



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo
de la UGEL Santa, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Castillo Sarmiento, Karen Araceli (ORCID: 0000-0002-1554-0072)

ASESOR:

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolas (ORCID: 0000-0002-9794-0423)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos padres por haberme formado en la persona que soy, muchos de mis logros se los debo a ustedes, agradecida por sus consejos y por incentivarne a ser siempre perseverante. A mi Hermana por estar siempre presente, brindándome apoyo.

A mi esposo, por su comprensión y motivación para seguir creciendo como profesional.

Karen Araceli

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento en primer lugar a Dios quien me dio la sabiduría suficiente para culminar mis estudios y por la oportunidad que me brinda cada día de ser mejor.

A la Universidad César Vallejo por permitirme haber desarrollado y culminado mi carrera de posgrado. Así también a mi docente Dr. Nicolás Álvarez Carrillo, quien nos guio durante este proceso de investigación, brindando su apoyo profesional, conocimientos y su tiempo.

El autor.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	12
3.1.Tipo y diseño de investigación	12
3.2.Definición de las variables	13
3.3.Población, muestra y muestreo	14
3.4.Técnicas e instrumentos	14
3.5.Validez y confiabilidad de los instrumentos	15
3.6.Procedimientos	15
3.7.Método de análisis de los datos	16
3.8.Aspectos éticos	16
IV.RESULTADOS	17
4.1.Del objetivo general	17
4.2.De los objetivos específicos descriptivos	18
4.3.De los objetivos específicos correlacionales	20
V.DISCUSIÓN	24
VI.CONCLUSIONES	30

VII.RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	41

Índice tablas

Tabla N° 4.1. De la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.....	17
Tabla N° 4.2.1. Nivel del Clima organizacional del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.....	18
Tabla N° 4.2.2. Nivel de Desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.....	19
Tabla N° 4.3.1. De la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral	20
Tabla N° 4.3.2. De la relación que existe entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral	21
Tabla N° 4.3.3. De la relación que existe entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral	22
Tabla N° 4.4. Prueba de normalidad entre el clima organizacional y el desempeño laboral	23

Índice de figuras

Figura N° 4.1. De la relacion que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.....	17
Figura N° 4.2.1. Nivel del Clima organizacional del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.....	18
Figura N° 4.2.2. Nivel de Desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.....	19
Figura N° 4.3.1. De la relacion que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral	20
Figura N° 4.3.2. De la relacion que existe entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral	21
Figura N° 4.3.3. De la relacion que existe entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral	22

RESUMEN

Esta investigación tuvo como finalidad determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, para lo cual se empleó una población y muestra de 100 trabajadores, obteniendo un muestreo no probabilístico.

La metodología empleada se consideró un enfoque paradigma positivista, de tipo cuantitativo y de diseño no experimental correlacional. Asimismo la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento conformada por 2 cuestionarios de 22 y 16 ítems, validada por 2 expertos, obteniendo un excelente grado de confiabilidad.

Como conclusión se determinó que existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, debido a que el coeficiente de correlación salió 0.838, y la significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), esto porque el clima organizacional está en un proceso de implementación y que es de aceptación total por parte de la población. Sin embargo, se tiene que continuar en su aplicación con la finalidad de aumentar el desempeño laboral de los trabajadores. A su vez, se determinó que en la variable clima organizacional el 40% tienen una percepción de nivel bueno; el 19% un nivel regular, y el 41% tienen un nivel malo; en la variable desempeño laboral el 38% tienen un nivel alto, el 44% tienen un nivel medio, y el 18% tienen un nivel bajo.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, estructura organizacional, procesos, relaciones organizacionales.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine if there is a relationship between the organizational climate and the work performance of the administrative staff of the UGEL Santa, for which a population and sample of 100 workers were used, obtaining a non-probabilistic sampling.

The methodology used was considered a positivist paradigm approach, of a quantitative type and a non-experimental correlational design. Likewise, the technique used was the survey and the instrument made up of 2 questionnaires of 22 and 16 items, validated by 2 experts, obtaining an excellent degree of reliability.

