applied study, with a non-experimental causal correlational cross-sectional design. The population was made up of 59 professional public servants from a UGEL; and the sample is census with the entire population. The techniques used were the survey and the documentary technique. Two reliable and validated questionnaires have been used as instruments, processing the information through the statistical software for social sciences (SPSS v. 26). The results were presented in statistical tables and figures; and a reliability coefficient of .880 was obtained for the organizational climate variable and .924 for the job performance variable.

It was concluded that there is a direct, significant and moderate relationship between the variables during the Covid-19 pandemic period of a UGEL, 2021. ($P=.0.675$). Likewise, it was confirmed that the level of the organizational climate and the performance of the workers during the Covid-19 pandemic period of a UGEL, 2021 was medium with 59.3% and 49.2% respectively.

Keywords: organizational climate, job performance, leadership

I. INTRODUCCIÓN

El 11 de marzo del 2020 la OMS planteó el coronavirus era una pandemia, pues su propagación se dio en todas las partes del mundo, siendo que debido a ello se tuvo que imponer una cuarentena, llevándose a cabo restricción de la movilización que acrecentaron las desigualdades y precariedades de las personas; por lo que se requirió crear e implementar protocolos que les permitiesen poder volver a laborar y mejorar su situación (Poblete y Jiménez, 2022, p.248).

A raíz de esto, es que las organizaciones y entidades deciden emprender todo un crisol de transformaciones de sus normativas, políticas internas así como sus procesos para poder cumplir con los fines que se hayan trazado, adaptándose a las nuevas condiciones labores producto de la mencionada pandemia (Santiago y Rojas, 2021, p.446).

Valorar el clima organizacional en el mundo se ha convertido en una herramienta de gran utilidad para transformar a una entidad (Berberoglu, 2018); es decir, lograr que se torne más eficiente; estableciéndose para ello una serie de acciones que deben implementarse (León et al., 2018, p.60).

Con ello, se logra advertir que tiene que darse la vinculación del entorno de la entidad con los trabajadores, para poder lograr cubrir los requerimientos de los usuarios y por ende materializar las metas que como entidad se tenga (Chanca, 2021, p.273).

En nuestro entorno nacional, como bien ha referido Aliaga (2021) lograr tener un óptimo clima *va a permitir alcanzar el bienestar de la entidad, direccionándola hacia el éxito deseado*"; por más que se logre advertir una ausencia de interacción de los empleados en su centro de trabajo (Conexión ESAN, 2020, p.1). La consultora internacional Great Place to Work en 2021 logro identificar a un conjunto de empresas nacionales que habian mostrado preocupacion por sus empleados, y los habian auxiliado para desarrollarse en todos los aspectos durante el 2020.

Debemos tener en cuenta que el escenario de pandemia afectó a toda clase de empleados porque obligó a realizar el trabajo remoto; es decir, trabajar desde sus hogares (home office), lo que hacía necesario contar con un óptimo manejo de las herramientas digitales, así como contar con los equipos indispensables y rentar un servicio de internet con una velocidad adecuada para poder ejercer las funciones que bien podrían llevarse a cabo, más no así otras como la de los servicios de limpieza y mantenimiento.

Para que las entidades puedan alcanzar las metas y lograr los objetivos contenidos en sus planes estratégicos institucionales y planes operativos institucionales tuvieron que implementar plataformas tales como el sistema de gestión documental así como un sistema de gestión administrativa, realizar capacitaciones online a través de la plataforma zoom y google meet, descubriendo que en el personal profesional de mayor edad habían mayores dificultades para que se adapten a esta nueva forma de trabajo. En el año 2021, con la aplicación de las vacunas hasta con segunda dosis el gobierno a través de decretos supremos autorizó el trabajo semipresencial; es decir, que vayan por los menos dos veces a la semana durante seis horas, para lo cual se tuvo que cumplir ciertos protocolos de bioseguridad como la desinfección de los ambientes laborales, la desinfección de manos, uso frecuente de la mascarilla, distanciamiento de por lo menos 2 metros entre las personas, etc.

Si durante el trabajo remoto se generó situaciones de estrés por la presión ejercida a través de los diferentes medios de comunicación como whatsapp, zoom, videollamadas entre otros, porque muchos de los trabajadores no contaban con los recursos o si bien la entidad les había facilitado el traslado de equipos como computadoras desde sus oficinas, la interacción sincrónica o a asincrónica sin horario dio lugar a tensas relaciones lo que hizo que surja un clima nada óptimo y desmejoró los servicios que se brindan, hecho que se vio solucionado en parte al iniciar la labor semipresencial.

Mientras que en entidades como la UGEL, se advirtió que las acciones que se implementaron para poder llevar a cabo sus actividades presenciales, no se contó con una buena disposición de la entidad para tener en consideración la realidad de sus trabajadores; pues no se les proveyó de equipos, herramientas ni programas que fuesen de ayuda para el desarrollo de sus labores remotas; además de lo expuesto, no se pudo contar con un adecuado canal de comunicación para las personas que aún se mantienen laborando hasta la actualidad de manera remota; aun cuando son estos trabajadores los que van a garantizar que se brinde servicios educativos integrales y sobre todo de buena calidad.

De esta forma se ha podido vislumbrar que un empleado, al no identificar un sentido real a sus asignaciones mostrará una actitud apática sobre todo en estos tiempos de pandemia, por lo que debemos esforzarnos por lograr que las entidades tanto de nuestro país como del mundo logren internalizar todo lo relacionado con las variables que se han estudiado, comprendiendo que la mejoría que se logre en el clima de trabajo que posea cada una de ellas se verá reflejado en el desempeño que demuestren cada uno de sus trabajadores, y por ende se muestren mejorías al momento de brindar los servicios correspondientes para alcanzar el tan deseado bienestar general, sobre todo ahora que el mundo se ha visto tan golpeado con la pandemia.

Por todo lo expuesto, se planteó como problema general de investigación el siguiente enunciado ¿En qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021?; así como los problemas puntuales que se señalaron en la matriz de consistencia (Anexo 1)

El estudio se justificó teóricamente, ya que se brindaron conocimientos nuevos en torno a las variables, lográndose la identificación de la influencia de las variables en la unidad analizada. Contó con una justificación práctica, pues se pudo sistematizar el comportamiento organizacional, teniendo en cuenta el talento humano para aumentar la calidad de servicio y optimizar su gestión. Contó con una

justificación metodológica puesto que al desarrollarse las variables se hizo uso de directrices normalmente empleadas en las investigaciones. Y, fue viable porque pudo accederse a los datos requeridos así como a la población a la que se encuestó.

La investigación pudo orientarse por el siguiente objetivo general: ¿ En qué medida el clima organizacional influye en la variable dependiente durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; así como objetivos puntuales que se encuentran en la matriz de consistencia del presente estudio (Anexo 1)

Finalmente, se pudo plantear como hipótesis el siguiente enunciado: El clima organizacional influye directa y significativamente en la variable dependiente durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021, como hipótesis nula se planteó: El clima organizacional no influye directa y significativamente en la variable dependiente durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; así como hipótesis puntuales expuestas en la matriz de consistencia consignada en los anexos de la presente tesis (Anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

El estudio encontró un respaldo en artículos e investigaciones académicas para lograr fundamentar el asunto bajo análisis. Entre los mencionados se pudo encontrar:

En el ámbito internacional, el artículo de Poblete y Jiménez, 2022 que a través de una metodología cualitativa y de revisión pudo concluir que aun con las transformaciones sociales y sanitarias que se han suscitado en el mundo la comunicación entre las entidades y sus trabajadores en su mayoría se ha desarrollado de manera asertiva, tornándose en esencial para llevar a cabo sus actividades en tiempos de pandemia.

Vaquerano et al. (2020) quien en su artículo señaló que la crisis sanitaria a podido ayudar en la creación de oportunidades para que entidades y trabajadores logren mostrar un mayor grado de agilidad, que permita hacer una transformación de los planes y la productividad. Asimismo, indicó que conocer las condiciones en las que se desenvuelven los empleados son importantes para transformar las organizaciones en una entidad con mayor humanidad y productividad. Esta experiencia ha hecho que las autoridades tomen medidas como las inversiones de optimización, ampliación, reposición o rehabilitación tanto en su infraestructura como en bienes y servicios, con la intención de que se mantengan indicadores de eficiencia y eficacia y por lo tanto se mejore rendimiento profesional, garantizándose una mejora en el servicio educativo ya sea a nivel de las UGEL así como a nivel de las instituciones educativas en general. Tal vez sea necesaria la formulación de nuevas políticas públicas sectoriales que consideren situaciones como las surgidas que tienen como referente la salud pública. Cabe mencionar la gestión de riesgo y la supervisión como nuevas herramientas dentro de un sistema de control.

El artículo de Santiago y Rojas (2022) en el que pudo advertir que debe llevarse a cabo un reconocimiento del talento humano, pues éste es de suma importancia para las entidades más aun en tiempos como los vividos desde hace 3 años. Señala también que el escenario de pandemia afectó a toda clase de

empleados porque obligó a realizar el trabajo remoto; es decir, trabajar desde sus hogares (home office), lo que hacía necesario contar con un servicio de internet con una velocidad adecuada para poder ejercer las funciones que por la naturaleza de las tareas bien podrían llevarse a cabo, más no así otras como la de los servicios de limpieza y mantenimiento.

De la Cruz (2022) quien señalo en su estudio que muchas veces las personas a cargo de una entidad o institución no muestran rasgos de líderes; asimismo hace mención de que quienes están bajo su cargo deben orientarse a obtener conocimientos y habilidades nuevos que le ayuden a mejorar el desenvolvimiento de sus asignaciones, para de esta forma mejorar el servicio brindado. Este artículo fue útil en la medida en que el tema de la falta de liderazgo es común en las dependencias públicas, puesto que se peca en designar en puestos de confianza sin tener en cuenta el perfil que requiere el puesto y las funciones a ejercitar, lo que trae como consecuencia que tanto en la organización, dirección y supervisión existan debilidades por no haber captado el personal idóneo por la carencia de cualidades, lo cual se refleja en la interacción de jefes y subordinados. Esta situación fue más evidente en el escenario de pandemia que tocó vivir al mundo desde el año 2020 y aun este escenario de pandemia continua, aunque con menores estragos, no por ello se puede decir que se ha retornado a situación de normalidad antes de que el virus aparezca.

La investigación de maestría de Gruezo (2017) que fue descriptiva explicativa, en la que se utilizó una encuesta para llevar a cabo el análisis de la forma en la que los servidores realizan sus funciones labores, y por ende realizar estrategias que le ayuden a superar sus falencias. El autor llegó a la conclusión de que la entidad no contaba con un plan integral para llevar a cabo la capacitación de sus trabajadores y con ello mejorar sus servicios. Los programas de capacitación a cargo de las direcciones de recursos humanos o de gestión del talento humano no se formulan considerando al 100% los requerimientos de las personas que conocen de sus debilidades tanto en cuestiones cognitivas como en el manejo de herramientas digitales así como las nuevas metodologías acorde al avance del conocimiento científico y tecnológico; o como también suele suceder se sabe que

temas o técnicas con las que necesitan los profesionales peor no se elige bien a las entidades que deben asumir la ejecución del programa de capacitación presentándose muchas veces que los encargados de capacitar pueden tener los conocimientos pero no así las metodologías de enseñanza-aprendizaje , teniendo en cuenta que los que reciben la capacitación son personas adultas, por lo que requiere de estrategias didácticas propias de su condición de adultos mayores.

A nivel nacional, encontramos a Miyasato (2020) quien en su webinar señaló que todas las acciones que se lleven a cabo en el contexto pandémico que estamos viviendo tiene que cimentarse en principios y valores empresariales, como lo es el gestionar un buen entorno de trabajo. En los últimos tiempos se ha tomado en cuenta al liderazgo transformacional como un factor de mayor incidencia en los subordinados puesto que el personal directivo o funcionarios de alta dirección deben contar no solamente con el factor cognitivo sino también lo que se denomina habilidades blandas; es decir, con aquello que tiene que ver con empatía, lo que se objetiviza en una mejor comunicación asertiva, para la cual se requiere no solamente el manejo del idioma para expresarse oralmente, sino que se presenta el reto de que el subordinado esté dispuesto a recepcionar aquello que un jefe desea comunicar. Muchas veces los líderes no son entendidos o comprendidos por el personal a su cargo o bien sus expresiones son mal interpretadas, lo que trae como consecuencia que se ejecuten actos o desarrollen actividades con deficiencias o errores por lo que tengan que ser repetidos o requieran de mayores recursos no solamente encareciendo el servicio sino disminuyendo su calidad.

El estudio de Balcázar (2021) de diseño correlacional, que encuestó a 30 colaboradores, para lograr advertir que la primera variable se encuentra en un muy óptimo nivel, y por esa razón se ha logrado concretizar los fines organizacionales.

La investigación de Tamayo y Romero (2019) que encuestó a 109 colaboradores, logró advertir que al mejorar el clima de trabajo se logrará tener un impacto óptimo las personas que colaboran para que entidad, pues tienen buena estructura y reconocen el buen desempeño de sus colaboradores.

El artículo de Chuco et al (2020) donde señaló que una situación de mala gestión emerge cuando existe un verticalismo en la toma de decisiones, lo que impide que los conocimientos, habilidades y destrezas de los operadores no sean tomados en cuenta por los jefes, actitud que hace que las ideas surgidas de las deliberaciones del trabajo en equipo si bien emergen no sean tenidas en cuenta y prevalezca la postura de quien dirige el organo o la unidad operativa; por supuesto que esta se proyectará negativamente a la totalidad de la organización y con igual impacto en la sociedad, deteniendo o retardando el desarrollo integral.

El estudio de Herrera (2021) donde pudo concluir que el vínculo entre la variable y la dimensión liderazgo es moderado ($R=0,691$). La falta de liderazgo es común en las dependencias públicas, puesto que se peca en designar en puestos de confianza sin tener en cuenta el perfil que requiere el puesto y las funciones a ejercitar, lo que trae como consecuencia que tanto en la organización, dirección y supervisión existan debilidades por no haber captado el personal idóneo por la carencia de cualidades, lo cual se refleja en la interacción de jefes y subordinados.

La investigación de Huamaní y Varas (2019) orientado a la identificación de la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral, que mediante la encuesta hecha a 8 trabajadores pudo advertir un fortalecido vínculo entre ambos conceptos analizados.

El simposio de Caravedo (2020) en el que refirió que a veces el liderazgo dictatorial, el autoritarismo o la creencia de que el que ocupa un cargo público lo sabe todo acerca de las funciones que debe ejercer si no es un error es una mala interpretación que parte de una premisa equivocada, un líder debe apreciar los aportes de cada integrante de su equipo, más aún si son fruto del debate y la deliberación, y cuando éste haya llegado a un punto de saturación; es decir, que se haya obtenido un consenso sobre el tema en discusión.

La investigación de Shishido (2015) que mediante una encuesta a 38 colaboradores corroboró la incidencia del clima organizacional en el desempeño de

los empleados; incidiendo directamente la compensación, reconocimiento, capacitación y remuneración en el desenvolvimiento de los trabajadores.

En torno al marco filosófico, se pudo sustentar las variables en teorías como:

La teoría de las relaciones humanas, que según Chiavenato (1998, pp.78) estudia los aspectos humanos, postulando que son éstos los que motivan a los trabajadores para desempeñar sus funciones y por ende se logre el bienestar general; es decir, la forma en la que sean tratados cada uno de los trabajadores permitirá que ellos puedan desarrollar un sentimiento de pertenencia para con la entidad, y por ende se sentirán motivados a poder desempeñarse a su mejor nivel.

La teoría de Herzberg, que según Madero (2019) postula que las necesidades se clasificaran según los fines que tengan los humanos, teniéndose así los componentes ambientales los que surgen de aquello que brinda la institución para el progreso de quienes le colaboran.

El marco conceptual dotó de un mayor sustento teórico al estudio, pues se consideraron conceptos y aspectos doctrinarios.

En torno a la variable clima organizacional podemos señalar que como indica Duelles (2017, p.82) el clima está conformado por la estimulación que surge entre la entidad y los trabajadores así como la percepción que los empleados tienen de la misma. Según Iglesias y Sánchez (2015, p.73) son aquellos conocimientos que perciben y comparten los individuos, como lo son: la capacitación, políticas, relaciones, etc.

Según Altez y Arias (2019, p. 22) es importante, pues le permite a la entidad afrontar la competitividad dentro del mercado, implementando herramientas para medir el clima.

En torno a las dimensiones de esta variable, se debe hacer hincapié en que las mismas fueron adoptadas del estudio de Arias (2020, p. 33): (a) Liderazgo, la dirección que ejerce una persona sobre un determinado grupo (Shishido, 2015, p.33); (b) Capacitación, aquel proceso mediante el cual se logra la obtención de conocimientos novedosos (c) Supervisión, el control que se ejerce sobre el desempeño de las funciones que se asignan (Nieves, 2007, p.45); y (d) Comunicación, referida a la interacción que se suscita entre quienes conforman la entidad.

En cuanto a la variable desempeño laboral, se refiere que es de suma importancia para concretizar los fines institucionales; en tanto que para Schneider (1983) es importante para evaluar el desempeño y mejorar los resultados.

Brow y Moberg (1990, p.18) señalan que dicha evaluación es un proceso para realizar la estimación del rendimiento de los trabajadores. Helieregel (2004, p.120) refiere que mediante esta evaluación se revisa y estudia la manera en la que se desempeñan los empleados en sus áreas, y lograr que se mejore el funcionamiento general de la organización.

Tal como refiere Duellas (2017) la evaluación es de suma importancia, debiendo implementarse nuevas políticas para adoptar decisiones relacionadas a ascensos, capacitaciones u otras situaciones que incidan en el desempeño laboral.

Las dimensiones de esta variable se adaptaron del estudio de Arias (2020, p. 36), teniendo así: (a) Rendimiento laboral, vinculado a cuan productivos son los empleados (Delgado, 2010); (b) Distinción, la forma en la que se valora al trabajador (Robbins, 1999); y (c) Impacto, relacionado al accionar del trabajador.

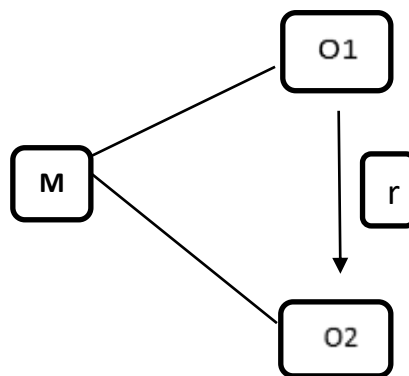
III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Considerando la finalidad, fue del tipo básica, pues se suscitó la recopilación de conceptos respecto de las variables y dimensiones (Valderrama, 2019) contribuyéndose en la entidad de estudio.

Según el enfoque, fue cuantitativo, puesto que las variables se cuantificaron (Valderrama, 2019)

Tuvo un diseño no experimental, pues no se manipularon las variables. Fue de alcance correlacional, pues se establecieron las relaciones entre variables. De corte transversal, pues el instrumento fue aplicado a la muestra en un solo momento.



Dónde:

M: Muestra participante

O1: Observación de la VI: clima organizacional

O2: Observación de la VD: desempeño laboral

r: Relación de causalidad de las variables

3.2. Variables y Operacionalización

3.1.1. VI: Clima organizacional

Es la percepción que se tiene del entorno en el que se llegan a vincular quienes trabajan en una institución o entidad y ésta misma (Iglesias y Torres, 2018).

3.1.2. VD: Desempeño laboral

Es la acción de los trabajadores que permiten concretizar las metas de la institución o entidad (Schneider, 1983)

La medición de las variables se dio según los cuestionarios (uno por cada variable), pudiendo conocerse su nivel y el de sus dimensiones, teniéndose en cuenta las siguientes escalas: 0 = nunca, 1 = casi nunca, 2 = a veces, 3 = casi siempre, 4 = siempre.

La matriz de operacionalizaron se encuentran consignada en el anexo N° 2.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Es considerado aquel crisol de individuos o hechos que comparten caracteres”. Así pues, en este caso se contó con 59 individuos de una UGEL, 2021

Tabla 1

Distribución de la población de servidores públicos profesionales de una UGEL, 2021

Condición	Servidores públicos profesionales		Total	Porcentaje
	Hombre	Mujer		
CAS	23	16	39	55%
DESIGNADOS	10	2	12	35%
CONFIANZA	3	1	4	13%

NOMBRADOS	2	-	2	1%
COINTRATADO LEY 276	2	-	2	1%
TOTAL	40	19	59	100%

3.3.2. Muestra

Referido a los sujetos seleccionados en base a parámetros de un universo (Hernández et al., 2014). En nuestro caso se trabajó con toda la población.

3.3.3. Unidad de análisis

Servidores públicos profesionales nombrados, contratados, designados, y CAS de una UGEL, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Son los que posibilitaron ubicar una solución para la problemática, y que fueron escogidas en base a lo que se investigaba y lo razonable del hecho utilizándose para ello una encuesta y un cuestionario como instrumento. Así pues, en el presente caso, se pudo hacer uso de dos instrumentos, uno de 19 ítems y otro de 14; para que con ello pudiesen medirse las variables.

La validez de instrumentos de recolección de datos

Validez de contenido: Se llevó a cabo mediante tres expertos en gestión pública, quienes en base a criterios ya establecidos pudieron valorar los instrumentos de la investigación. (ver anexo 4)

Validez de criterio: Para validar cada una de las preguntas que conformaron los cuestionarios, están tenían que tener valores que superasen el 0.21, infiriéndose entonces que cada uno de los ítems era válido.

La Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos.

Al aplicarse de forma reiterada un instrumento a un sujeto, obteniéndose resultados similares sin algún tipo de distorsión (Valderrama ,2019, p. 218). Se obtuvo, 922 para la VI y de ,893 para la VD.

3.5.Procedimiento

Habiéndose determinado los objetivos que han regido el estudio y habiendo definido a las variables y dimensiones en análisis, se definieron y seleccionaron a la muestra a conveniencia del investigador. Para obtener la información necesaria según la finalidad se hizo uso de la encuesta y como con su respectivo cuestionario (uno por cada variable). Asimismo, se empleó la técnica del análisis de documentos y como instrumentos distintas clases de fichas. Luego, se informó a los sujetos que participaban en cuanto al tema de estudio, de lo útil de la información brindada y de los criterios para seleccionar a quienes participarían voluntariamente del estudio. Habiendo aceptado su participación, se les informó en cuanto al cuestionario (fue debidamente validada de forma previa por tres expertos) así como de su aplicación de forma presencial. Al finalizar la recolección de información, se ordenaron los datos, y se analizaron los datos a través de métodos estadísticos,

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva:

Mediante la cual se organizaron los datos que se obtuvieron en tablas, empleándose fórmulas excel, siendo que después se las procesó en el SPSS. Los resultados que se obtuvieron, nos permitieron observar cómo se comportan las variables y sus dimensiones independientemente

Estadística inferencial:

Se pudo emplear el SPSS V 26 para contrastar los resultados que se obtuviesen; además según la prueba de normalidad de Kolmogorov la prueba estadística de Pearson fue la elegida para corroborar la relación entre las variables así como la dimensión supervisión y la variable

dependiente; mientras que se empleó la prueba Rho de Spearman todo lo demás.