In conclusion, it was determined that there is a very strong positive correlation between the organizational climate and work performance variables, because the correlation coefficient was 0.838, and the bilateral significance was 0.000, which is less than the margin of error (0.05), this because the organizational climate is in a process of implementation and that it is fully accepted by the population. However, its application must continue in order to increase the work performance of workers. In turn, it was determined that in the organizational climate variable, 40% have a perception of a good level; 19% have a regular level, and 41% have a bad level; in the job performance variable, 38% have a high level, 44% have a medium level, and 18% have a low level.

Keywords: organizational climate, job performance, organizational structure, processes ,organizational relationships.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad estamos viviendo un proceso de modernización, con cambios tecnológicos, donde muchas entidades del sector público se han contemplado la necesidad de realizar cambios repentinos, donde se refleja una serie de deficiencias e irregularidades respecto al trabajo de los colaboradores, en consecuencia, se debe recurrir a la búsqueda de ideas que resulten innovadoras, de esa manera se pueda ofrecer servicios de calidad.

A nivel internacional, en las investigaciones realizadas por Rodríguez y Lechuga (2019), describen un bajo nivel en el trabajo debido a que no existe una buena comunicación interna, esto debido al bajo nivel de del personal en relacionarse con sus compañeros y el poco interés laboral. En tanto, en México el clima organizacional se realiza entre los miembros de la empresa, donde existe un estado de continua adaptación que busca satisfacer necesidades, la cual la falta de estas puede acarrear muchos problemas, por otro lado, el clima determina la conducta de las personas hacia las empresas determinando una personalidad para influir en las personas, distinguiendo organizaciones y unidades dentro de las mismas. (Soria et al, 2019). En Manabí, Ecuador, el hablar de desempeño laboral, es entender el nivel de ejecución que logran los trabajadores para alcanzar sus metas dentro de una organización durante un cierto período de tiempo, y también, la efectividad de las personas que trabajan dentro de una organización, es para bienestar de ellos mismos. (Ponce, 2021).

Con el tiempo se ha descubierto que existe un factor muy importante para las organizaciones que se ha pasado por alto, que viene hacer el recurso humano, es por ello que desde hace mucho tiempo se viene desarrollando estrategias para generar ambientes propicios donde los empleados puedan desarrollar habilidades, conocimientos y relaciones de una mejor manera. (Martínez et al, 2022).

A nivel nacional, en Lima en las instituciones públicas el desempeño laboral es un componente esencial para alcanzar metas, así, los empleados se encuentran en constantes evaluaciones por el ente encargado de medir el nivel desempeño, rendimiento o productividad. Las valoraciones del desempeño se componen en el rendimiento integral del empleado, donde compone una pieza fundamental la cual de una u otra manera suele ejecutarse en toda institución moderna (Oliveira et al, 2021). En tanto, el Sistema Administrativo de Gestión despliega y establece la política gubernamental relacionada con el servicio civil, siendo estas una acumulación de reglas, principios, instrucciones y metodologías utilizadas por los entes administrativos de los recursos humanos. Respecto a la Ley del servicio civil N° 30057, reglamenta el proceso de capacitación, tiene como finalidad lograr la mejora del desempeño de los trabajadores públicos que permita ofrecer servicios de calidad a los usuarios. (Gonzales et al., 2021).

Es decir, si en las organizaciones no existe motivación y un adecuado ambiente de trabajo, esta se verá afectado en el cumplimiento de sus labores del personal que colaboradora en cada entidad, no obstante, los desempeños no serán favorables; el clima organizacional en el apoyo que pueda existir entre los trabajadores parte de la institución, por consiguiente, se da en una relación positiva, así como también se puede apreciar dificultades para el desarrollo de las labores en los trabajadores. (Chanca, 2021).