3.7. Aspectos éticos

Se salvaguardó la integridad de quienes participaron en la investigación, reservándose también la información que se obtuvo, considerando: (i) Resguardo del derecho a la intimidad de los sujetos, esto es, se tuvieron en cuenta medidas importantes para que sujetos sin autorización no pudieran tener acceso a la información brindada, así como su anonimato; y (ii) la participación de manera voluntaria y libre de los sujetos, pues quienes participaron dieron la información voluntariamente cuando se les informó de los fines de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística Descriptiva

Tabla 2: *Servidores públicos profesionales según variable clima organizacional*

Nivel	Frecuencia	%
Muy bajo	1	1.7
Bajo	5	8.5
Medio	35	59.3
Alto	16	27.1
Muy alto	2	3.4
Total	59	100.0

Nota: Cuestionario de variable independiente

Interpretación: Vemos en la tabla 2 que el nivel de esta variable es medio con un 59.3% (35 encuestados), nivel alto con 27.1% (16 encuestados), bajo con 8.5% (5 encuestados), muy alto con un 3.4% (2 encuestados) y muy bajo con un 1.7% (1 encuestados).

Tabla 3: *Servidores públicos profesionales según variable desempeño laboral*

Nivel	Frecuencia	%
Muy bajo	3	5.1
Bajo	13	22.0
Medio	29	49.2
Alto	11	18.6
Muy alto	3	5.1
Total	59	100

Nota: Cuestionario de variable dependiente

Interpretación: Vemos en la tabla 3 que el nivel de esta variable es medio con un 49.2% (29 encuestados) seguido del nivel bajo con 22% (13 encuestados), alto con un 18.6% (11 encuestados) y muy bajo así como muy alto con 5.1% (3 encuestados cada uno).

Tabla 4: Servidores públicos profesionales según variable clima organizacional y desempeño laboral

CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL					Total	
	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto		
Muy bajo	N°	0	1	0	0	0	1
	%	0.0	1.7	0.0	0.0	0.0	1.7
Bajo	N°	2	3	0	0	0	5
	%	3.4	5.1	0.0	0.0	0.0	8.5
Medio	N°	0	7	24	3	1	35
	%	0.0	11.9	40.7	5.1	1.7	59.3
Alto	N°	1	2	5	8	0	16
	%	1.7	3.4	8.5	13.6	0.0	27.1
Muy alto	N°	0	0	0	0	2	2
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	3.4	3.4
Total	N°	3	13	29	11	3	29
	%	5.1	22	49.2	18.6	5.1	100.0

Medida de Correlación Pearson = 0,675 Sig. P = 0.000 < 0.01

Interpretación:

Vemos en la tabla 4 que, el 40.7% encuestados percibieron un nivel medio en las dos variables, mientras que el 11.9% percibieron un nivel medio en la independiente y bajo en la dependiente. De igual manera, se corroboró la existencia de una relación positiva moderada entre las variables ($P=0,675$) con un sig (bilateral) de ,000; infiriéndose una influencia moderada de la variable independiente en la dependiente.

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de las hipótesis específicas

Tabla 5: *Medidas de correlación entre las dimensiones de la variable Clima Organizacional con la variable Desempeño Laboral, de la UGEL objeto de estudio, 2021*

Dimensiones de Variable Clima Organizacional	Dimensiones de Variable Desempeño Laboral	Medida Correlación	Significación estadística
V1D1	V2	R= 0.717	P<0.01
V1D2	V2	R= 0.773	P<0.01
V1D3	V2	P=0.460	P<0.01
V1D4	V2	R= 0.307	P<0.05

Interpretación:

Vemos en la tabla 5 que se corroboró que existe una relación positiva alta entre la dimensión liderazgo (R=0,717), capacitación (R=0,773) con un sig (bilateral) de ,000 y comunicación (R= 0,307) un sig (bilateral) de,014 en y la variable dependiente; infiriéndose que las citadas dimensiones tienen una influencia moderada y baja respectivamente en la variable dependiente. De igual manera, de acuerdo a la prueba estadística de Pearson existe una relación moderada entre la dimensión supervisión (P=0,460) y la variable dependiente, infiriéndose infiere de forma moderada la dimension en la variable mencionada.

V. DISCUSIÓN

Para que las entidades puedan alcanzar las metas y lograr los objetivos contenidos en sus planes estratégicos institucionales y planes operativos institucionales tuvieron que implementar plataformas tales como el sistema de gestión documental así como un sistema de gestión administrativa, realizar capacitaciones online a través de la plataforma zoom y google meet, descubriendo que en el personal profesional de mayor edad habían mayores dificultades para que se adapten a esta nueva forma de trabajo. En el año 2021, con la aplicación de las vacunas hasta con segunda dosis el gobierno a través de decretos supremos autorizó el trabajo semipresencial; es decir, que vayan por los menos dos veces a la semana durante seis horas, para lo cual se tuvo que cumplir ciertos protocolos de bioseguridad como la desinfección de los ambientes laborales, la desinfección de manos, uso frecuente de la mascarilla, distanciamiento de por lo menos 2 metros entre las personas, etc. Al advertirse en la UGEL que las acciones que se implementaron para poder llevar a cabo sus actividades presenciales, no se contó con una buena disposición de la entidad para tener en consideración la realidad de sus trabajadores; pues no se les proveyó de equipos, herramientas ni programas que fuesen de ayuda para el desarrollo de sus labores remotas; además de lo expuesto, no se pudo contar con un adecuado canal de comunicación para las personas que aún se mantienen laborando hasta la actualidad de manera remota; aun cuando son estos trabajadores los que van a garantizar que se brinde servicios educativos integrales y sobre todo de buena calidad.

Ante ello se puede indicar que con el primer resultado se pudo corroborar el objetivo general de acuerdo a Pearson ($P= 0,675^{**}$) (Tabla 4) infiriéndose que entre las variables existe una influencia moderada. Ello es coherente Vaquerano et al. (2020) quien señaló que la crisis sanitaria a podido ayudar en la creación de oportunidades para que entidades y trabajadores logren mostrar un mayor grado de agilidad, que permita hacer una transformación de los planes y la productividad. Asimismo, indicó que conocer las condiciones en las que se desenvuelven los empleados son importantes para transformar las organizaciones en una entidad con mayor humanidad y productividad; así como con Altez y Arias (2018) quienes pudieron corroborar que la primera variable tiene un impacto positivo en la segunda,

puesto que mientras haya un buen clima de trabajo la productividad de los colaboradores va tener una mejoría.

A través del segundo resultado (Tabla 5) pudo inferirse entre la dimensión y la variable dependiente la influencia se suscita en un grado alto. Esto guarda coherencia con Miyasato (2020) quien en su webinar señaló que todas las acciones que se lleven a cabo en el contexto pandémico que estamos viviendo tiene que cimentarse en principios y valores empresariales, como lo es el gestionar un buen entorno de trabajo. En los últimos tiempos se ha tomado en cuenta al liderazgo transformacional como un factor de mayor incidencia en los subordinados puesto que el personal directivo o funcionarios de alta dirección deben contar no solamente con el factor cognitivo sino también lo que se denomina habilidades blandas; es decir, con aquello que tiene que ver con empatía, lo que se objetiviza en una mejor comunicación asertiva, para la cual se requiere no solamente el manejo del idioma para expresarse oralmente, sino que se presenta el reto de que el subordinado esté dispuesto a recepcionar aquello que un jefe desea comunicar. Muchas veces los líderes no son entendidos o comprendidos por el personal a su cargo o bien sus expresiones son mal interpretadas, lo que trae como consecuencia que se ejecuten actos o desarrollen actividades con deficiencias o errores por lo que tengan que ser repetidos o requieran de mayores recursos no solamente encareciendo el servicio sino disminuyendo su calidad.

Al obtenerse el tercer resultado se corroboró que la dimensión influye de forma directa y altamente significativa en la variable dependiente. Ello tiene coherencia con la investigación de maestría de Gruezo (2017) donde llegó a la conclusión de que la entidad no contaba con un plan integral para llevar a cabo la capacitación de sus trabajadores y con ello mejorar sus servicios; asimismo es coherente con De la Cruz (2022) quien señaló en su estudio que muchas veces las personas a cargo de una entidad o institución no muestran rasgos de líderes; asimismo hace mención de que quienes están bajo su cargo deben orientarse a obtener conocimientos y habilidades nuevos que le ayuden a mejorar el desenvolvimiento de sus asignaciones, para de esta forma mejorar el servicio brindado. Los programas de capacitación a cargo de las direcciones de recursos

humanos o de gestión del talento humano no se formulan considerando al 100% los requerimientos de las personas que conocen de sus debilidades tanto en cuestiones cognitivas como en el manejo de herramientas digitales así como las nuevas metodologías acorde el avance del conocimiento científico y tecnológico; o como también suele suceder se sabe que temas o técnicas con las que necesitan los profesionales peor no se elige bien a las entidades que deben asumir la ejecución del programa de capacitación presentándose muchas veces que los encargados de capacitar pueden tener los conocimientos pero no así las metodologías de enseñanza-aprendizaje, teniendo en cuenta que los que reciben la capacitación son personas adultas, por lo que requiere de estrategias didácticas propias de su condición de adultos mayores

Con el cuarto resultado (Tabla 5) se logra conocer que la dimensión tiene una influencia moderada y directa en la variable dependiente. Ello se ve respaldado por la existencia de planes de supervisión con serias deficiencias al no tenerse en cuenta la realidad en donde actúan o interactúan los servidores en una dependencia, en este caso la que corresponde al sector educación a nivel de gobierno subnacional, o el incumplimiento de las directivas que emanan del ente rector ocasionan que el seguimiento y monitoreo de la ejecución de acciones y desarrollo de actividades también sean deficientes o no se lleven a cabo, que no existe un feedback para que se corrijan los errores, se perfeccionen los planes pero no desde el escritorio sino desde el campo mismo. La supervisión se complica aún más cuando aquellos que deben ejecutarla no cuentan con los mínimos recursos para poder realizar esta supervisión con eficiencia y eficacia. Muchas veces se ha puesto en evidencia que los planes no son elaborados con un sentido objetivo sino muy subjetivamente; es decir, privilegiando el querer ser sobre el deber ser, cayendo en subjetividades y realidades, distorsionando la razón de ser de las acciones de supervisión.

Con el quinto resultado se pudo inferir que dicha dimensión influye de manera directa pero baja en la variable dependiente (Tabla 5). Este resultado difiere de con Poblete y Jiménez, 2022 que a través de una metodología cualitativa y de revisión pudo concluir que aun con las transformaciones sociales y sanitarias que se han

suscitado en el mundo la comunicación entre las entidades y sus trabajadores en su mayoría se ha desarrollado de manera asertiva, tornándose en esencial para llevar a cabo sus actividades en tiempos de pandemia.

Con el penúltimo resultado se corroboró el objetivo quinto (Tabla 2). Ello guarda coherencia con Silva et al. (2018) quienes lograron advertir que la municipalidad no tiene una buena gestión, pues los empleados mencionaron que no se han tenido en cuenta sus ideas; concluyendo además que el nivel del clima es regular, en tanto que el nivel de desempeño es medio. Esta situación emerge cuando existe un verticalismo en la toma de decisiones, lo que impide que los conocimientos, habilidades y destrezas de los operadores no sean tomados en cuenta por los jefes, lo cual demuestra un liderazgo dictatorial, actitud hace que las ideas surgidas de las deliberaciones del trabajo en equipo si bien emergen no sean tenidas en cuenta y prevalezca la postura de quien dirige el organo o la unidad operativa; por supuesto que esta se proyectará negativamente a la totalidad de la organización y con igual impacto en la sociedad, deteniendo o retardando el desarrollo integral.

De igual manera coincide con Tamayo y Romero (2019) quienes advirtieron que al mejorar el clima de trabajo se logrará tener un impacto óptimo las personas que colaboran para que entidad, pues tienen buena estructura y reconocen el buen desempeño de sus colaboradores.

Finalmente, a través del séptimo resultado pudo corroborarse el sexto objetivo del estudio (Tabla 3). Resultado similar la teoría de Herzberg que según Madero (2019) postula que las necesidades se clasificaran según los fines que tengan los humanos, teniéndose así los componentes ambientales los que surgen de aquello que brinda la institución para el progreso de quienes le colaboran.

De esta forma se ha podido vislumbrar que un empleado, al no identificar un sentido real a sus asignaciones mostrará una actitud apática, por ello las personas encargadas de la dirección de una organización tienen que lograr brindar un clima óptimo para los trabajadores se desenvuelvan de manera eficiente al ejercer sus funciones, sobre todo en estos tiempos de pandemia, por lo que debemos esforzarnos por lograr que las entidades tanto de nuestro país como del mundo

logren internalizar todo lo relacionado con las variables que se han estudiado, comprendiendo que la mejoría que se logre en el clima de trabajo que posea cada una de ellas se verá reflejado en el desempeño que demuestren cada uno de sus trabajadores, y por ende se muestren mejorías al momento de brindar los servicios correspondientes para alcanzar el tan deseado bienes general, sobre todo ahora que el mundo se ha visto tan golpeado con la pandemia.

Debemos tener en cuenta que el escenario de pandemia afectó a toda clase de trabajadores porque obligó a realizar el trabajo remoto; es decir, trabajar desde sus hogares (home office), lo que hacía necesario contar con un servicio de internet con una velocidad adecuada para poder ejercer las funciones que por la naturaleza de las tareas bien podrían llevarse a cabo, más no así otras como la de los servicios de limpieza y mantenimiento.

Para que las entidades lograr los objetivos contenidos en sus planes estratégicos institucionales y planes operativos institucionales tuvieron que implementar plataformas tales como el sistema de gestión documentario así como un sistema de gestión administrativa, realizar capacitaciones online a través de la plataforma zoom y google meet, descubriendo que en el personal profesional de mayor edad habían mayores dificultades para que se adapten a esta nueva forma de trabajo. En el año 2021, con la aplicación de las vacunas hasta con segunda dosis el gobierno a través de decretos supremos autorizó el trabajo semipresencial; es decir, que vayan por los menos dos veces a la semana durante seis horas, para lo cual se tuvo que cumplir ciertos protocolos de bioseguridad como la desinfección de los ambientes laborales, la desinfección de manos, uso pene de la mascarilla, distanciamiento de por lo menos 2 metros entre las personas, etc.

Si durante el trabajo remoto se generó situaciones de estrés por la presión ejercida a través de los diferentes medios de comunicación como whatsapp, zoom, videollamadas entre otros, porque muchos de los trabajadores no contaban con los recursos o si bien la entidad les había facilitado el traslado de equipos como computadoras desde sus oficinas, la interacción sincrónica o a asincrónica sin horario dio lugar a tensas relaciones lo que hizo que surja un clima organizacional

no apropiado afectando la forma en que desarrollan las personas y en consecuencia el servicio hacia los usuarios se vio desmejorada, hecho que se vio solucionado en parte al iniciar la labor semipresencial.

Además, se debe tener en cuenta que no puede mejorar en la calidad del servicio solo por las mejoras del clima laboral, sino que éste tiene mayor peso en el rendimiento o desempeño de los servidores y éste no solo está relacionado al factor del clima de trabajo sino a otros factores tales como la motivación en cuanto un adecuado espacio físico, contar con equipos modernos, una atención a la salud ocupacional y una buena motivación con incentivos económicos y/o de bienes materiales como uniforme y canasta de alimentos.

Finalmente, podemos acotar que esta experiencia ha hecho que las autoridades tomen medidas como las inversiones de optimización, ampliación, reposición o rehabilitación tanto en su infraestructura como en bienes y servicios, con la intención de que se mantengan indicadores de eficiencia y eficacia y por lo tanto se mejore el rendimiento profesional, garantizándose una mejora en el servicio educativo ya sea a nivel de las UGEL así como a nivel de las instituciones educativas en general. Tal vez sea necesaria la formulación de nuevas políticas públicas sectoriales que consideren situaciones como las surgidas que tienen como referente la salud pública. Cabe mencionar la gestión de riesgo y la supervisión como nuevas herramientas dentro de un sistema de control.

VI. CONCLUSIONES

1. La variable independiente tiene una relación directa y altamente significativa con la variable dependiente ($P = 0,675$)
2. La dimensión liderazgo tiene una relación directa y altamente significativa con la variable dependiente ($R = 0,717$).
3. La dimensión capacitación tiene una relación directa y altamente significativa con la variable dependiente ($R = 0,773$).
4. La dimensión supervisión tiene una relación directa y moderadamente significativa con la variable dependiente ($P = 0,460$).
5. La dimensión comunicación tiene una relación directa, pero con una significancia baja con la variable dependiente ($R = 0,307$).
6. El nivel de la variable independiente fue medio según un 59.3% de los encuestados.
7. El nivel de la variable dependiente fue medio según el 49.2% de los encuestados.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** A quien tiene bajo su dirección la entidad estudiada, poder fortalecer el entorno en el que se desarrollan sus trabajadores, mejorando el liderazgo, capacitando, supervisando y comunicándose adecuadamente con los servidores públicos profesionales, y con ello lograr una mejoría de su productividad en el contexto sanitario que vivimos.
- 2.** A quien tiene bajo su dirección la entidad estudiada, tener bajo consideración los resultados obtenidos en el estudio y socializarlos con los servidores, emprendiéndose una mejoría en la unidad analizada durante el contexto de crisis que estamos viviendo en los últimos años.
- 3.** A quien tiene bajo su dirección la entidad estudiada, lograr una mejoría en la forma de liderar, solidarizándose con los servidores y generándoles confianza al tomar decisiones, sea que se encuentren laborando de manera presencial o remota durante tiempos de pandemia.
- 4.** A quien tiene bajo su dirección la entidad estudiada, que pueda implementar programas para capacitar interna y externamente a servidores, y con ello mejorar su productividad laboral tanto si están laborando de manera presencial o remota.
- 5.** A quien tiene bajo su dirección la entidad estudiada, disponer la activación de mejores canales de comunicación, de forma puntual en áreas donde los servidores se encuentren laborando remotamente.

REFERENCIAS

- Aliaga, M (2021). Factores de clima organizacional que impactan en la intención de rotación laboral en millenials en la empresa Atento-te, Lima-Perú, 2020. [Tesis de la Universidad San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8377>.
- Altez, E y Arias, L (2019). *Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625954>.
- Balcázar, J (2021). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la consultora Curba y Asociados S.A.C., Chiclayo 2021*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8498>.
- Berberoglu, A (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 399. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>.
- Bernal, I., Pedraza, N., y Sánchez, M (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134). Universidad ICESI. Colombia. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- Brow W. y Moberg D (1990). *Teoría de la organización y la Administración: Enfoque integral*. México: Editorial Limusa
- Brunet, L (2004). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México. Editorial Trillas.

- Caravedo, B (2020). ¿Es posible el liderazgo en el Perú actual? problemas y perspectivas en la política, empresa y sociedad peruana. Simposio. Universidad del Pacífico. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/972>.
- Carrera, M y Olano, M (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la sede de la Dirección Regional Agraria de Ayacucho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/29113?locale-attribute=enConexión>.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiang Vega, M. y San Martín, N (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Revista Ciencia y Trabajo*, 17(54). https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001.
- Chuco, V., Chávez, M., Álvarez, J., y Cuba, L (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del covid-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55. <https://doi.org/10.19083/rgm.v6i1.1489>.
- Delgado, J. (02 de octubre del 2010). *Productividad Laboral*. Blog Bumeran. <https://aptitus.com/blog/gestion-laboral/productividad-laboral/>.
- Duelles, M (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11957/duelles_rm.pdf?sequence=1.
- De La Cruz, L. L.(2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(22), 135–146. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.322>.
- ESAN (12 de agosto 2020). *¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia?* [Publicación en la Comunidad Conexión ESAN].

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia>.

Gruezo Guerreo, X (2017). *Análisis del desempeño laboral de la dirección de gestión de planificación y proyectos del gobierno autónomo descentralizado Municipal del cantón Rioverde*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1187>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. Editorial Mc Graw Hill Education.

Herrera, L (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal de la Unidad de Gestión Educativa Local, Provincia Cajamarca, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo- Sede Trujillo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76511>.

Huamaní, R y Varas, D (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina de Ejecución Coactiva del Gobierno Regional La Libertad, 2018*. [Tesis de grado, Universidad Privada Leonardo Da Vinci]. <http://repositorio.upd.edu.pe/handle/UPD/139>.

Iglesias, A y Sánchez, Z (2015). Generalidades del clima organizacional. *Revista Electrónica Medisur*, 13 (3). <https://www.redalyc.org/pdf/1800/180039699016.pdf>.

Iglesias, A. y Torres, J (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana Enfermer*, 34 (1). Ciudad de la Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016.

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (15 de mayo de 2020). *Empleo disminuyó 25% en Lima Metropolitana en el trimestre febrero-marzo-abril del 2020*. <https://www.inei.gob.pe/prensa/noticias/empleo-disminuyo-25-en-limametropolitana-en-el-trimestre-febrero-marzo-abril-del-2020-12188/>.

Jianwei, D., Yilun, G., Tengyang, M. y Tianan, Y (2019). *How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study*.

Environmental Health and Preventive Medicine, 2.
<https://environhealthprevmed.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12199-018-0758-4>

León, L., Noriega, E y Murillo, M (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16 (16).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttextpid=S2071-081X2018000200003.

Macutay, M (2020). Quantitative analysis of job satisfaction and job performance of teaching personnel of Isabela State University. *Journal of Critical Reviews*, 7(11).
<http://www.jcreview.com/fulltext/197-1590731510.pdf>.

Mandomedio Empresas (2020). *Solo el 55% de profesionales percibe buen clima laboral en un escenario de trabajo remoto*. [Estudio publicado en Blog de Mandomedio].
<https://mandomedio.com/peru/blog/clima-laboral-en-latinoamerica-estudio-mandomedio/>.

Montejo, A (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Luyando – 2021*. [Tesis de grado, Universidad de Huánuco, Perú].
<http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3049;jsessionid=90A7928728360F3BA9746962B22088B0>.

Montoya, J., Vásquez, E., Córdova, L. y Ramírez, W (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.-Trujillo- 2020. *Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849-10863. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1136.

McCulley, L. (27 de abril 2020). Lockdown: *Homeworkers putting in extra hours - instant messaging up 1900%*. <https://www.thehrdirector.com/business-news/theworkplace/new-data-over-a-third-38-admit-to-working-longer-hou-when-working-fromhome/>.

- Nieves, E. (2007). *Desempeño docente y clima Laboral en el Liceo Agustín Codazzy*. [Tesis inédita de maestría de Maracay, Estado de Aragua-Venezuela]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=847601>.
- Organización Mundial de la Salud (1 de enero de 2020). Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19). <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Organización Mundial de la Salud. (1 de enero de 2019). *Brote de enfermedad por coronavirus COVID-19*. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>.
- Poblete, Y., y Jiménez, A (2022). Impacto de la pandemia: clima laboral, Mobbing y Burnout en funcionarios públicos chilenos. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 8(2), 247-260. <https://doi.org/10.29393/RAN8-19IPYA20019>
- Quispe Vargas, E (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. [Tesis de grado, Universidad Nacional José María Arguedas]. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/230>.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf>.
- Robbins, S. (1999), *Comportamiento Organizacional*. México. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.
- Ruiz, N (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Perú]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>.
- Shishido, M (2015). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la oficina de tecnologías de la información de la Universidad César Vallejo en el Distrito de Trujillo 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/2551>.

Stoner, J. (1994). *Administración*. México: Prentice Hall.

Tamayo, Ñ y Romero, C (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. [Tesis de grado, Universidad nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3695>.

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación*. (2 Ed.) Perú: Ed. San Marcos.

Vaquerano, A., Flores, M. I, y Morán, M. (2020). *¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de pandemia COVID-19?*. *Revista Realidad Empresarial*, (10), 102–105]. <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i10.10585>.

Anexo N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DEL PROYECTO DE INVESTIGACION

TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION: Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021

Tabla 6

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021?	Determinar en qué medida el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021	HI: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021	VARIABLE Clima organizacional Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Capacitación • supervisión • Comunicación VARIABLE 2 Desempeño laboral Dimensiones <ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento laboral • Distinción • Impacto 	<u>TIPO:</u> Investigación aplicada <u>Diseño:</u> no experimental correlacional, y de corte transversal <u>Enfoque:</u> cuantitativo <u>Método:</u> deductivo
PROBLEMAS ESPECÍFICAS	OBJETIVOS ESPECÍFICAS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
PE1: ¿En qué medida la dimension liderazgo influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021?	OE1:Determinar en qué medida la dimensión liderazgo influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia	HE1: La dimensión liderazgo influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; HE2: La dimensión capacitación influye		<u>Población:</u> 59 servidores publicos profesionales de la de una UGEL <u>Técnicas:</u> análisis documental y la encuesta <u>Instrumentos:</u> Fichas y cuestionario por

<p>PE2: ¿En qué medida la dimensión capacitación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021?</p> <p>PE3: ¿En qué medida la dimensión supervisión influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021?</p> <p>PE4: ¿En qué medida la dimensión comunicación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021?</p>	<p>Covid-19 de una UGEL, 2021; OE2: Determinar en qué medida la dimensión capacitación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; OE3: Determinar en qué medida la dimensión supervisión influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; OE4: Determinar en qué medida la dimensión comunicación influye en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo</p>	<p>significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; HE3: La dimensión supervisión influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; HE4: La dimensión comunicación influye significativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021.</p>		<p>cada variable, siendo que el primero consta de 19 ítems y el segundo de 14 ítems.</p> <p><u>Método de análisis de datos:</u> Estadístico descriptivo con apoyo de SPSS y Exel.</p>
---	---	--	--	---

	de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; OE5: Determinar el nivel del clima organizacional durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; OE6: Determinar el nivel del desempeño laboral durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021			
--	---	--	--	--

ANEXO N°02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 7

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	De acuerdo a Duelles (2017, p.82) implica la estimulación suscitada entre la organización y los individuos, y la percepción que éstos tienen de la entidad.	Es el nivel de medición global de la variable clima organizacional y de cada una de sus dimensiones: liderazgo, capacitación, supervisión y comunicación. La muestra participante es de 59 servidores públicos profesionales de la UGEL. Para medirlo se aplicó la técnica de la	Dimensión Liderazgo	Disposición para solidarizarse	¿El superior muestra una disposición para solidarizarse con los trabajadores, especialmente con trabajadoras mujeres que realizan trabajo remoto ?	Opciones de respuesta (0) Nunca, (1) Casi nunca, (2) A veces, (3) Casi siempre, (4) Siempre.
				Generar confianza	¿El superior genera confianza en los trabajadores de su área?	Niveles de escala Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto

		encuesta y como instrumento un cuestionario de 19 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V26; para ser contrastados con los trabajos previos enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios. La validez se realizó a través del método de coeficiente de alfa de combrach, la validez de contenido y de criterio; todo ello permitió arribar a			¿El superior logra causar entusiasmo en el personal con las decisiones que toma?	
				Verificación de funciones	¿La UGEL realiza una verificación continua de las funciones que desempeña?	
				Comprensión de labores	¿El superior se preocupa por el hecho de que comprenda bien las labores que se le asignan?	
			Dimensión Capacitación	Plan de capacitación	¿La entidad elabora cada año un plan de capacitación para los trabajadores de cada área?	
				Capacitación interna	¿Se le brinda la oportunidad de participar de capacitaciones internas?	

		las conclusiones de la investigación.		Capacitación externa	¿Se le brinda la oportunidad de participar de capacitaciones externas?	
			Dimensión Supervisión	Evaluación de labores	¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?	
				Preparación para puesto de trabajo	¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?	
				Sistema de monitoreo y seguimiento	¿Se emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores en todas las áreas de la entidad?	

				Monitoreo de actividades remotas	¿El nivel de monitoreo y seguimiento a quienes laboran de forma remota de forma similar de quienes lo hacen de forma presencial?
				Protocolos y procedimientos	¿Se emplean protocolos de bioseguridad dentro de su área?
					¿Se emplean procedimientos como guías de trabajo dentro su área?
			Dimensión Comunicación	Evaluación de labores	¿Recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo?
					Recepción de información

				<p>Canales de comunicación</p> <p>¿Se brinda un flujo de información entre miembros de una organización que se encuentran en diferentes niveles de su jerarquía?</p>	
				<p>Comunicación horizontal</p> <p>¿Se lleva a cabo una buena comunicación lateral dentro de la entidad entre los trabajadores de una misma área?</p>	
				<p>Óptima comunicación</p> <p>¿Se le brinda la oportunidad para expresar y compartir sus ideas?</p>	
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Es la forma en la que quienes integran una institución trabajan oportunamente para cristalizar</p>	<p>Es el nivel de medición global de la variable desempeño laboral y de cada una de sus dimensiones:</p>	<p>Dimensión Rendimiento Laboral</p>	<p>Desarrollo de nuevas habilidades</p> <p>¿Se encuentra desarrollando nuevas habilidades vinculadas a las labores que realiza?</p>	<p>Opciones de respuesta</p>

	<p>los fines que se plantearon como entidad". (Stoner, 1994, p.124).</p>	<p>rendimiento laboral, distinción e impacto. La muestra participante es de 59 servidores públicos profesionales de la UGEL. Para medirlo se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 14 ítems. Para el análisis de los resultados utilizamos la estadística descriptiva e inferencial cuyos datos se ingresaron al sistema SPSS V26; para ser contrastados con los trabajos previos</p>		Participación activa	¿Tiene una participación activa en el logro de los objetivos de la entidad?	<p>(0) Nunca, (1) Casi nunca, (2) A veces, (3) Casi siempre, (4) Siempre.</p> <p>Niveles de escala</p> <p>Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto</p>
				Resolución de problemas inmediata	¿Resuelve de manera inmediata los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata tanto en su desempeño remoto como presencial?	
				Resolución de problemas eficientes	¿Resuelve con eficiencia los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata tanto en su desempeño remoto como presencial?	

		<p>enmarcándolo en la teorías, doctrinas y principios. La validez se realizó a través del método de coeficiente de alfa de combrach, la validez de contenido y de criterio; todo ello permitió arribar a las conclusiones de la investigación</p>		<p>Correcto empleo de recursos tecnológicos</p>	<p>¿Cuándo labora de forma remota emplea de manera correcta los recursos tecnológicos para el desempeño de sus labores?</p>	
				<p>Preocupacion por alcanzar objetivos</p>	<p>¿Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios?</p>	
				<p>Cumplimiento de funciones</p>	<p>¿Cumple con todas las funciones que se le asignan de manera correcta y oportuna?</p>	

				Flexibilidad para adaptarse a cambios	¿Demuestra flexibilidad para adaptarse a los cambios que sufre la entidad debido a la situación de pandemia?	
			Dimension Distinción	Oportunidades para ascender	¿Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender a un mejor puesto de trabajo?	
				Sueldo justo	¿Siente que el sueldo que usted percibe es acorde a las funciones que desempeña?	
				Valoración del esfuerzo	¿La entidad valora su esfuerzo en el desempeño de funciones?	

			Dimensión Impacto	Control de asignaciones	¿El superior controla las asignaciones e interviene cuando es necesario para que se concreten los objetivos trazados?
				Ejercer presión	¿El superior ejerce presión en usted de forma constante para que lleve a cabo sus asignaciones?
				Nivel de exigencia	¿La entidad brinda un nivel de exigencia en cuanto al cumplimiento de sus labores?

ANEXO Nº 03: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DE VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL



CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino

El presente cuestionario que a continuación tiene por finalidad recoger información para determinar el nivel del clima organizacional durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; por cuya razón se le pide objetividad, honestidad y sinceridad en sus respuestas; Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión de una UGEL.

INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de 19 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si no ocurre casi nunca, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**

Nº	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión 1: Liderazgo					
1	¿El superior muestra una disposición para solidarizarse con los trabajadores, especialmente con trabajadoras mujeres que realizan trabajo remoto?					
2	¿El superior genera confianza en los trabajadores de su área?					

3	¿El superior logra causar entusiasmo en el personal con las decisiones que toma?					
4	¿La UGEL realiza una verificación continua de las funciones que desempeña?					
5	¿El superior se preocupa por el hecho de que comprenda bien las labores que se le asignan?					
Dimensión 2: Capacitación						
6	¿La entidad elabora cada año un plan de capacitación para los trabajadores de cada área?					
7	¿Se le brinda la oportunidad de participar de capacitaciones internas?					
8	¿Se le brinda la oportunidad de participar de capacitaciones externas?					
Dimensión 3: Supervisión						
9	¿La evaluación que se hace de sus labores ayuda a mejorar el desempeño laboral?					
10	¿Recibe la preparación necesaria para poder llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo?					
11	¿Se emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores en todas las áreas de la entidad?					
12	¿El nivel de monitoreo y seguimiento a quienes laboran de forma remota de forma similar de quienes lo hacen de forma presencial?					
13	¿Se emplean protocolos de bioseguridad dentro de su área?					
14	¿Se emplean procedimientos como guías de trabajo dentro su área?					
Dimensión 4: Comunicación						
15	¿Recibe la información necesaria para ejecutar su trabajo?					
16	¿ Se brinda a las personas que realizan trabajo remoto un adecuado canal de comunicación?					

17	¿Se brinda un flujo de información entre miembros de una organización que se encuentran en diferentes niveles de su jerarquía?					
18	¿Se lleva a cabo una buena comunicación lateral dentro de la entidad entre los trabajadores de una misma área?					
19	¿Se le brinda la oportunidad para expresar y compartir sus ideas?					

ANEXO Nº 04: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino

El presente cuestionario que a continuación tiene por finalidad recoger información para determinar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021; por cuya razón se le pide objetividad, honestidad y sinceridad en sus respuestas; Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión de una UGEL Marañón.

INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de 14 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- Si no ocurre casi nunca, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**


Nº	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	Dimensión 1: Rendimiento Laboral					
1	¿Se encuentra desarrollando nuevas habilidades vinculadas a las labores que realiza?					
2	¿Tiene una participación activa en el logro de los objetivos de la entidad?					
3	¿Resuelve de manera inmediata los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata tanto en su desempeño remoto como presencial?					

4	¿Resuelve con eficiencia los problemas laborales que se le presentan de forma inmediata tanto en su desempeño remoto como presencial?					
5	¿Cuándo labora de forma remota emplea de manera correcta los recursos tecnológicos para el desempeño de sus labores?					
6	¿Muestra preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo se plantean para brindar un buen servicio a los usuarios?					
7	¿Cumple con todas las funciones que se le asignan de manera correcta y oportuna?					
8	¿Demuestra flexibilidad para adaptarse a los cambios que sufre la entidad debido a la situación de pandemia?					
Dimensión 2: Distinción						
9	¿Siente que dentro de la entidad tiene oportunidades de ascender a un mejor puesto de trabajo?					
10	¿Siente que el sueldo que usted percibe es acorde a las funciones que desempeña?					
11	¿La entidad valora su esfuerzo en el desempeño de funciones?					
Dimensión 3: Impacto						
12	¿El superior controla las asignaciones e interviene cuando es necesario para que se concreten los objetivos trazados?					
13	¿El superior ejerce presión en usted de forma constante para que lleve a cabo sus asignaciones?					
14	¿La entidad brinda un nivel de exigencia en cuanto al cumplimiento de sus labores?					


DIMENSIÓN 2: Capacitación																
Plan de capacitación	6. La entidad elabora cada año un plan de capacitación para los trabajadores de cada área							x		x		x		x		
Capacitación interna	7. Se me brinda la oportunidad de participar de capacitaciones internas							x		x		x		x		
Capacitación externa	8. Se me brinda la oportunidad de participar de capacitaciones externas							x		x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Supervisión																
Evaluación de labores	9. La evaluación que se hace de mis labores ayuda a mejorar mi desempeño laboral							x		x		x		x		
Preparación para puesto de trabajo	10. Recibo la preparación necesaria para poder llevar a cabo mis funciones del puesto de trabajo							x		x		x		x		
Sistema de monitoreo y seguimiento	11. Se emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores en todas las áreas de la entidad							x		x		x		x		
Monitoreo de actividades remotas	12. El nivel de monitoreo y seguimiento a quienes laboran de forma remota de forma similar de quienes lo hacen de forma presencial							x		x		x		x		
Protocolos y procedimientos	13. Se emplean protocolos de bioseguridad dentro de mi área							x		x		x		x		
	14. Se emplean procedimientos como guías de trabajo dentro mi área							x		x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Comunicación																
Evaluación de labores	15. La evaluación que se hace de mis labores ayuda a mejorar mi desempeño laboral							x		x		x		x		

Recepción de información	16. Recibo la información necesaria para ejecutar mi trabajo							x		x		x		x		x		
Canales de comunicación	17. Se brinda a las personas que realizan trabajo remoto un adecuado canal de comunicación							x		x		x		x		x		
Comunicación horizontal	18. Se brinda un flujo de información entre miembros de una organización que se encuentran en diferentes niveles de jerarquía							x		x		x		x		x		
Óptima comunicación	19. Se lleva a cabo una buena comunicación lateral dentro de la entidad entre los trabajadores de una misma área							x		x		x		x		x		


DATOS DEL EXPERTO 1

Nombre del Instrumento	Cuestionario de clima organizacional		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de clima organizacional durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL Marañón, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores públicos profesionales de una UGEL Marañón, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Adriana Noemi Gamarra Rojas	D.N. I	70791135
Título Profesional	Abogada	Celular	943199540
Dirección Domiciliaria	Mz D Lote 14. Urb. Nueva Marquesa Los Granados		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, junio 2022

DATOS DEL EXPERTO 2


Nombre del Instrumento	Cuestionario de clima organizacional		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de clima organizacional durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL Marañón, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores públicos profesionales de una UGEL Marañón, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Luis José González Angeles	D.N. I	42037954
Título Profesional	Abogado	Celular	926933574
Dirección Domiciliaria	Los Cocoteros 251 interior C7 El Golf -Victor Larco Herrera		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, Junio 2022

DATOS DEL EXPERTO 3


Nombre del Instrumento	Cuestionario de clima organizacional		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel de clima organizacional durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL Marañón, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores públicos profesionales de una UGEL Marañón, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Trujillo Alva Diana Katherine	D.N. I	71910925
Título Profesional	Licenciada en Administración	Celular	945931153
Dirección Domiciliaria	Urb. Rosa de América II etapa Mz J Lote 8 Trujillo		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, Junio 2022

Ejercer presión	13. Mi superior ejerce presión en mí de forma constante para llevar a cabo mis asignaciones							x		x		x		x		x		
Nivel de exigencia	14. La entidad brinda un nivel de exigencia en cuanto al cumplimiento de mis labores							x		x		x		x		x		


DATOS DEL EXPERTO 1

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL Marañón, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores públicos profesionales de una UGEL Marañón, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Adriana Noemi Gamarra Rojas	D.N. I	70791135
Título Profesional	Abogada	Celular	943199540
Dirección Domiciliaria	Mz D Lote 14. Urb. Nueva Marquesa Los Granados		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, Junio 2022

DATOS DEL EXPERTO 2

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL Marañón, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores públicos profesionales de una UGEL Marañón, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Luis José González Angeles	D.N.I	42037954
Título Profesional	Abogado	Celular	926933574
Dirección Domiciliaria	Los Cocoteros 251 interior C7 El Golf -Victor Larco Herrera		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, Junio 2022

EXPERTO 3

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Desempeño Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar el nivel del desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL Marañón, 2021		
Aplicado a la Muestra Participante	Servidores públicos profesionales de una UGEL Marañón, 2021		
Nombres y Apellidos del Experto	Trujillo Alva Diana Katherine	D.N. I	71910925
Título Profesional	Licenciada en Administración	Celular	945931153
Dirección Domiciliaria	Urb. Rosa de América II etapa Mz J Lte 8 Trujillo		
Grado Académico	Magister en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha	Trujillo, Junio 2022

ANEXO N°06: VALIDEZ DE PEARSON VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 8

ÍTEM	DIMENSIONES	Pearson
Dimensión 1: Liderazgo		1.0
1	Mi superior muestra una disposición para solidarizarse con los trabajadores, especialmente con trabajadoras mujeres que realizan trabajo remoto	0.78
2	Mi superior genera confianza en los trabajadores de su área	0.88
3	Mi superior logra causar entusiasmo en el personal con las decisiones que toma	0.80
4	La UGEL realiza una verificación continua de las funciones que desempeño	0.69
5	Mi superior se preocupa por el hecho de que comprendan bien las labores que se me asignan	0.80
Dimensión 2: Capacitación		0.79
6	La entidad elabora cada año un plan de capacitación para los trabajadores de cada área	0.62
7	Se me brinda la oportunidad de participar de capacitaciones internas	0.58
8	Se me brinda la oportunidad de participar de capacitaciones externas	0.84
Dimensión 3: Supervisión		0.90
9	La evaluación que se hace de mis labores ayuda a mejorar mi desempeño laboral	0.75
10	Recibo la preparación necesaria para poder llevar a cabo mis funciones del puesto de trabajo	0.79
11	Se emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores en todas las áreas de la entidad	0.64
12	El nivel de monitoreo y seguimiento a quienes laboran de forma remota de forma similar de quienes lo hacen de forma presencial	0.78
13	Se emplean protocolos de bioseguridad dentro de mi área	0.81
14	Se emplean procedimientos como guías de trabajo dentro mi área	0.56
Dimensión 4: Comunicación		0.77
15	Recibo la información necesaria para ejecutar mi trabajo	0.63
16	Se brinda a las personas que realizan trabajo remoto un adecuado canal de comunicación	0.66

17	Se brinda un flujo de información entre miembros de una organización que se encuentran en diferentes niveles de jerarquía	0.81
18	Se lleva a cabo una buena comunicación lateral dentro de la entidad entre los trabajadores de una misma área	0.57
19	Se me brinda la oportunidad para expresar y compartir mis ideas	0.52

Nota: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en Excel y SPSS V26

ANEXO N°07: VALIDEZ DE PEARSON VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 9

ÍTEM	DIMENSIONES	Pearson
Dimensión 1: Rendimiento Laboral		0.99
1	Me encuentro desarrollando nuevas habilidades vinculadas a las labores que realizo	0.76
2	Tengo una participación activa en el logro de los objetivos de la entidad	0.78
3	Resuelvo de manera inmediata los problemas laborales que se me presentan de forma inmediata tanto en mi desempeño remoto como presencial	0.67
4	Resuelvo con eficiencia los problemas laborales que se me presentan de forma inmediata tanto en su desempeño remoto como presencial	0.87
5	Cuando laboro de forma remota empleo de manera correcta los recursos tecnológicos para el desempeño de sus labores	0.84
6	Muestro preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo nos planteamos para brindar un buen servicio a los usuarios	0.67
7	Cumplo con todas las funciones que se me asignan de manera correcta y oportuna	0.87
8	Demuestro flexibilidad para adaptarme a los cambios que sufre la entidad debido a la situación de pandemia	0.84
Dimensión 2: Distinción		0.90
9	Siento que dentro de la entidad tengo oportunidades de ascender a un mejor puesto de trabajo	0.97
10	Siento que el sueldo que percibo es acorde a las funciones que desempeño	0.99
11	La entidad valora mi esfuerzo en el desempeño de mis funciones	0.99
Dimensión 3: Impacto		0.87
12	Mi superior controla mis asignaciones e interviene cuando es necesario para que se concreten los objetivos trazados	0.58
13	Mi superior ejerce presión en mí de forma constante para llevar a cabo mis asignaciones	0.91
14	La entidad brinda un nivel de exigencia en cuanto al cumplimiento de mis labores	0.60

Nota: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en Excel y SPSS V26

ANEXO N°08: CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	19

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	2,0169	,86086	59
VAR00002	1,8475	,90618	59
VAR00003	1,8983	,75874	59
VAR00004	1,8644	,83990	59
VAR00005	1,7797	,89188	59
VAR00006	2,3220	,99031	59
VAR00007	3,0339	,94625	59
VAR00008	1,9661	,87032	59
VAR00009	2,0169	,95577	59
VAR00010	2,0847	,97004	59
VAR00011	2,7966	,82587	59
VAR00012	2,2203	1,03504	59
VAR00013	1,9322	1,04822	59
VAR00014	2,5932	,98469	59
VAR00015	1,9831	,65631	59
VAR00016	2,7966	,82587	59
VAR00017	2,2203	1,03504	59
VAR00018	1,8644	,97304	59
VAR00019	2,4915	,98913	59

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	39,7119	91,278	,682	,881
VAR00002	39,8814	90,968	,662	,881
VAR00003	39,8305	94,695	,539	,886
VAR00004	39,8644	96,740	,350	,891
VAR00005	39,9492	91,290	,654	,882
VAR00006	39,4068	92,004	,540	,885
VAR00007	38,6949	98,285	,216	,895
VAR00008	39,7627	91,908	,633	,883
VAR00009	39,7119	90,933	,625	,882
VAR00010	39,6441	89,164	,717	,879
VAR00011	38,9322	93,892	,541	,885
VAR00012	39,5085	88,013	,729	,879
VAR00013	39,7966	90,510	,583	,884
VAR00014	39,1356	95,740	,339	,892
VAR00015	39,7458	98,503	,330	,891
VAR00016	38,9322	93,892	,541	,885
VAR00017	39,5085	88,013	,729	,879
VAR00018	39,8644	97,705	,238	,895
VAR00019	39,2373	97,529	,242	,895