Respecto a la UGEL Santa, tiene como misión avalar un eficiente apoyo a la gestión de la institución, con un adecuado manejo de los recursos materiales, bienes y de servicios en general. Sin embargo, se observa también en su entorno interno en las áreas administrativas, que no hay relación entre los equipos de trabajo, es decir, no existe una correcta comunicación interna efectiva, puesto que el personal nombrado muestra poco interés en sus labores, estos aspectos no permiten el buen desempeño laboral impidiendo que se logren de manera oportuna los objetivos y metas trazadas. El problema del bajo nivel en el desempeño laboral que se presenta en la UGEL Santa, es que no cuentan con habilidades que les permitan mejorar este

aspecto, afectando el desempeño de los trabajadores; es ahí donde parte la importancia de la investigación. Asimismo, se puede observar con la llegada de la pandemia el personal administrativo algunos asisten solo 4 veces por semana. En tanto, aun no se tiene claro la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados, por tal razón se analizará cada variable de estudio para determinar las causas y consecuencias a fin de formular lineamientos estratégicos para un servicio de calidad.

Es así que tras todo lo antes descrito líneas arriba en la presente investigación se formula el siguiente problema; ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022?, siendo una de las interrogantes a ser resuelta con el desarrollo de la presente investigación.

La investigación se justifica, puesto que permite recoger información de las variables y mostrar a través de resultados la problemática causada en diferentes organizaciones tanto en los ámbitos internacionales como nacionales; asimismo de manera local en la UGEL Santa. Por tanto, los beneficiados son el personal administrativo, debido a que ellos son los más afectados cuando existe la ausencia de estas dos variables, viéndose perjudicados en las actividades por cumplir en beneficio de la institución pública. Metodológicamente la recolección de datos fue por intermedio de dos cuestionarios, que fueron elaborados partiendo de la matriz de operativización de ambas variables y podrán ser utilizados en otros contextos de investigación.

Por ello, se tiene como objetivo general: Determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022. Asimismo, como objetivos específicos tenemos: Describir el nivel del clima organizacional; Describir el nivel de desempeño laboral; Determinar si existe relación entre la estructura organizacional y el desempeño laboral; Determinar si existe relación entre los

procesos organizacionales y el desempeño laboral; Determinar si existe relación entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral.

Igualmente, se plantea como hipótesis general: Hi Si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022; y como hipótesis específicas tenemos: Hi1 Si existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral; Hi2 Si existe relación significativa entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral; Hi3 Si existe relación significativa entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Arias y Arias (2021) en su artículo estudiaron “El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores de Cotton Life”, quienes en su investigación manejaron métodos cuantitativos y un diseño de correlación causal, no experimental; 80 trabajadores obtuvieron como muestra, manejando la técnica de las encuestas y como herramientas los cuestionarios. En los resultados se halló que las dificultades se reflejan tanto en la estructura organizacional como también en componentes emocionales de los empleados, como la adaptación al cambio, las condiciones de trabajo y la comunicación. De esta manera se llega a la conclusión que el clima organizacional posee un impacto inmediato en el desempeño laboral de Cotton Life, ya que el coeficiente de rho spearman salió 0.897.

Bernal et al., (2021) en su artículo científico “Ambiente organizacional y motivos empresariales como insumos para planes de mejoramiento institucional en la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador”. Adquirió un enfoque cuantitativo, con un diseño pre experimental, la muestra fue de un total de 105 trabajadores. Donde mediante los resultados se manifestaron que existen problemas relacionados con el clima laboral, pero eso no quiere decir que afecte el entusiasmo sino al contrario ayuda a mejorarlo cada día. Es así, que se llegó a la conclusión que una evaluación a tiempo puede servir para mejorar aspectos negativos en el desarrollo de la organización, y que con ello se recomiendan acciones de un nivel bajo, regular y largo plazo, el resultado obtenido con el coeficiente de rho spearman salió 0.915.

Galicia et al. (2021) en su artículo, analizó “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de una empresa”, los métodos empleados fueron de tipo aplicado, enfoque cuantitativo y diseño pre experimental, mediante un análisis descriptivo e intervencionista en dos

compañías distribuidoras de la provincia de Manabí, se tuvo una muestra conformada por 135 trabajadores. Se identificó las variantes que tienen mayor influencia en el comportamiento organización de las entidades, donde se obtuvo resultados utilizando la metodología experta, arrojando un coeficiente rho spearman salió 0.824.