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
41,7288	103,236	10,16049	19

ANEXO N°9: CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 11

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	14

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	2,0169	,86086	59
VAR00002	1,9661	,88991	59
VAR00003	2,8983	1,10944	59
VAR00004	1,9661	,88991	59
VAR00005	1,8136	,91867	59
VAR00006	2,8983	1,10944	59
VAR00007	1,9661	,88991	59
VAR00008	1,8136	,91867	59
VAR00009	1,7627	,95302	59
VAR00010	1,8136	,91867	59
VAR00011	1,8136	,91867	59
VAR00012	2,3220	,97274	59
VAR00013	1,9661	,88991	59
VAR00014	2,8983	1,10944	59

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	27,8983	89,507	,743	,937
VAR00002	27,9492	88,739	,765	,936
VAR00003	27,0169	90,017	,528	,944

VAR00004	27,9492	87,566	,840	,934
VAR00005	28,1017	86,921	,852	,934
VAR00006	27,0169	90,017	,528	,944
VAR00007	27,9492	87,566	,840	,934
VAR00008	28,1017	86,921	,852	,934
VAR00009	28,1525	85,787	,887	,933
VAR00010	28,1017	86,921	,852	,934
VAR00011	28,1017	86,921	,852	,934
VAR00012	27,5932	95,452	,313	,948
VAR00013	27,9492	88,739	,765	,936
VAR00014	27,0169	90,017	,528	,944

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
29,9153	102,355	10,11705	14

ANEXO N°10: PRUEBA DE NORMALIDAD

TABLA 12

Prueba de Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk de los puntajes sobre clima organizacional y desempeño laboral de una UGEL, 2021

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL	LIDERAZGO	CAPACITACIÓN	SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	RENDIMIENTO LABORAL	DISTINCIÓN	IMPACTO
N		59	59	59	59	59	59	59	59	59
Parámetros normales ^{a,b}	Media	41,73	29,92	9,41	7,32	13,64	11,36	17,34	5,39	7,19
	Desv. Desviación	10,160	10,117	3,440	1,889	4,221	2,857	5,924	2,748	2,047
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,086	,106	,126	,161	,086	,148	,106	,226	,159
	Positivo	,069	,106	,126	,139	,086	,076	,106	,226	,159
	Negativo	-,086	-,062	-,077	-,161	-,077	-,148	-,087	-,147	-,095
Estadístico de prueba		,086	,106	,126	,161	,086	,148	,106	,226	,159
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,097 ^c	,020 ^c	,001 ^c	,200 ^{c,d}	,002 ^c	,095 ^c	,000 ^c	,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

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

Interpretación

De los resultados vistos en la Tabla 19; se detecta el uso de pruebas no paramétricas y paramétricas en la prueba de ajuste de distribución normal de Kolmogorov Smirnov y Shapiro - Wilk con un nivel de significancia mayor al 5% en la en las variables y algunas dimensiones. Por tanto, se empleó la prueba estadística de Pearson para poder corroborar la relación existente entre las variables, así como la que existe entre una de las dimensiones de la variable independiente y la variable dependiente; en tanto para las otras tres se empleo Rho de Spearman.

ANEXO N°11: NIVELES DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES OBTENIDOS DEL SPSS

Figura 1

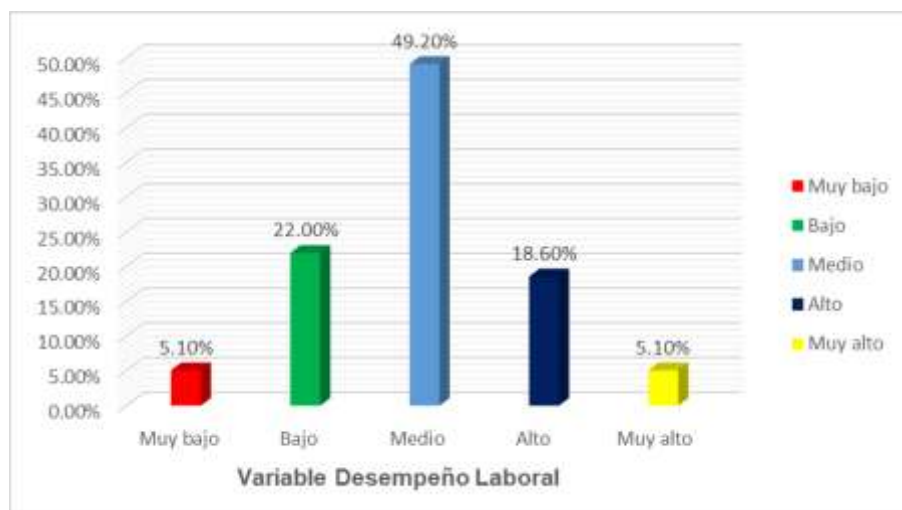
Nivel de la variable independiente



Nota: Tabla 9

Figura 2

Nivel de la variable dependiente



Nota: Tabla 10

Tabla 13

Tabla cruzada LIDERAZGO*CAPACITACIÓN

			CAPACITACIÓN					
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
LIDERAZGO	MUY BAJO	Recuento	1	2	0	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,5	,9	1,2	,4	3,0
		% del total	1,7%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	BAJO	Recuento	1	6	7	7	1	22
		Recuento esperado	,7	3,7	6,3	8,6	2,6	22,0
		% del total	1,7%	10,2%	11,9%	11,9%	1,7%	37,3%
	MEDIO	Recuento	0	2	10	10	1	23
		Recuento esperado	,8	3,9	6,6	9,0	2,7	23,0
		% del total	0,0%	3,4%	16,9%	16,9%	1,7%	39,0%
	ALTO	Recuento	0	0	0	5	4	9
		Recuento esperado	,3	1,5	2,6	3,5	1,1	9,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	8,5%	6,8%	15,3%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	0	1	1	2
		Recuento esperado	,1	,3	,6	,8	,2	2,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	1,7%	3,4%
Total	Recuento	2	10	17	23	7	59	
	Recuento esperado	2,0	10,0	17,0	23,0	7,0	59,0	
	% del total	3,4%	16,9%	28,8%	39,0%	11,9%	100,0%	

Nota: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en Excel y SPSS V26

Tabla 14

Tabla cruzada SUPERVISIÓN*COMUNICACIÓN

			COMUNICACIÓN					
			MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO	Total
SUPERVISIÓN	MUY BAJO	Recuento	1	2	0	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,4	1,4	1,0	,1	3,0
		% del total	1,7%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	BAJO	Recuento	0	1	3	0	0	4
		Recuento esperado	,1	,5	1,9	1,4	,1	4,0
		% del total	0,0%	1,7%	5,1%	0,0%	0,0%	6,8%
	MEDIO	Recuento	0	3	19	4	0	26
		Recuento esperado	,4	3,5	12,3	8,8	,9	26,0
		% del total	0,0%	5,1%	32,2%	6,8%	0,0%	44,1%
	ALTO	Recuento	0	2	5	13	1	21
		Recuento esperado	,4	2,8	10,0	7,1	,7	21,0
		% del total	0,0%	3,4%	8,5%	22,0%	1,7%	35,6%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	1	3	1	5
		Recuento esperado	,1	,7	2,4	1,7	,2	5,0

	% del total	0,0%	0,0%	1,7%	5,1%	1,7%	8,5%
Total	Recuento	1	8	28	20	2	59
	Recuento esperado	1,0	8,0	28,0	20,0	2,0	59,0
	% del total	1,7%	13,6%	47,5%	33,9%	3,4%	100,0%

Nota: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en Excel y SPSS V26

Tabla 15

Tabla cruzada SUPERVISIÓN*COMUNICACIÓN

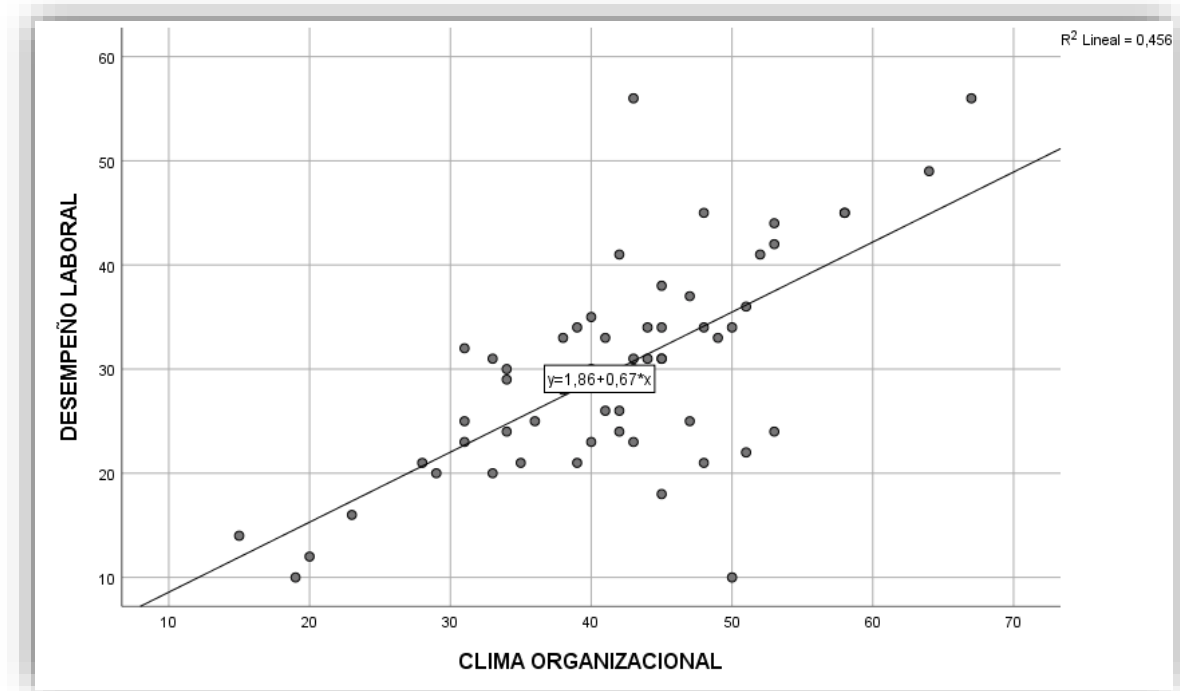
		COMUNICACIÓN					Total	
		MUY BAJO	BAJO	MEDIO	ALTO	MUY ALTO		
SUPERVISIÓN	MUY BAJO	Recuento	1	2	0	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,4	1,4	1,0	,1	3,0
		% del total	1,7%	3,4%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	BAJO	Recuento	0	1	3	0	0	4
		Recuento esperado	,1	,5	1,9	1,4	,1	4,0
		% del total	0,0%	1,7%	5,1%	0,0%	0,0%	6,8%
	MEDIO	Recuento	0	3	19	4	0	26
		Recuento esperado	,4	3,5	12,3	8,8	,9	26,0
		% del total	0,0%	5,1%	32,2%	6,8%	0,0%	44,1%
	ALTO	Recuento	0	2	5	13	1	21
		Recuento esperado	,4	2,8	10,0	7,1	,7	21,0
		% del total	0,0%	3,4%	8,5%	22,0%	1,7%	35,6%
	MUY ALTO	Recuento	0	0	1	3	1	5
		Recuento esperado	,1	,7	2,4	1,7	,2	5,0
		% del total	0,0%	0,0%	1,7%	5,1%	1,7%	8,5%
Total	Recuento	1	8	28	20	2	59	
	Recuento esperado	1,0	8,0	28,0	20,0	2,0	59,0	
	% del total	1,7%	13,6%	47,5%	33,9%	3,4%	100,0%	

Nota: Base de datos obtenido con aplicación de cuestionario y procesados en Excel y SPSS V26

ANEXO N°12: GRÁFICOS DE DISPERSIÓN DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Figura 3

Diagrama de dispersión de las variables independiente y dependiente



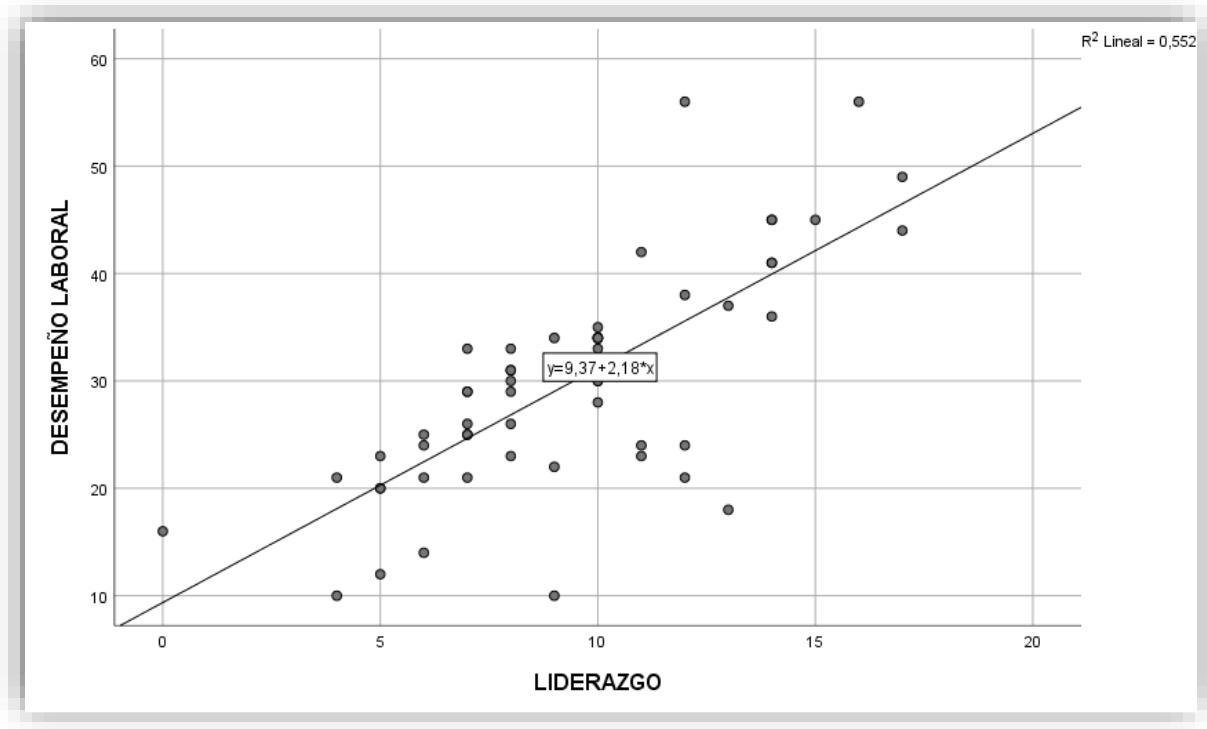
Nota: Tabla 4

Interpretación

Logramos advertir de la figura 1, que la variable independiente tiene una tendencia lineal positiva significativa con la variable dependiente; deduciéndose que esta última es explicada por la primera en un 45.6% en tanto en un 54.4% es explicada por otros factores.

Figura 4

Diagrama de dispersión de la dimensión liderazgo con la variable dependiente



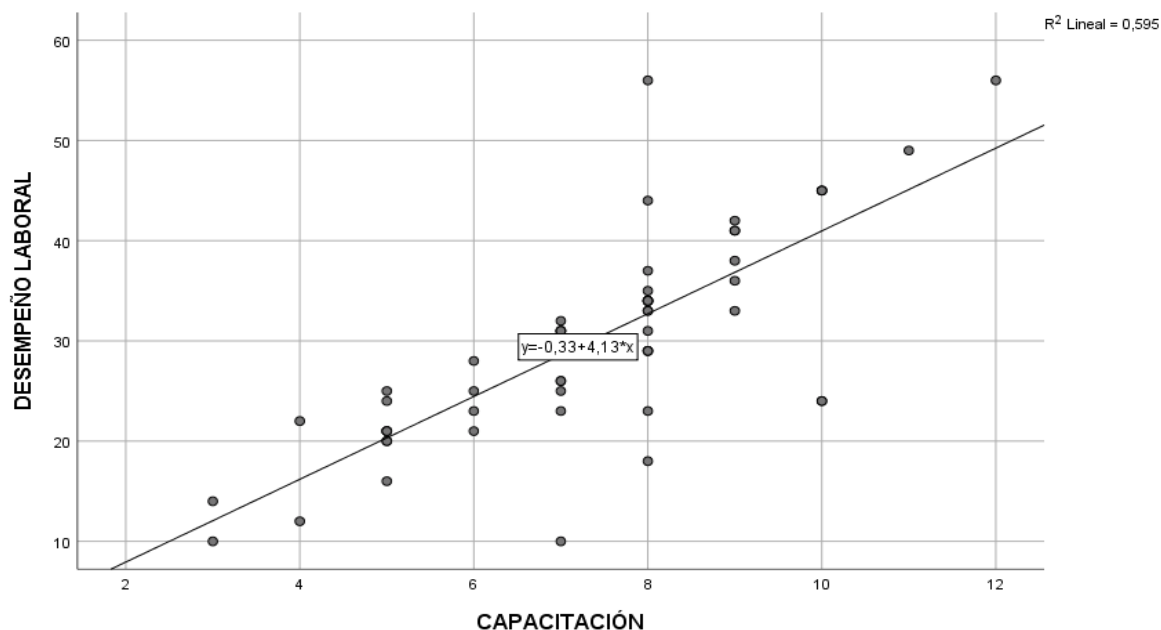
Nota: Tabla 5

Interpretación

Se logró advertir de la figura 2 que la dimensión liderazgo tiene una tendencia lineal positiva y significativa con la variable dependiente, por lo que se deduce que ésta es explicada por la dimensión de la variable independiente en un 55.2% mientras que en un 44.8% lo hacen otros factores.

Figura 5

Diagrama de dispersión de la dimensión capacitación con la variable dependiente



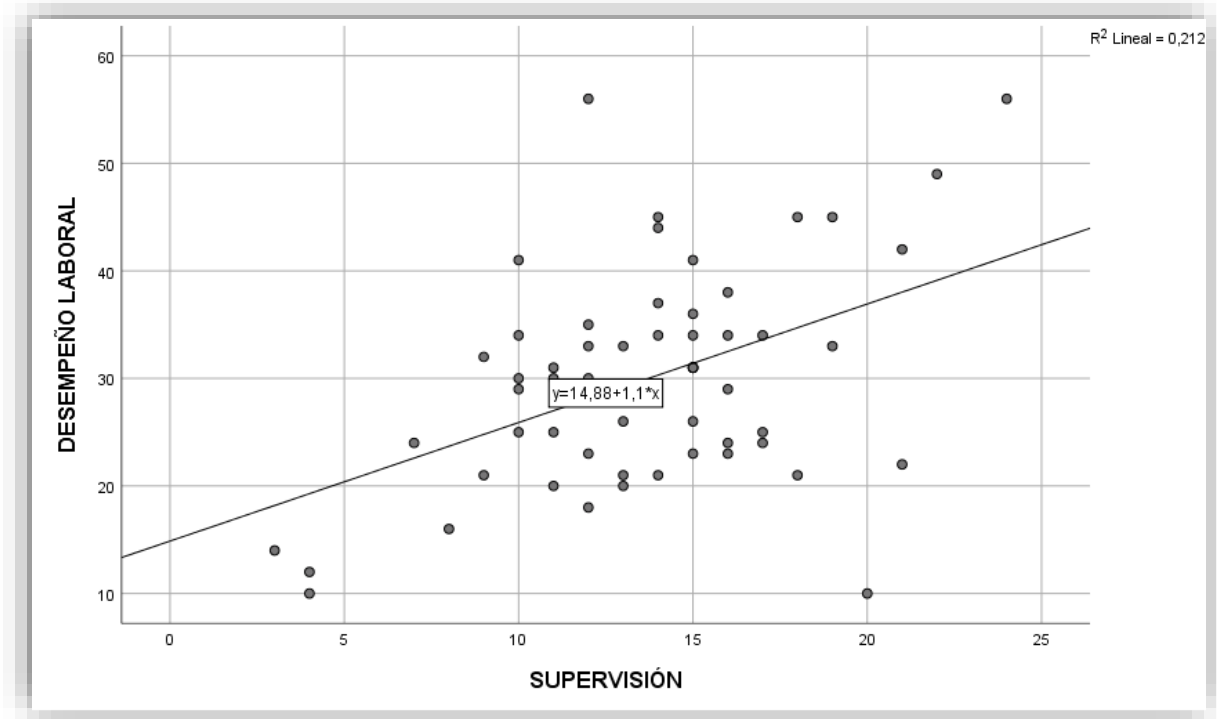
Nota: Tabla 6

Interpretación

Se logró advertir de la figura 3 que la dimensión capacitación tiene una tendencia lineal positiva y significativa con la variable dependiente; siendo esta última explicada por la dimensión capacitación de la variable independiente en un 59.5% mientras que en un 40.5 % es explicada por otros factores.

Figura 6

Diagrama de dispersión de la dimensión supervisión con la variable dependiente



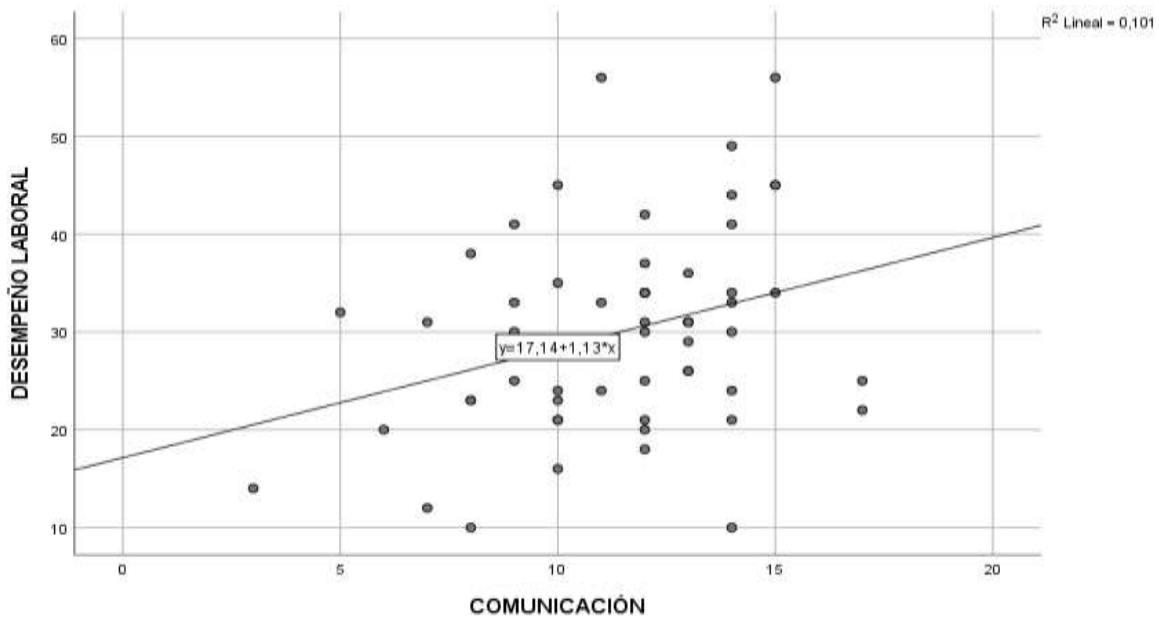
Nota: Tabla 7

Interpretación

Se logró advertir de la figura 4 que la dimensión supervisión tiene una tendencia lineal positiva y significativa con la variable dependiente; por lo que esta última es explicada por la dimensión supervisión de la variable independiente en un 21.2% mientras que un 78.8% lo hacen otros factores.

Figura 7

Diagrama de dispersión de la dimensión comunicación con la variable dependiente



Nota: Tabla 8

Interpretación

Se logró visualizar en la figura 5, que la dimensión comunicación tiene una tendencia lineal positiva y significativa con la variable dependiente; siendo esta última explicada por la dimensión comunicación de la variable independiente en un 10.1% y en un 89.9% lo hacen otros factores.

ANEXO N° 16: OTRAS EVIDENCIAS

TABLAS Y GRÁFICOS

VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión Liderazgo

Tabla 19

P.1. Mi superior muestra una disposición para solidarizarse con los trabajadores, especialmente con trabajadoras mujeres que realizan trabajo remoto

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	3%	2	3%
CASI NUNCA	13	22%	15	25%
AVECES	28	47%	43	73%
CASI SIEMPRE	14	24%	57	97%
SIEMPRE	2	3.39%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

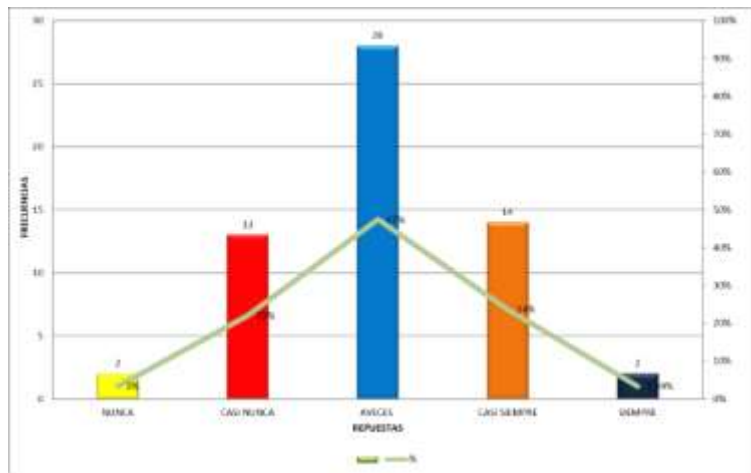


Figura 10: Mi superior muestra una disposición para solidarizarse con los trabajadores, especialmente con trabajadoras mujeres que realizan trabajo remoto

Nota: Tabla 19

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado mi superior muestra una disposición para solidarizarse con los trabajadores, especialmente con trabajadoras mujeres que realizan trabajo remoto respondieron a veces un 47% (28 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 24% (14 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 22% (13 servidores públicos profesionales), siempre con un 3.39 % (2

servidores públicos profesionales) y nunca con un 3% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 20

P.2. Mi superior genera confianza en los trabajadores de su área

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	5%	3	5%
CASI NUNCA	18	31%	21	36%
AVECES	25	42%	46	78%
CASI SIEMPRE	11	19%	57	97%
SIEMPRE	2	3.39%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

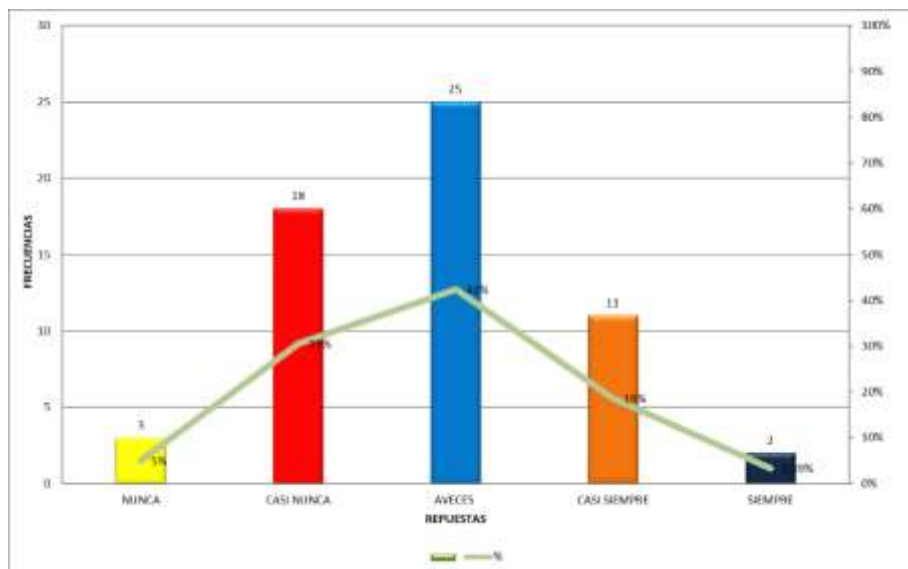


Figura 11: Mi superior genera confianza en los trabajadores de su área

Nota: Tabla 20

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado mi superior genera confianza en los trabajadores de su área respondieron a veces un 42% (25 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 31% (18 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 19% (11 servidores públicos profesionales), nunca con un 5% (3 servidores públicos profesionales); y siempre con un 3.39 % (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 21

P.3. Mi superior logra causar entusiasmo en el personal con las decisiones que toma

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	2%	1	2%
CASI NUNCA	16	27%	17	29%
AVECES	31	53%	48	81%
CASI SIEMPRE	10	17%	58	98%
SIEMPRE	1	1.69%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

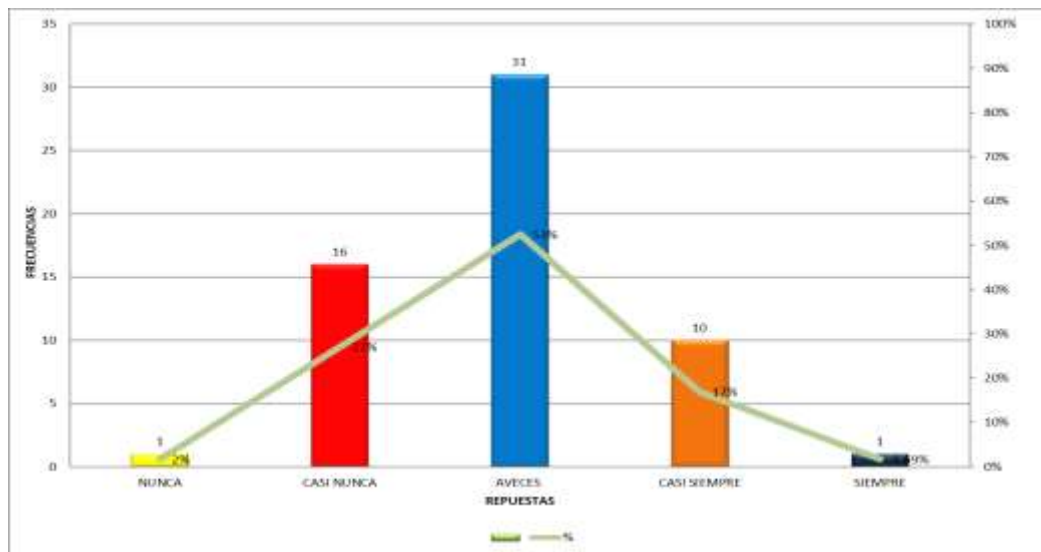


Figura 12: Mi superior logra causar entusiasmo en el personal con las decisiones que toma

Nota: Tabla 21

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado mi superior logra causar entusiasmo en el personal con las decisiones que toma respondieron a veces un 53% (31 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 27% (16 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 17% (10 servidores públicos profesionales), nunca con un 2% (1 servidores públicos profesionales); y siempre con un 1.69 % (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 22

P.4. La UGEL realiza una verificación continua de las funciones que desempeño

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	3%	2	3%
CASI NUNCA	17	29%	19	32%
AVECES	29	49%	48	81%
CASI SIEMPRE	9	15%	57	97%
SIEMPRE	2	3.39%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

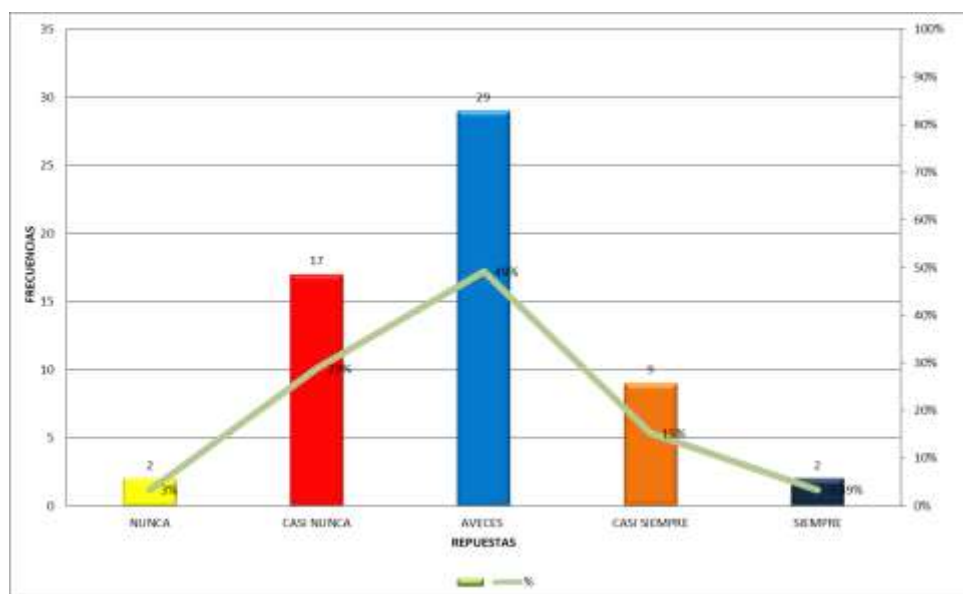


Figura 13: La UGEL realiza una verificación continua de las funciones que desempeño

Nota: Tabla 22

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la UGEL realiza una verificación continua de las funciones que desempeño respondieron a veces un 49% (29 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 29% (17 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 15% (9 servidores públicos profesionales), siempre con un 3.39 % (2 servidores públicos profesionales); y nunca con un 3% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 23

P.5. Mi superior se preocupa por el hecho de que comprenda bien las labores que se me asignan

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	4	7%	4	7%
CASI NUNCA	17	29%	21	36%
AVECES	28	47%	49	83%
CASI SIEMPRE	8	14%	57	97%
SIEMPRE	2	3.39%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

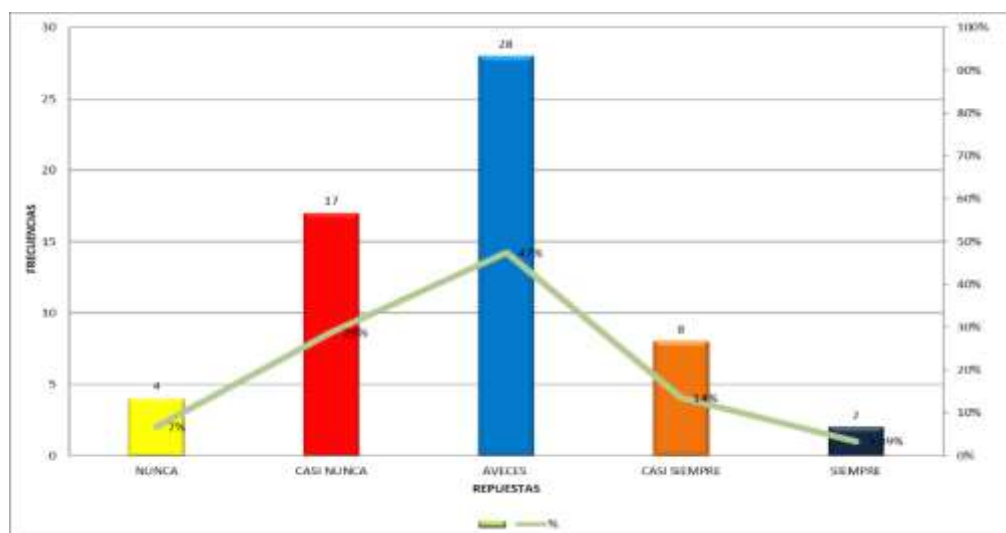


Figura 14: Mi superior se preocupa por el hecho de que comprenda bien las labores que se me asignan

Nota: Tabla 23

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado mi superior se preocupa por el hecho de que comprenda bien las labores que se me asignan respondieron a veces un 47% (28 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 29% (17 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 14% (8 servidores públicos profesionales), nunca con un 7% (4 servidores públicos profesionales); y siempre con un 3.39 % (2 servidores públicos profesionales).

Dimensión Capacitación

Tabla 24

P.6. La entidad elabora cada año un plan de capacitación para los trabajadores de cada área

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	22%	13	22%
AVECES	23	39%	36	61%
CASI SIEMPRE	14	24%	50	85%
SIEMPRE	9	15.25%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

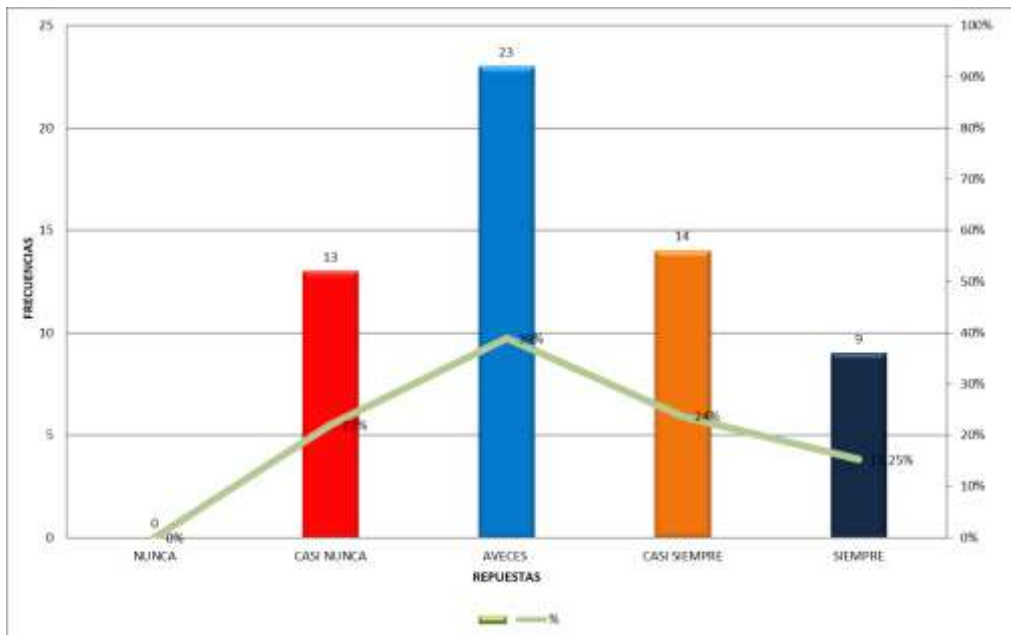


Figura 15: La entidad elabora cada año un plan de capacitación para los trabajadores de cada área

Nota: Tabla 24

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la entidad elabora cada año un plan de capacitación para los trabajadores de cada área respondieron a veces un 39% (23 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 24% (14 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 22% (13 servidores públicos profesionales), y siempre con un 15.25% (9 servidores públicos profesionales)

Tabla 25

P.7. Se me brinda la oportunidad de participar de capacitaciones internas

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	3	5%	3	5%
AVECES	16	27%	19	32%
CASI SIEMPRE	16	27%	35	59%
SIEMPRE	24	40.68%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

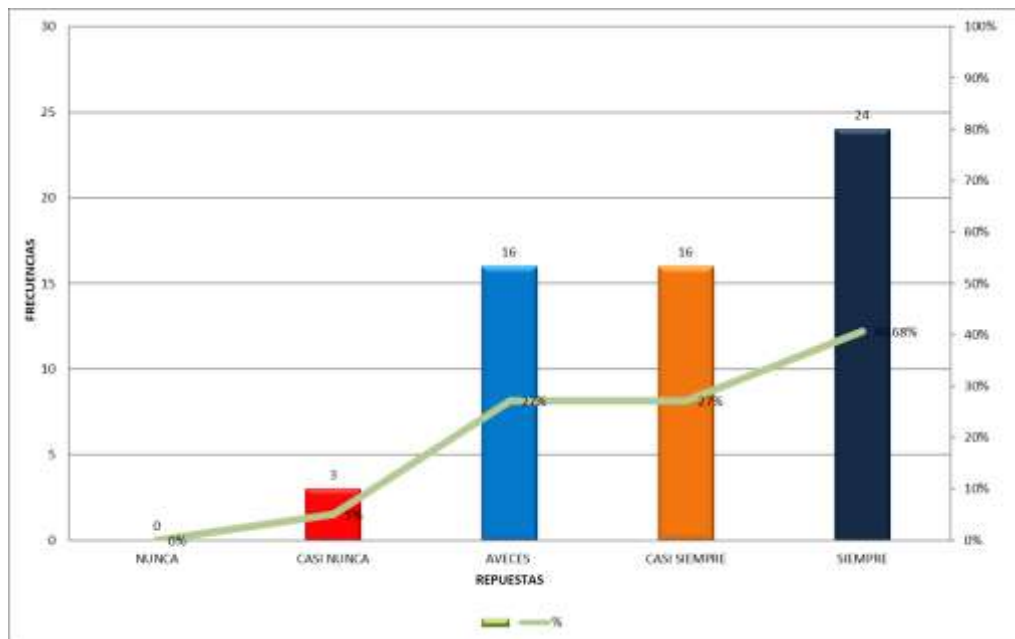


Figura 16: Se me brinda la oportunidad de participar de capacitaciones internas

Nota: Tabla 25

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se me brinda la oportunidad de participar de capacitaciones internas respondieron siempre un 40.68% (24 servidores públicos profesionales), a veces y casi siempre con un 27% (16 servidores públicos profesionales), y casi nunca con un 5% (3 servidores públicos profesionales)

Tabla 26

P.8. Se me brinda la oportunidad de participar de capacitaciones externas

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	3%	2	3%
CASI NUNCA	15	25%	17	29%
AVECES	27	46%	44	75%
CASI SIEMPRE	13	22%	57	97%
SIEMPRE	2	3.39%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

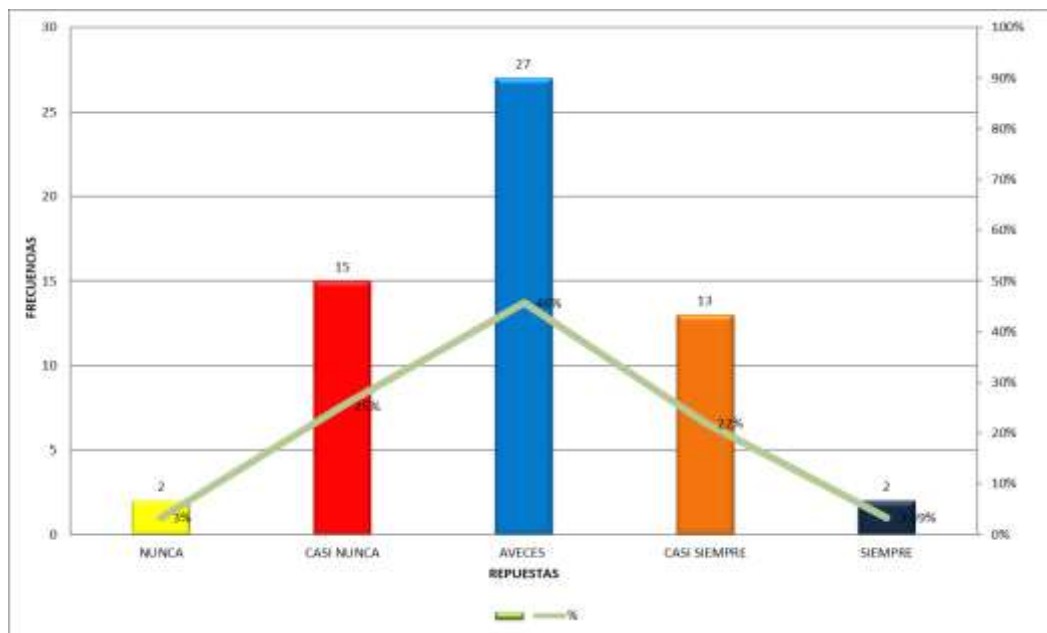


Figura 17: Se me brinda la oportunidad de participar de capacitaciones externas

Nota: Tabla 26

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se me brinda la oportunidad de participar de capacitaciones externas respondieron a veces un 46% (27 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 25% (15 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 22% (13 servidores públicos profesionales), siempre con un 3.39 % (2 servidores públicos profesionales) y nunca con un 3% (2 servidores públicos profesionales).

Dimensión Supervisión

Tabla 27

P.9. La evaluación que se hace de mis labores ayuda a mejorar mi desempeño laboral

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	5%	3	5%
CASI NUNCA	13	22%	16	27%
AVECES	27	46%	43	73%
CASI SIEMPRE	12	20%	55	93%
SIEMPRE	4	6.78%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

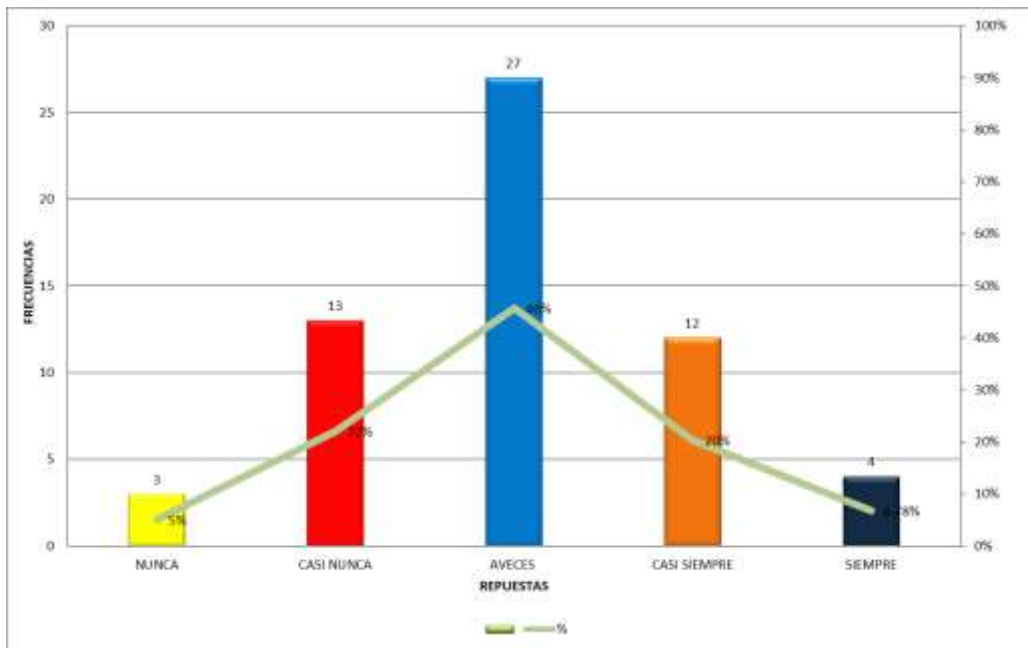


Figura 18: La evaluación que se hace de mis labores ayuda a mejorar mi desempeño laboral

Nota: Tabla 27

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la evaluación que se hace de mis labores ayuda a mejorar mi desempeño laboral respondieron a veces un 46% (27 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 22% (13 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 20% (12 servidores públicos profesionales), siempre con un 6.78 % (4 servidores públicos profesionales) y nunca con un 5% (3 servidores públicos profesionales)

Tabla 28

P.10. Recibo la preparación necesaria para poder llevar a cabo mis funciones del puesto de trabajo

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	5	8%	5	8%
CASI NUNCA	8	14%	13	22%
AVECES	25	42%	38	64%
CASI SIEMPRE	19	32%	57	97%
SIEMPRE	2	3.39%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

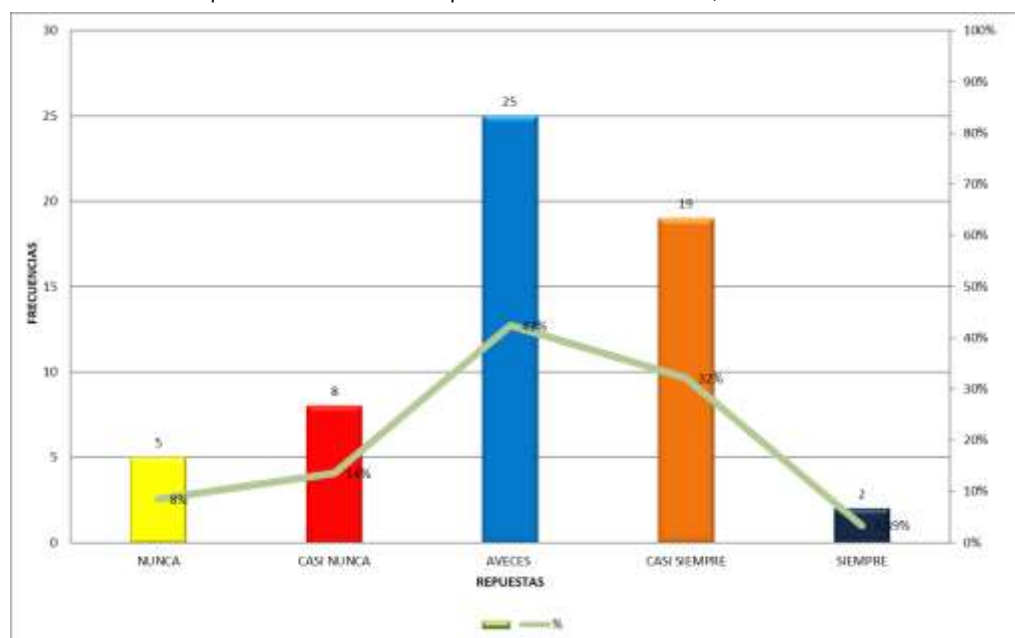


Figura 19: Recibo la preparación necesaria para poder llevar a cabo mis funciones del puesto de trabajo

Nota: Tabla 28

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado recibo la preparación necesaria para poder llevar a cabo mis funciones del puesto de trabajo respondieron a veces un 42% (25 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 32% (19 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 14% (8 servidores públicos profesionales), nunca con un 8% (5 servidores públicos profesionales); y siempre con un 3.39% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 29

P.11. Se emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores en todas las areas de la entidad

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	2	3%	2	3%
AVECES	21	36%	23	39%
CASI SIEMPRE	23	39%	46	78%
SIEMPRE	13	22.03%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

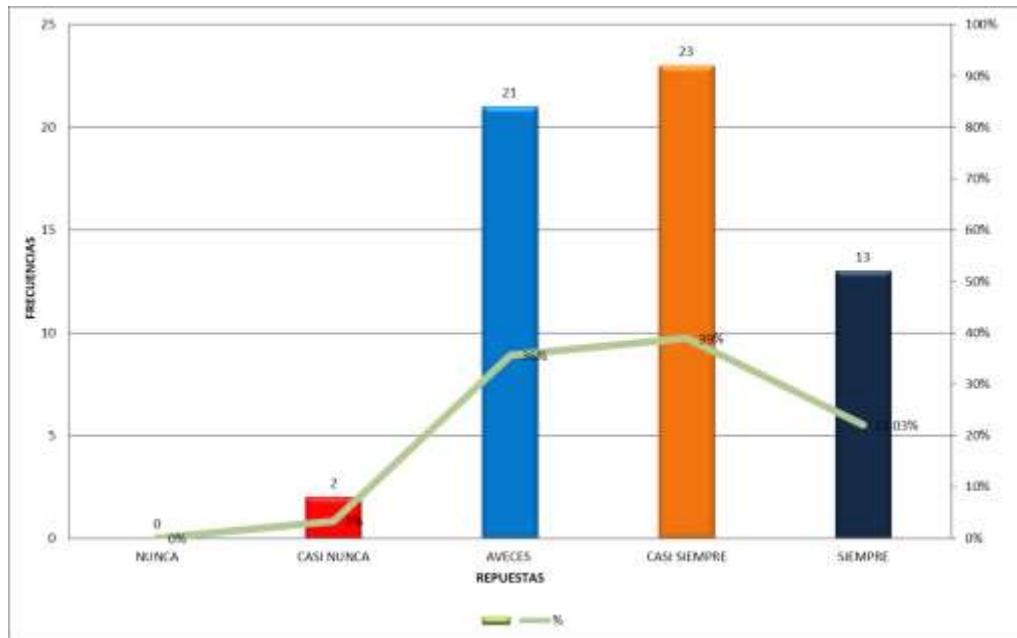


Figura 20: Se emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores en todas las areas de la entidad

Nota: Tabla 29

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se emplea un sistema de monitoreo y seguimiento de las labores en todas las areas de la entidad respondieron casi siempre con un 39% (23 servidores públicos profesionales), a veces un 36% (21 servidores públicos profesionales), siempre con un 22.03% (13 servidores públicos profesionales) y casi nunca con un 3% (2 servidores públicos profesionales)

Tabla 30

P.12. El nivel de monitoreo y seguimiento a quienes laboran de forma remota de forma similar de quienes lo hacen de forma presencial

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	5	8%	5	8%
CASI NUNCA	6	10%	11	19%
AVECES	24	41%	35	59%
CASI SIEMPRE	19	32%	54	92%
SIEMPRE	5	8.47%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

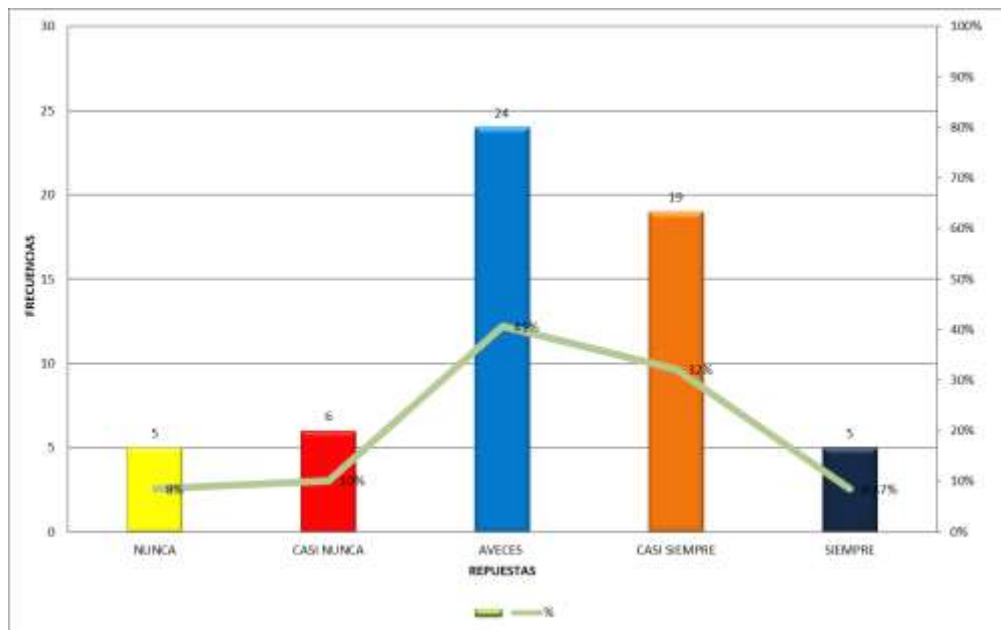


Figura 21: El nivel de monitoreo y seguimiento a quienes laboran de forma remota de forma similar de quienes lo hacen de forma presencial

Nota: Tabla 30

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado el nivel de monitoreo y seguimiento a quienes laboran de forma remota de forma similar de quienes lo hacen de forma presencial respondieron a veces un 41% (24 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 32% (19 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 10% (6 servidores públicos profesionales), siempre con un 8.47% (5 servidores públicos profesionales); y nunca con un 8% (5 servidores públicos profesionales)

Tabla 31

P.13. Se emplean protocolos de bioseguridad dentro de mi área

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	6	10%	6	10%
CASI NUNCA	12	20%	18	31%
AVECES	25	42%	43	73%
CASI SIEMPRE	12	20%	55	93%
SIEMPRE	4	6.78%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

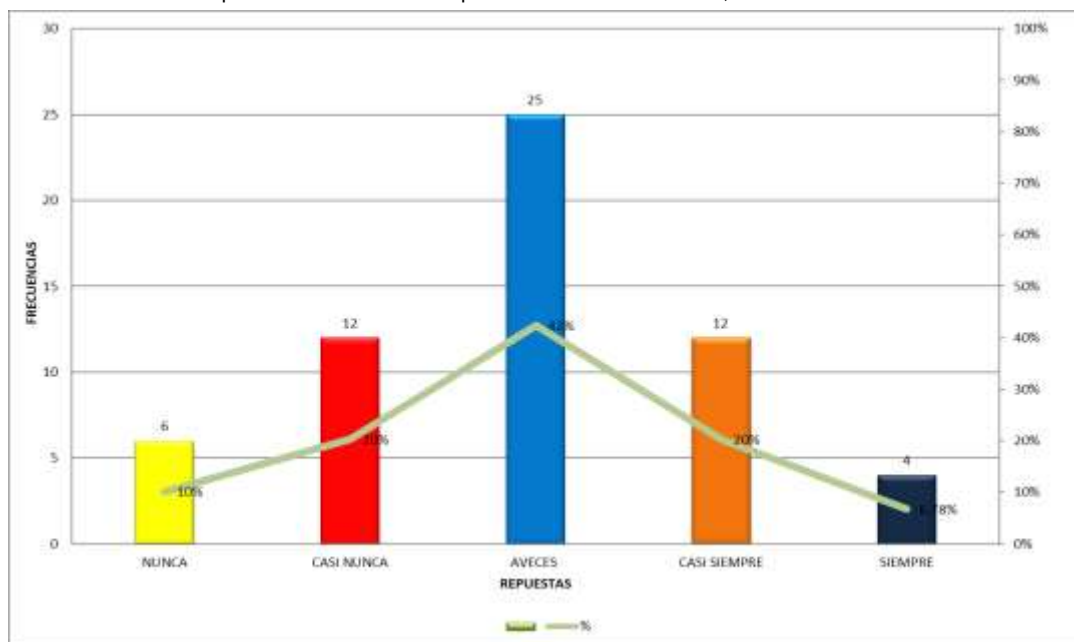


Figura 22: Se emplean protocolos de bioseguridad dentro de mi área

Nota: Tabla 31

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se emplean protocolos de bioseguridad dentro de mi área respondieron a veces un 42% (25 servidores públicos profesionales), casi siempre y casi nunca con un 20% (12 servidores públicos profesionales), nunca con un 10% (6 servidores públicos profesionales); y siempre con un 6.78% (4 servidores públicos profesionales)

Tabla 32

P.14. Se emplean procedimientos como guías de trabajo dentro mi área

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	2%	1	2%
CASI NUNCA	6	10%	7	12%
AVECES	21	36%	28	47%
CASI SIEMPRE	19	32%	47	80%
SIEMPRE	12	20.34%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

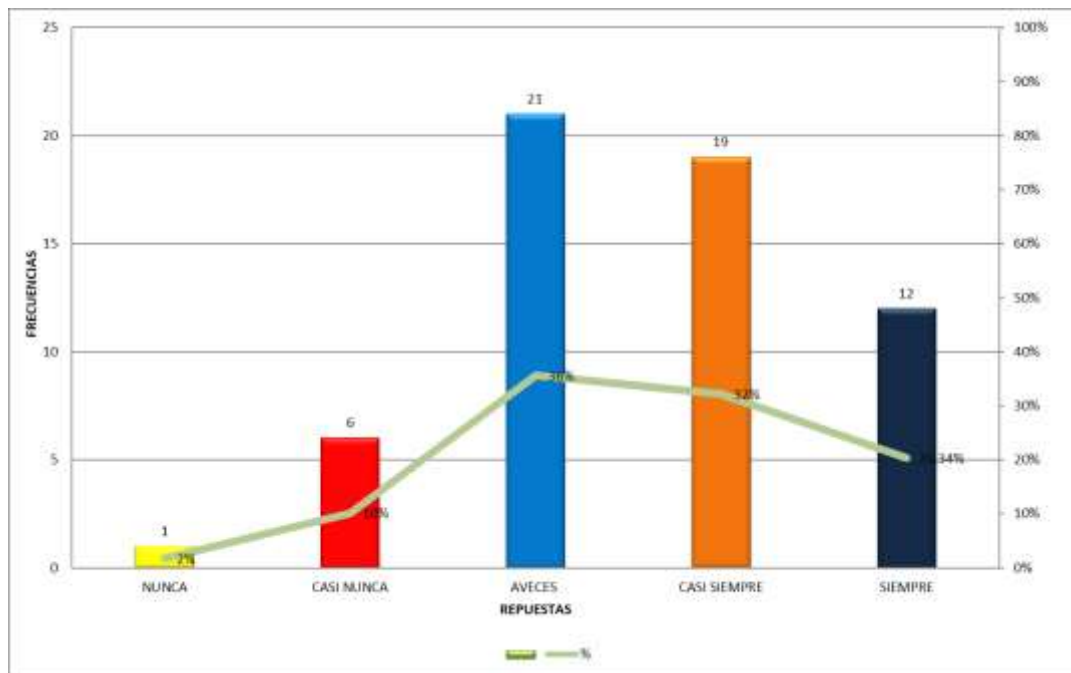


Figura 23: Se emplean procedimientos como guías de trabajo dentro mi área

Nota: Tabla 32

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se emplean procedimientos como guías de trabajo dentro mi área respondieron a veces un 36% (21 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 32% (19 servidores públicos profesionales), siempre con un 20.34% (12 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 10% (6 servidores públicos profesionales; y nunca con un 2% (1 encuestado)

Dimensión Comunicación

Tabla 33

P.15. Recibo la información necesaria para ejecutar mi trabajo

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	22%	13	22%
AVECES	34	58%	47	80%
CASI SIEMPRE	12	20%	59	100%
SIEMPRE	0	0.00%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

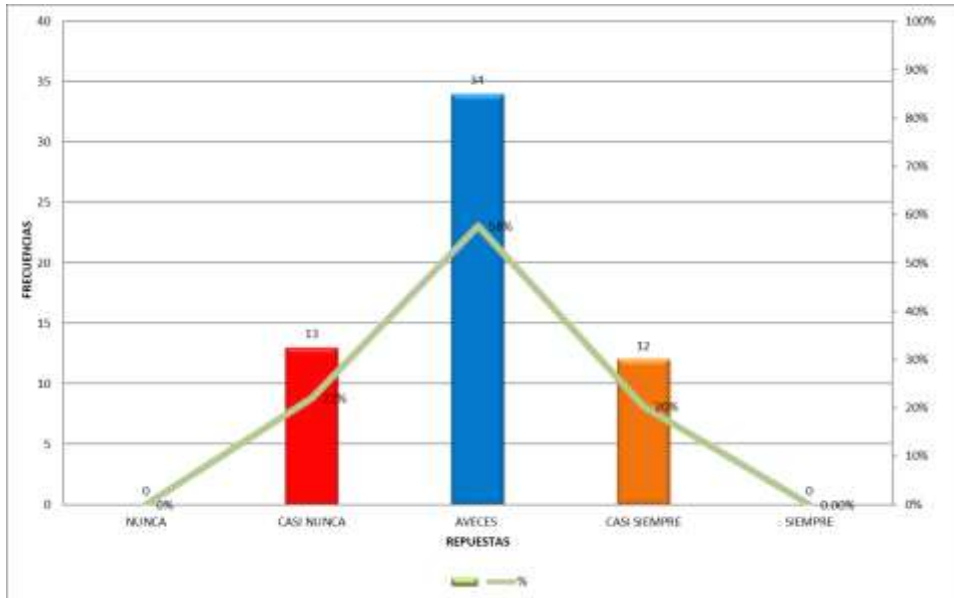


Figura 24: Recibo la información necesaria para ejecutar mi trabajo

Nota: Tabla 33

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado recibo la información necesaria para ejecutar mi trabajo respondieron a veces un 58% (34 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 22% (13 servidores públicos profesionales), y casi siempre con un 20% (12 servidores públicos profesionales)

Tabla 34

P.16. Se brindan a las personas que realizan trabajo remoto un adecuado canal de comunicación

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	2	3%	2	3%
AVECES	21	36%	23	39%
CASI SIEMPRE	23	39%	46	78%
SIEMPRE	13	22.03%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

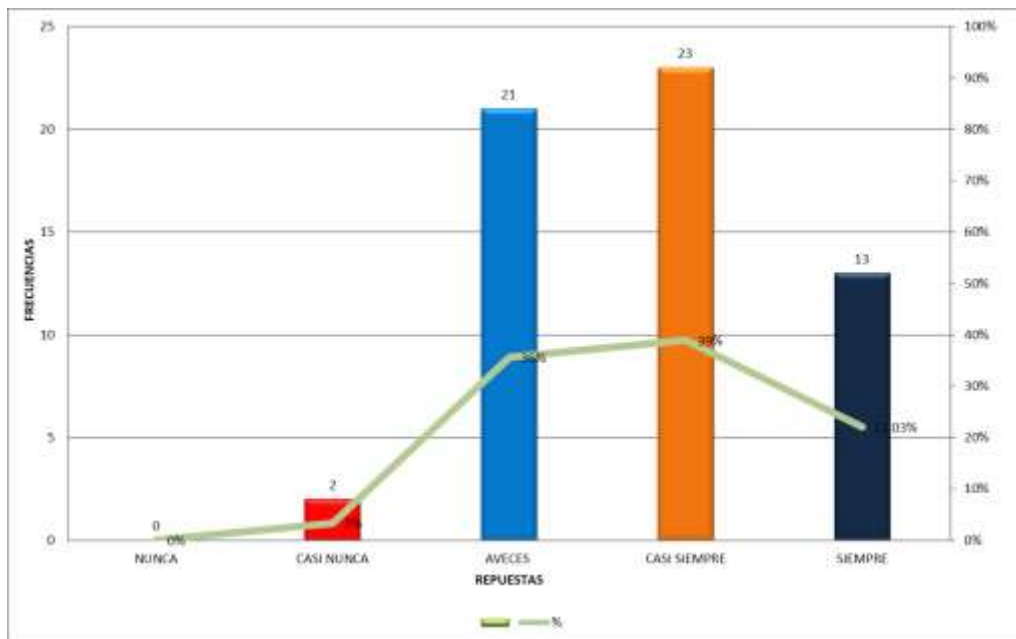


Figura 25: Se brinda a las personas que realizan trabajo remoto un adecuado canal de comunicación

Nota: Tabla 34

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se brindan a las personas que realizan trabajo remoto un adecuado canal de comunicación respondieron casi siempre con un 39% (23 servidores públicos profesionales), a veces con un 36% (21 servidores públicos profesionales), siempre con un 22.03% (13 servidores públicos profesionales); y casi nunca con un 3% (2 encuestado)

Tabla 35

P.17. Se brinda un flujo de información entre miembros de una organización que se encuentran en diferentes niveles de jerarquía

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	5	8%	5	8%
CASI NUNCA	6	10%	11	19%
AVECES	24	41%	35	59%
CASI SIEMPRE	19	32%	54	92%
SIEMPRE	5	8.47%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

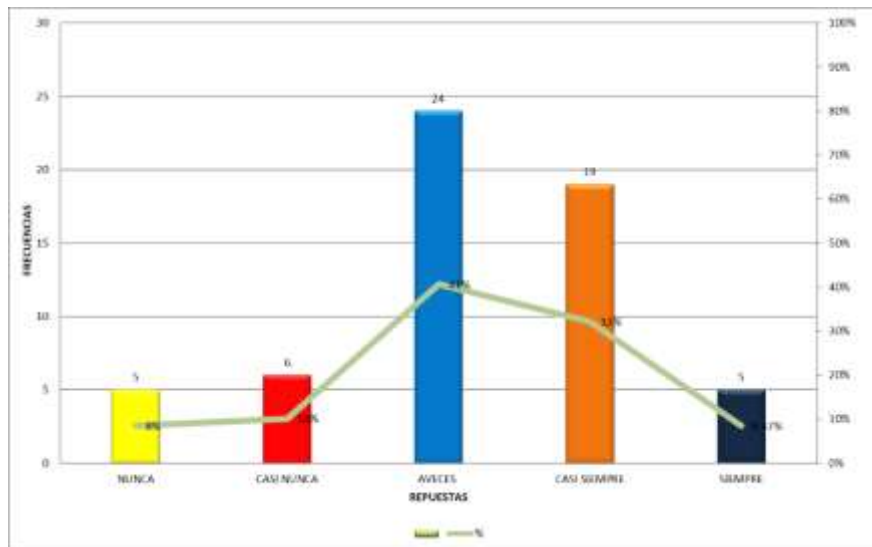


Figura 26: Se brinda un flujo de información entre miembros de una organización que se encuentran en diferentes niveles de jerarquía

Nota: Tabla 35

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se brinda un flujo de información entre miembros de una organización que se encuentran en diferentes niveles de jerarquía respondieron a veces un 41% (24 servidores públicos profesionales), casi siempre con un 32% (19 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 10% (6 servidores públicos profesionales), siempre con un 8.47% (5 servidores públicos profesionales); y nunca con un 8% (5 servidores públicos profesionales)

Tabla 36

P.18. Se lleva a cabo una buena comunicación lateral dentro de la entidad entre los trabajadores de una misma área

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	6	10%	6	10%
CASI NUNCA	12	20%	18	31%
AVECES	27	46%	45	76%
CASI SIEMPRE	12	20%	57	97%
SIEMPRE	2	3.39%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

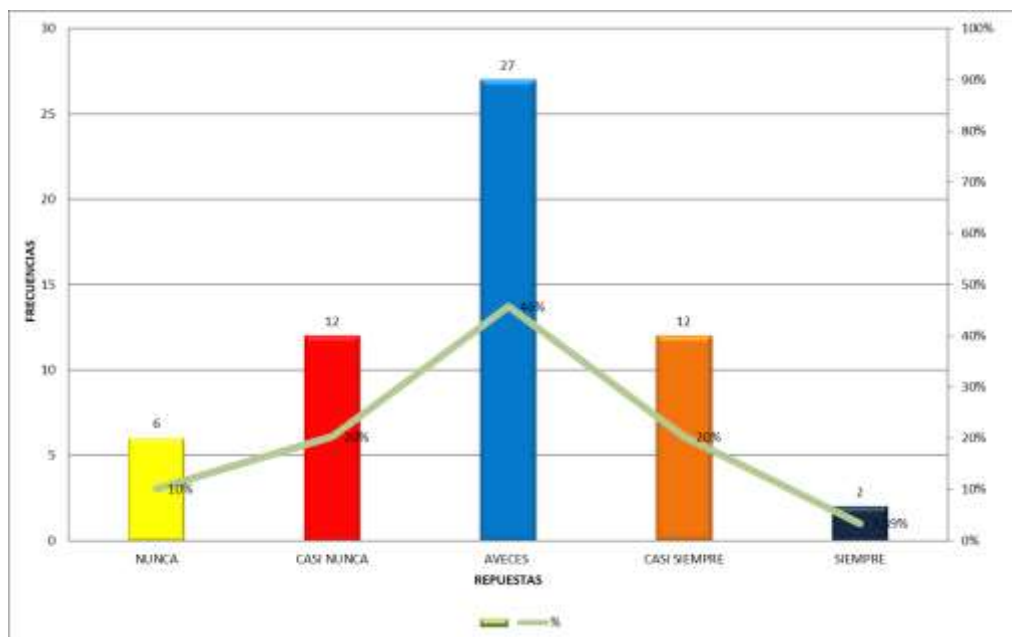


Figura 27: Se lleva a cabo una buena comunicación lateral dentro de la entidad entre los trabajadores de una misma área

Nota: Tabla 36

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se lleva a cabo una buena comunicación lateral dentro de la entidad entre los trabajadores de una misma área respondieron a veces un 46% (27 servidores públicos profesionales), casi siempre y casi nunca con un 20% (12 servidores públicos profesionales), nunca con un 10% (6 servidores públicos profesionales); y siempre con un 3.39% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 37

P.19. Se me brinda la oportunidad para expresar y compartir mis ideas

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	2%	1	2%
CASI NUNCA	9	15%	10	17%
AVECES	18	31%	28	47%
CASI SIEMPRE	22	37%	50	85%
SIEMPRE	9	15.25%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

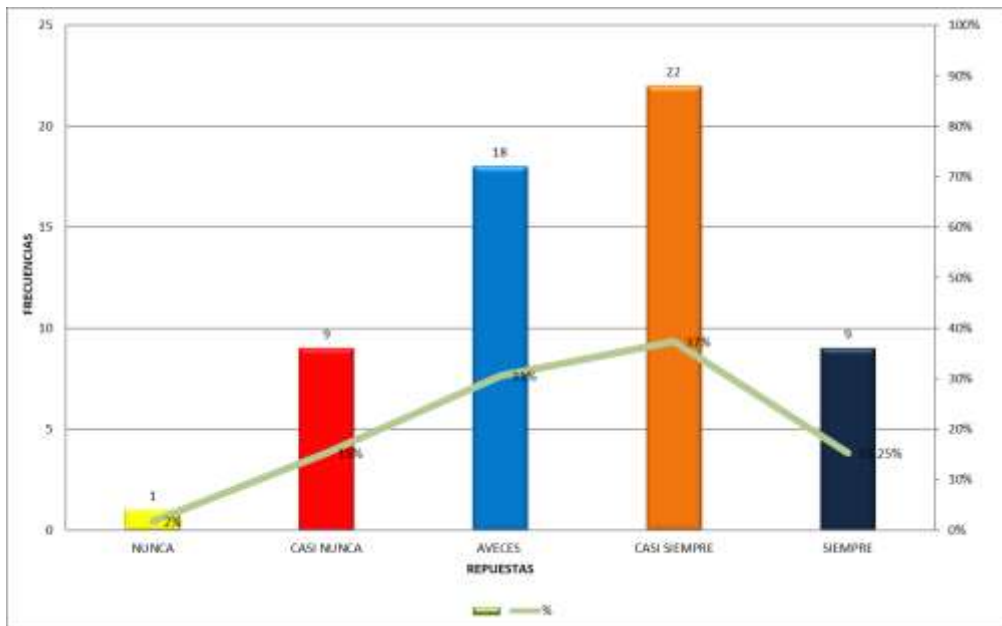


Figura 28: Se me brinda la oportunidad para expresar y compartir mis ideas

Nota: Tabla 37

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado se me brinda la oportunidad para expresar y compartir mis ideas respondieron casi siempre un 37% (22 servidores públicos profesionales), a veces con un 31% (18 servidores públicos profesionales), siempre con un 15.25% (9 servidores públicos profesionales); casi nunca con un 15% (9 servidores públicos profesionales); y nunca 2% (1 encuestado)

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Dimensión Rendimiento Laboral

Tabla 38

P.20. Me encuentro desarrollando nuevas habilidades vinculadas a las labores que realizo

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	2%	1	2%
CASI NUNCA	15	25%	16	27%
AVECES	28	47%	44	75%
CASI SIEMPRE	12	20%	56	95%
SIEMPRE	3	5.08%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

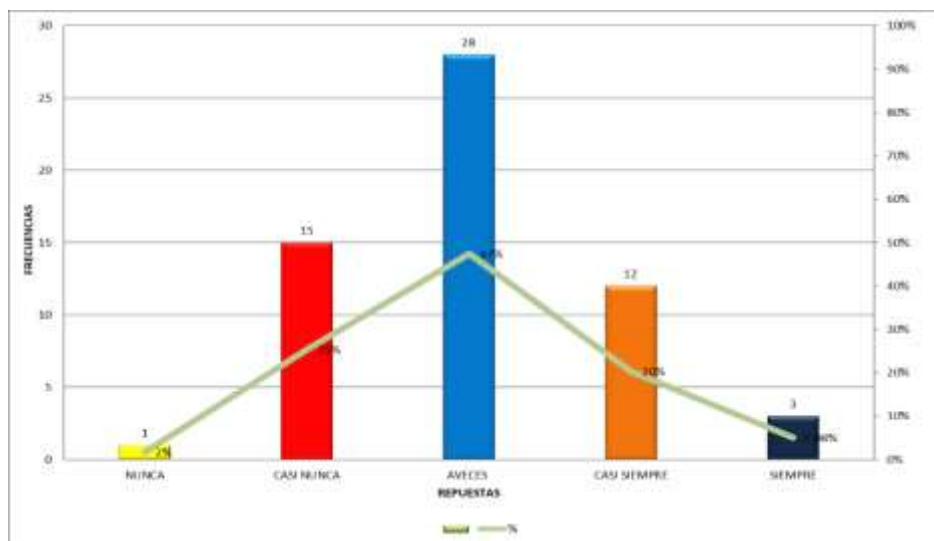


Figura 29: Me encuentro desarrollando nuevas habilidades vinculadas a las labores que realizo

Nota: Tabla 38

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado me encuentro desarrollando nuevas habilidades vinculadas a las labores que realizo respondieron a veces con un 47% (28 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 25% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 20% (12 servidores públicos profesionales); siempre con un 5.08% (3 servidores públicos profesionales); y nunca con un 2% (1 servidor público profesional)

Tabla 39

P.21. Tengo una participación activa en el logro de los objetivos de la entidad

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	2%	1	2%
CASI NUNCA	18	31%	19	32%
AVECES	25	42%	44	75%
CASI SIEMPRE	12	20%	56	95%
SIEMPRE	3	5.08%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

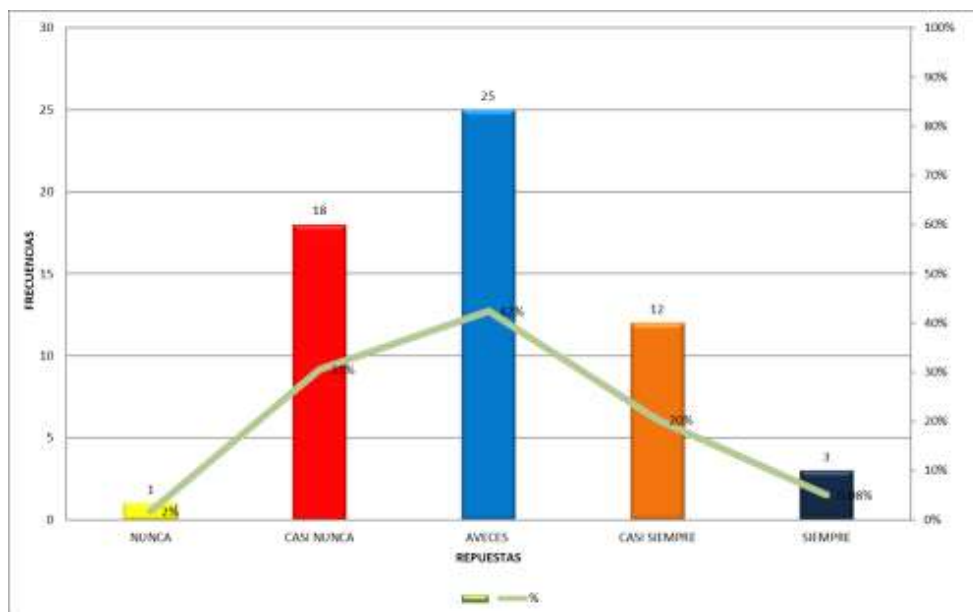


Figura 30: Tengo una participación activa en el logro de los objetivos de la entidad

Nota: Tabla 39

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado tengo una participación activa en el logro de los objetivos de la entidad respondieron a veces con un 42% (25 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 31% (18 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 20% (12 servidores públicos profesionales); siempre con un 5.08% (3 servidores públicos profesionales); y nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

Tabla 40

P.22. Resuelvo de manera inmediata los problemas laborales que se me presentan de forma inmediata tanto en mi desempeño remoto como presencial.

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	2%	1	2%
CASI NUNCA	6	10%	7	12%
AVECES	15	25%	22	37%
CASI SIEMPRE	13	22%	35	59%
SIEMPRE	24	40.68%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

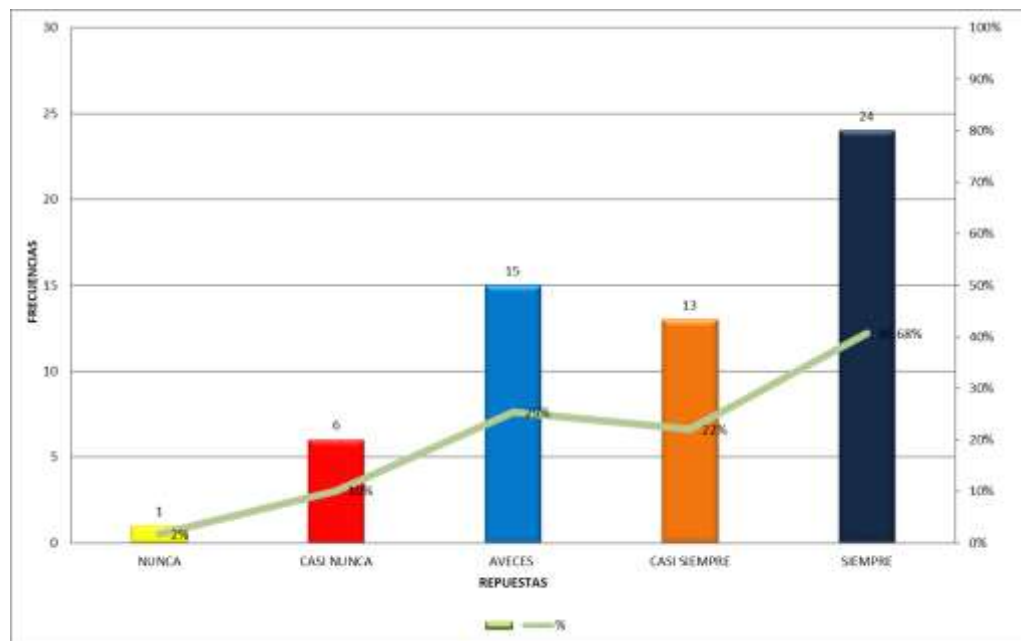


Figura 31: Resuelvo de manera inmediata los problemas laborales que se me presentan de forma inmediata tanto en mi desempeño remoto como presencial

Nota: Tabla 40

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado resuelvo de manera inmediata los problemas laborales que se me presentan de forma inmediata tanto en mi desempeño remoto como presencial respondieron siempre con un 40.68% (24 servidores públicos profesionales), a veces con un 25% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 22% (13 servidores públicos profesionales); casi nunca 10% (6 servidores públicos profesionales), y nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

Tabla 41

P.23. Resuelvo con eficiencia los problemas laborales que se me presentan de forma inmediata tanto en mi desempeño remoto como presencial

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	3%	2	3%
CASI NUNCA	15	25%	17	29%
AVECES	28	47%	45	76%
CASI SIEMPRE	11	19%	56	95%
SIEMPRE	3	5.08%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

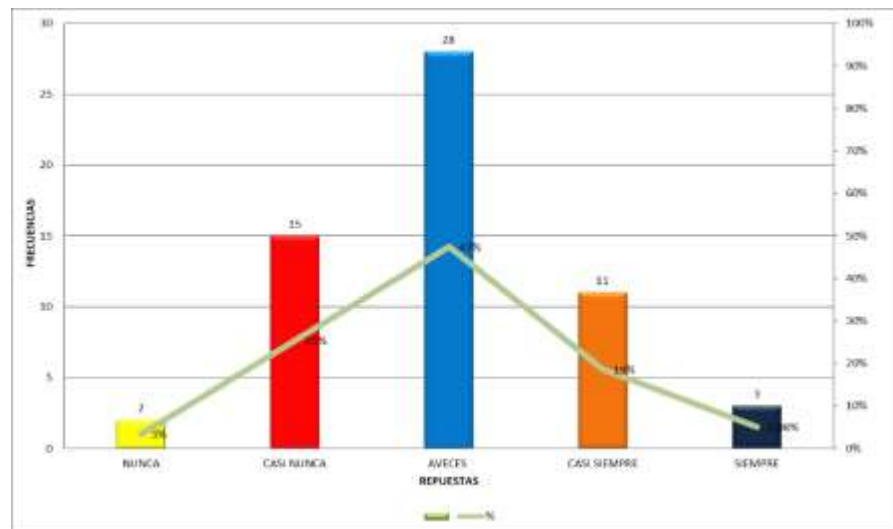


Figura 32: Resuelvo con eficiencia los problemas laborales que se me presentan de forma inmediata tanto en su desempeño remoto como presencial

Nota: Tabla 41

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado resuelvo con eficiencia los problemas laborales que se me presentan de forma inmediata tanto en su desempeño remoto como presencial respondieron a veces con un 47% (28 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 25% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 19% (11 servidores públicos profesionales); siempre con un 5.08% (3 servidores públicos profesionales); y nunca con un 3% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 42

P.24. Cuando laboro de forma remota empleo de manera correcta los recursos tecnológicos para el desempeño de mis labores

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	5%	3	5%
CASI NUNCA	19	32%	22	37%
AVECES	26	44%	48	81%
CASI SIEMPRE	8	14%	56	95%
SIEMPRE	3	5.08%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

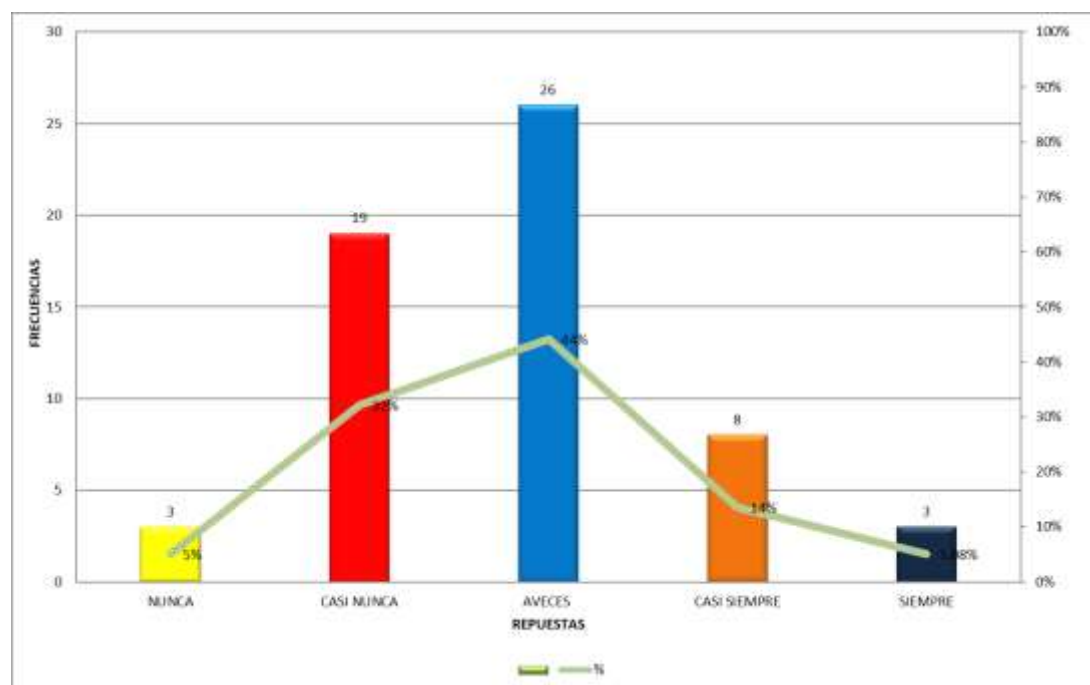


Figura 33: Cuando laboro de forma remota empleo de manera correcta los recursos tecnológicos para el desempeño de sus labores

Nota: Tabla 42

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado cuando laboro de forma remota empleo de manera correcta los recursos tecnológicos para el desempeño de sus labores respondieron a veces con un 44% (26 servidores publicos profesionales), casi nunca con un 32% (19 servidores publicos profesionales); casi siempre con un 14% (8

servidores publicos profesionales); siempre con un 5.08% (3 servidores publicos profesionales); y nunca con un 5% (3 servidores públicos profesionales).

Tabla 43

P.25. Muestro preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo nos planteamos para brindar un buen servicio a los usuarios

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	2%	1	2%
CASI NUNCA	6	10%	7	12%
AVECES	15	25%	22	37%
CASI SIEMPRE	13	22%	35	59%
SIEMPRE	24	40.68%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

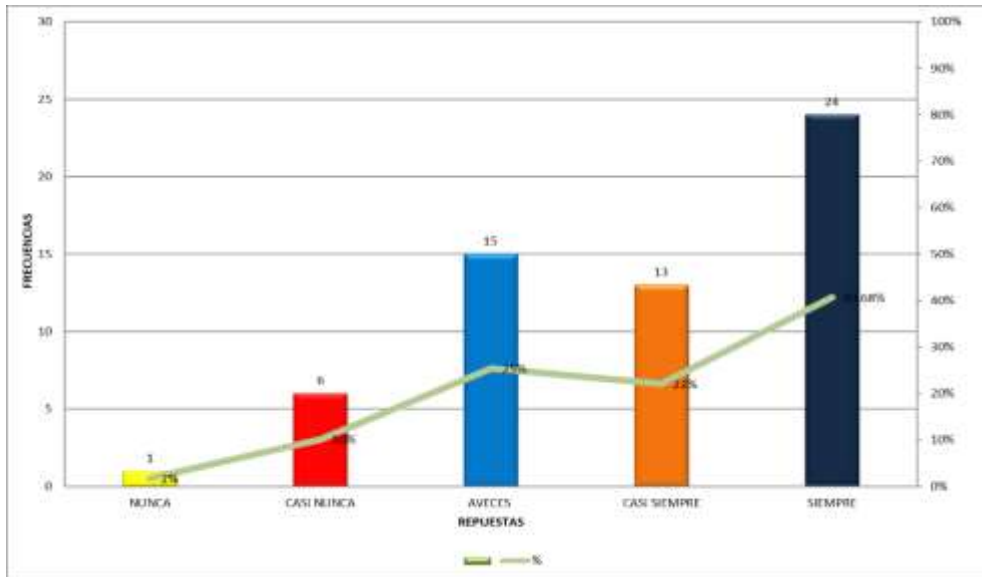


Figura 34: muestro preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo nos planteamos para brindar un buen servicio a los usuarios

Nota: Tabla 43

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado muestro preocupación por alcanzar los objetivos que como equipo de trabajo nos planteamos para brindar un buen servicio a los usuarios respondieron siempre con un 40.68% (24 servidores publicos profesionales), a veces con un 25% (15 servidores publicos profesionales); casi siempre

con un 22% (13 servidores públicos profesionales); casi nunca 10% (6 servidores públicos profesionales), y nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

Tabla 44

P.26. Cumplimiento con todas las funciones que se me asignan de manera correcta y oportuna

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	2	3%	2	3%
CASI NUNCA	15	25%	17	29%
AVECES	28	47%	45	76%
CASI SIEMPRE	11	19%	56	95%
SIEMPRE	3	5.08%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

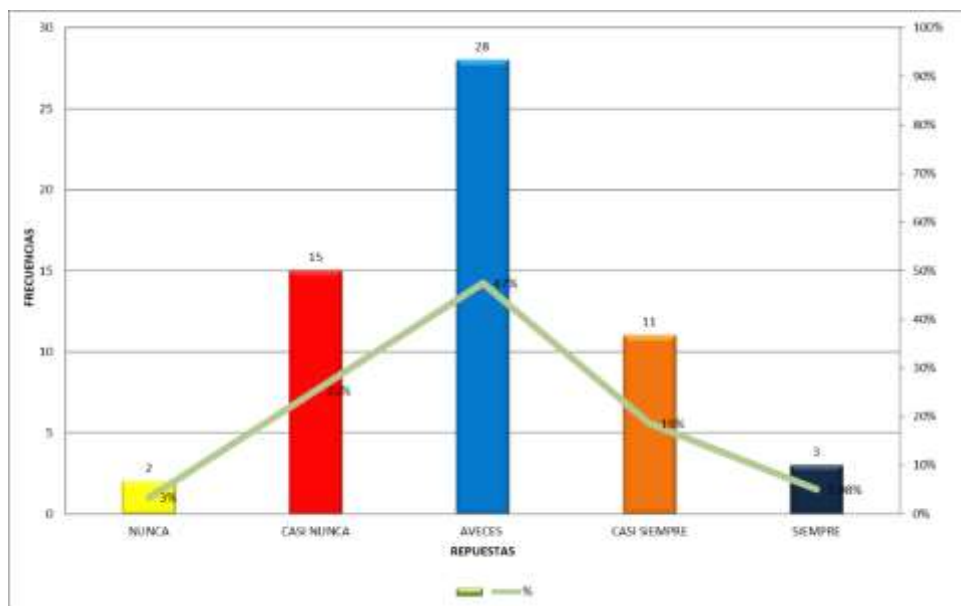


Figura 35: Cumplimiento con todas las funciones que se me asignan de manera correcta y oportuna

Nota: Tabla 44

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado cumplimiento con todas las funciones que se me asignan de manera correcta y oportuna respondieron a veces con un 47% (28 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 25% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 19% (11 servidores públicos profesionales); siempre con un 5.08% (3 servidores públicos profesionales); y nunca con un 3% (2 servidores públicos profesionales).

Tabla 45

P.27. Demuestro flexibilidad para adaptarme a los cambios que sufre la entidad debido a la situación de pandemia

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	5%	3	5%
CASI NUNCA	19	32%	22	37%
AVECES	26	44%	48	81%
CASI SIEMPRE	8	14%	56	95%
SIEMPRE	3	5.08%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

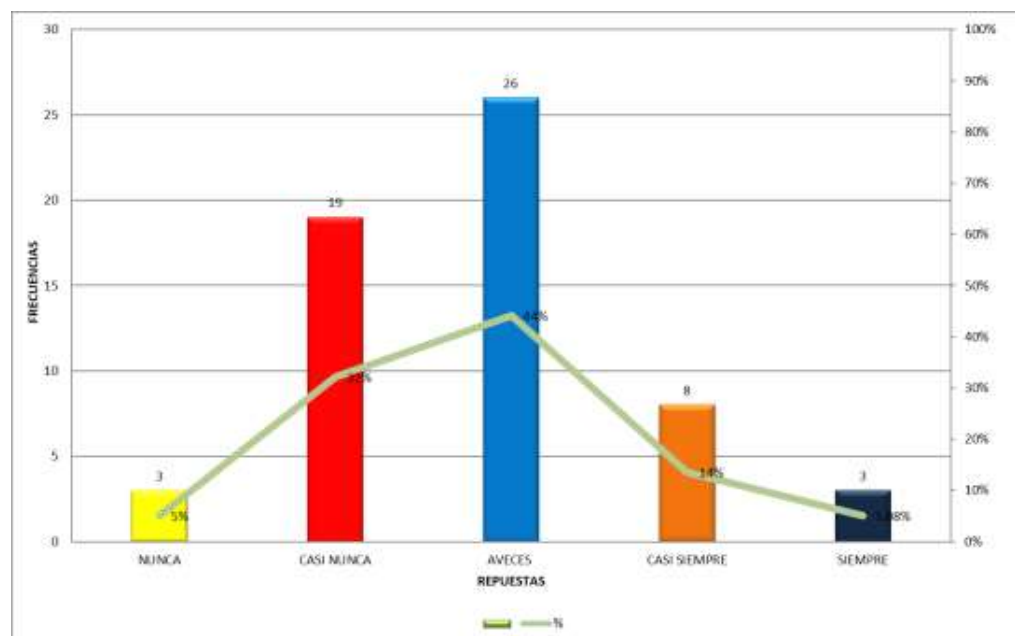


Figura 36: Demuestro flexibilidad para adaptarme a los cambios que sufre la entidad debido a la situación de pandemia

Nota: Tabla 45

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado demuestro flexibilidad para adaptarme a los cambios que sufre la entidad debido a la situación de pandemia respondieron a veces con un 44% (26 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 32% (19 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 14% (8 servidores públicos profesionales); siempre con un 5.08% (3 servidores públicos profesionales); y nunca con un 5% (3 servidores públicos profesionales).

Dimensión Distinción

Tabla 46

P.28. Siento que dentro de la entidad tengo oportunidades de ascender a un mejor puesto de trabajo

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	4	7%	4	7%
CASI NUNCA	20	34%	24	41%
AVECES	24	41%	48	81%
CASI SIEMPRE	8	14%	56	95%
SIEMPRE	3	5.08%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

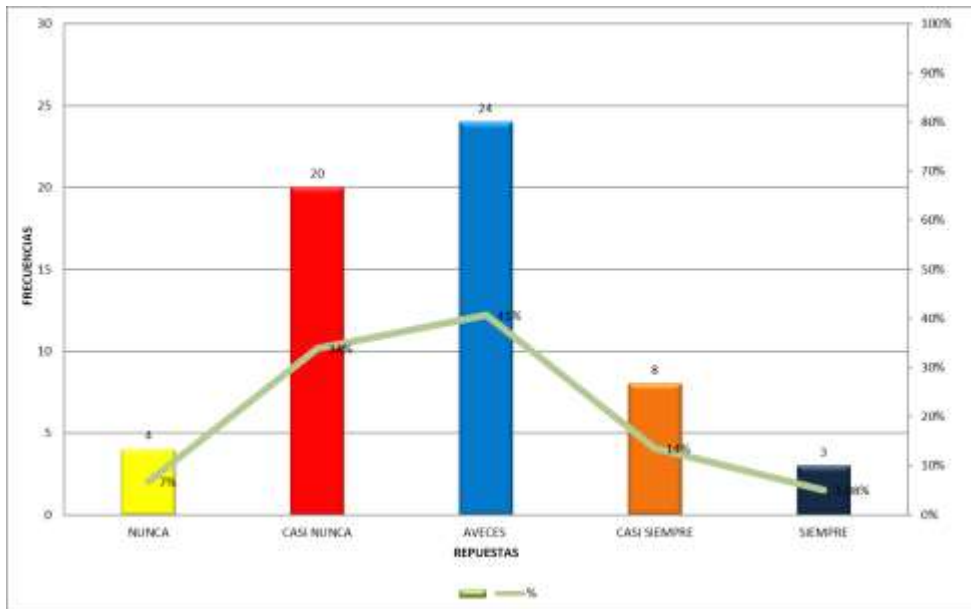


Figura 37: Demuestro flexibilidad para adaptarme a los cambios que sufre la entidad debido a la situación de pandemia

Nota: Tabla 46

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado siento que dentro de la entidad tengo oportunidades de ascender a un mejor puesto de trabajo respondieron a veces con un 41% (24 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 34% (20 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 14% (8 servidores públicos profesionales); nunca con un 7% (4 servidores públicos profesionales); y siempre con un 5.08% (3 servidores públicos profesionales).

Tabla 47

P.29. Siento que el sueldo que percibo es acorde a las funciones que desempeño

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	5%	3	5%
CASI NUNCA	19	32%	22	37%
AVECES	26	44%	48	81%
CASI SIEMPRE	8	14%	56	95%
SIEMPRE	3	5.08%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

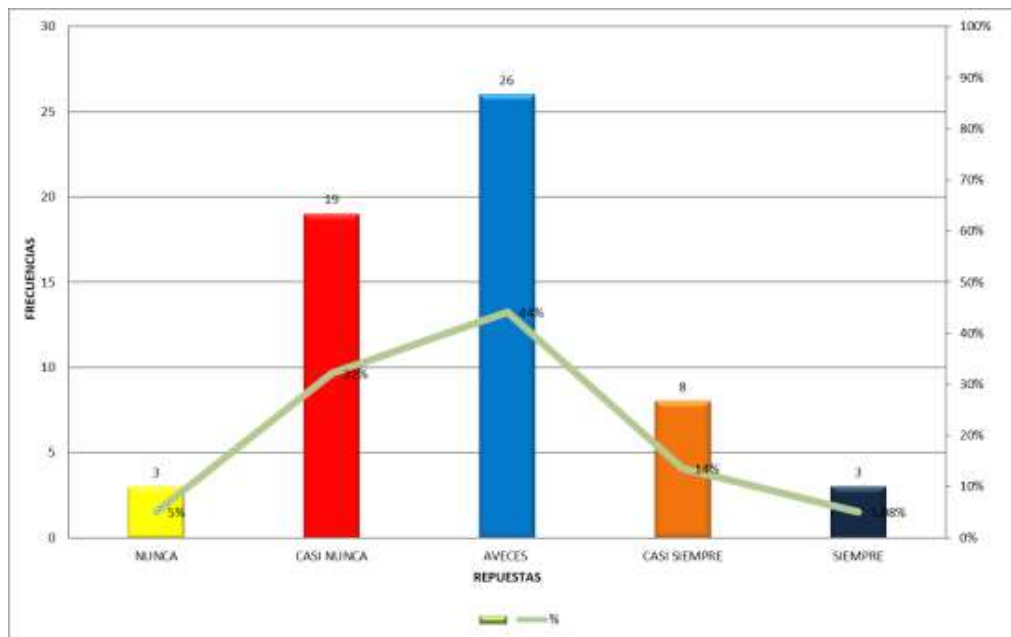


Figura 38: Siento que el sueldo que percibo es acorde a las funciones que desempeño

Nota: Tabla 47

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado siento que el sueldo que percibo es acorde a las funciones que desempeño respondieron a veces con un 44% (26 servidores publicos profesionales), casi nunca con un 32% (19 servidores publicos profesionales); casi siempre con un 14% (8 servidores publicos profesionales); siempre con un 5.08% (3 servidores publicos profesionales); y nunca con un 5% (3 servidores públicos profesionales).

Tabla 48

P.30. La entidad valora mi esfuerzo en el desempeño de mis funciones

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	3	5%	3	5%
CASI NUNCA	19	32%	22	37%
AVECES	26	44%	48	81%
CASI SIEMPRE	8	14%	56	95%
SIEMPRE	3	5.08%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

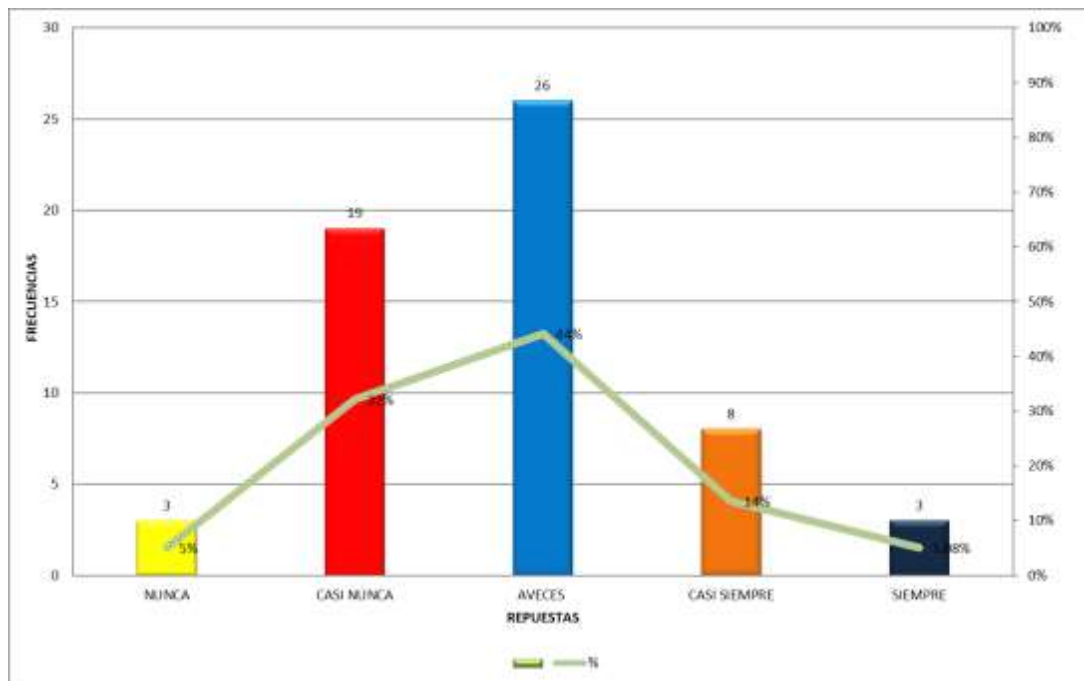


Figura 39: La entidad valora mi esfuerzo en el desempeño de mis funciones

Nota: Tabla 48

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la entidad valora mi esfuerzo en el desempeño de mis funciones respondieron a veces con un 44% (26 servidores públicos profesionales), casi nunca con un 32% (19 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 14% (8 servidores públicos profesionales); siempre con un 5.08% (3 servidores públicos profesionales); y nunca con un 5% (3 servidores públicos profesionales).

Dimensión Impacto

Tabla 49

P.31. Mi superior controla mis asignaciones e interviene cuando es necesario para que se concreten los objetivos trazados

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	0	0%	0	0%
CASI NUNCA	13	22%	13	22%
AVECES	22	37%	35	59%
CASI SIEMPRE	16	27%	51	86%
SIEMPRE	8	13.56%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

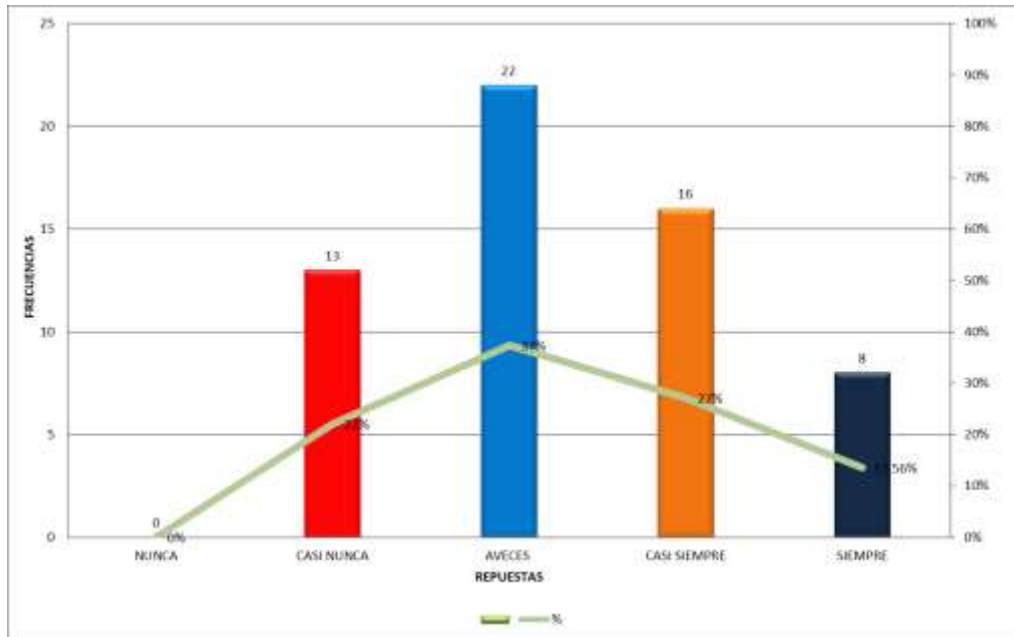


Figura 40: Mi superior controla mis asignaciones e interviene cuando es necesario para que se concreten los objetivos trazados

Nota: Tabla 49

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado mi superior controla mis asignaciones e interviene cuando es necesario para que se concreten los objetivos trazados respondieron a veces con un 37% (22 servidores publicos profesionales), casi siempre con un 27% (16 servidores publicos profesionales); casi nunca con un 22% (13 servidores publicos profesionales); siempre con un 13.56% (8 servidores publicos profesionales).

Tabla 50

P.32. Mi superior ejerce presión en mí de forma constante para llevar a cabo mis asignaciones

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	2%	1	2%
CASI NUNCA	18	31%	19	32%
AVECES	25	42%	44	75%
CASI SIEMPRE	12	20%	56	95%
SIEMPRE	3	5.08%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

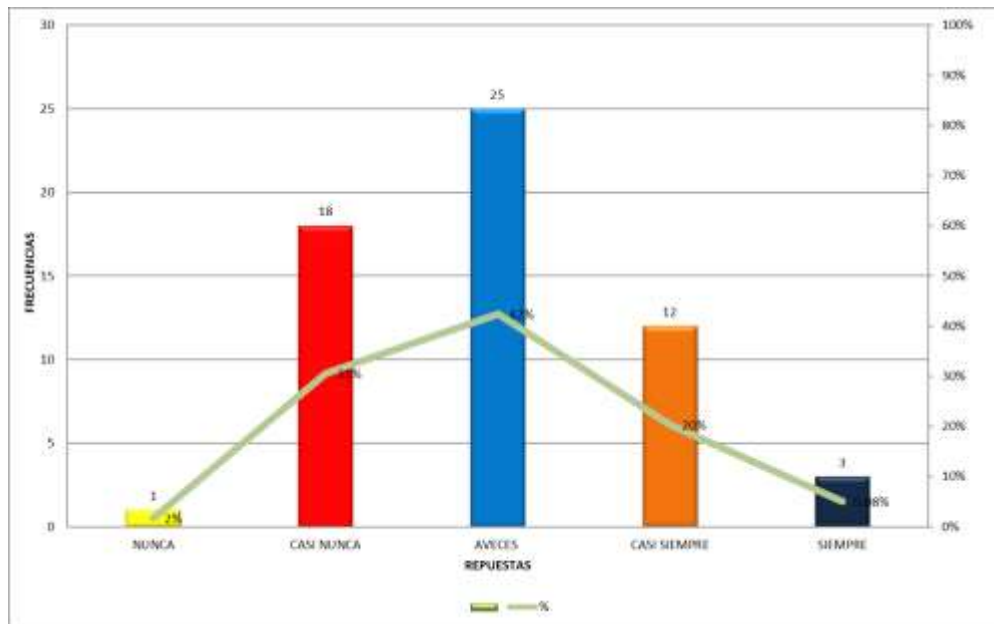


Figura 41: Mi superior ejerce presión en mí de forma constante para llevar a cabo mis asignaciones

Nota: Tabla 50

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado mi superior ejerce presión en mí de forma constante para llevar a cabo mis asignaciones respondieron a veces con un 42% (25 servidores publicos profesionales), casi nunca con un 31% (18 servidores publicos profesionales); casi siempre con un 20% (12 servidores publicos profesionales); siempre con un 5.08% (3 servidores publicos profesionales); y nunca con un 2% (1 servidor público profesional).

Tabla 51

P.33. La entidad brinda un nivel de exigencia en cuanto al cumplimiento de mis labores

OPCIONES	Frecuencia absoluta	%	Frecuencia acumulada	% acumulada
NUNCA	1	2%	1	2%
CASI NUNCA	6	10%	7	12%
AVECES	15	25%	22	37%
CASI SIEMPRE	13	22%	35	59%
SIEMPRE	24	40.68%	59	100%
TOTAL	59	100%		

Nota: Instrumentos aplicados a los servidores profesionales de una UGEL, 2021

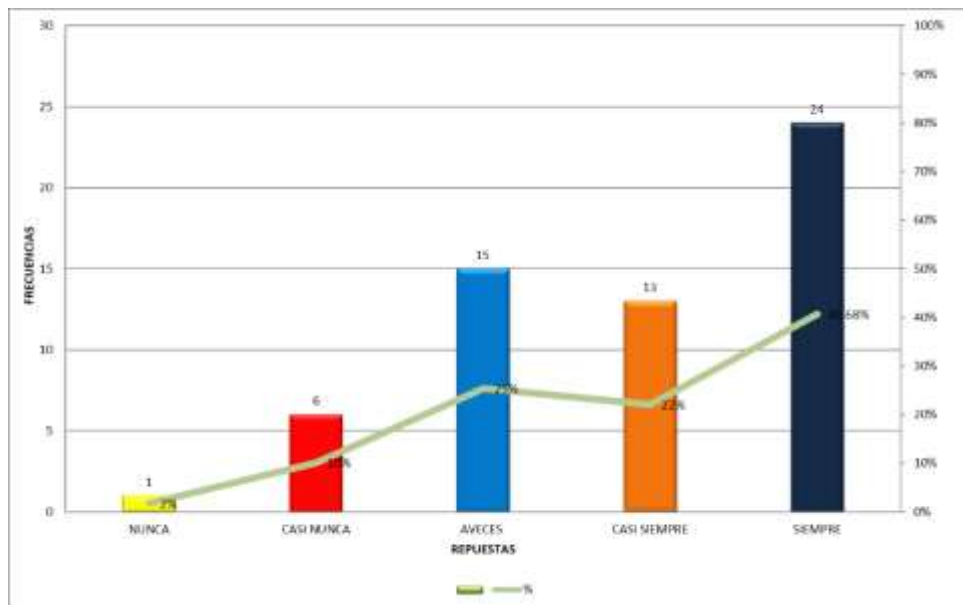


Figura 42: La entidad brinda un nivel de exigencia en cuanto al cumplimiento de mis labores

Nota: Tabla 51

Interpretación:

Los servidores públicos profesionales respecto al enunciado la entidad brinda un nivel de exigencia en cuanto al cumplimiento de mis labores respondieron siempre con un 40.68% (24 servidores públicos profesionales), a veces con un 25% (15 servidores públicos profesionales); casi siempre con un 22% (13 servidores públicos profesionales); casi nunca 10% (6 servidores públicos profesionales), y nunca con un 2% (1 servidor público profesional).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MANUEL JOSE PEÑALVER HIGUERA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos profesionales durante el periodo de pandemia Covid-19 de una UGEL, 2021", cuyo autor es DOMINGUEZ CARRERA RUSBELTH TOMAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, 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.

TRUJILLO, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MANUEL JOSE PEÑALVER HIGUERA CARNET EXT.: 02403968 ORCID: 0000-0002-8732-984X	Firmado electrónicamente por: MJPENALVER el 12- 08-2022 14:51:46

Código documento Trilce: TRI - 0370632