Jiménez (2019) en su tesis de estudio con título “Motivación y productividad en los trabajadores que son embotelladores de bebidas”; de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo y diseño pre experimental, 58 personas fueron seleccionada comprometidos al servicio de una compañía embotelladora de bebidas carbonatadas. Al procesar los datos estadísticos, las diferencias significativas se vieron reflejadas entre los distintos grupos, las cuales utilizando las variables independientes del trabajo de investigación, donde se consideró el género, educación, ingreso mensual, tipo de trabajo y edad. Extrayendo como conclusión que la percepción de motivación y productividad son iguales, es así que se encuentra que existe una diferencia muy significativa en la antigüedad de las variables independientes de la empresa.

Pedraza (2018), en su artículo científico nombrado “El impacto del entorno regulatorio en la mejora del desempeño laboral de los empleados de los centros médicos”, su muestra estuvo determinada por 375 participantes que laboran en la entidad, estuvo empleada de tipo aplicado, enfoque cuantitativo y de diseño no correlacional. En los resultados el nivel obtenido es normal y alto, existe un compromiso con la entidad; además, esto se manifiesta de manera responsable y eficiente en el trabajo de los colaboradores, pero muchas veces está plagado de ambientes físicos insuficientes, que provocan malestar en los colaboradores. En la conclusión hallada fue que el coeficiente de rho spearman salió 0.798.

Velasco et al. (2018) en su artículo “Clima laboral y su impacto en el desempeño de los docentes de una escuela de educación básica en Ecuador”, se tuvo como objetivo general valorar si existe relación fuerte entre

ambas variables, la metodología estuvo empleada con un diseño no correlacional, de tipo aplicado y con un enfoque cuantitativo. En los resultados se tiene que el 83% de los docentes confirmaron que el problema se puede solucionar, el 93% de los docentes recibieron asesoría en actividades, el 86% de los docentes innovaron, el 66% de los docentes recibieron apoyo de las autoridades, el 100% de los docentes creyeron que el respeto existe, 80% de los docentes apoyo. Se concluyó que, en general las demandas de los docentes estaban relacionadas y la comunicación con las autoridades era insuficiente, obteniendo como resultado un coeficiente de rho spearman salió 0.842.

A nivel nacional, Segredo (2021) en su investigación para obtener su maestría, titulada “Clima laboral y satisfacción laboral en una empresa Industrial Peruana”. El objetivo principal fue hallar la relación entre ambas variables de estudio, los métodos empleados fueron de tipo aplicado, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Como resultado adquiridos muestran al varón como responsable de cada proceso internamente en la organización, obteniendo de esta manera un buen desempeño laboral, viéndose reflejado en la producción, entre otros. Como conclusión se tuvo que el coeficiente de rho spearman salió 0.855.

Pitre et al. (2020) en su artículo científico sobre “Entorno regulatorio y su impacto en el desempeño de los empleados del sector transporte de Doil International SAC de Chimbote”, tuvo como finalidad identificar si el clima organización y la variable desempeño laboral se relacionan. En la metodología se utilizaron tipos de estudios descriptivos pertinentes, métodos cualitativos con diseños no experimentales, además tuvo una muestra probabilística de 20 empleados de 80 personas. Los resultados hallados fueron que el 51.4% indicó que, si se cumple el clima organizacional en su institución, y el 41.8% de los empleados estudiados probaron que el desempeño laboral es bajo, lo que da aludir que la empresa no se centra por sus necesidades de ellos. En la conclusión se tuvo que el coeficiente de rho spearman salió 0.836.

Williams (2020) en su tesis de maestría “Clima Laboral y la satisfacción como factores que influyen en el desempeño laboral, en los funcionarios de la subsecretaría de información Senplades”. El método utilizado fue de diseño correlacional y no experimental. Mediante la totalidad de la población que fue de 53 empleados, el resultado arrojó que entre el clima laboral y el desempeño laboral existe relación, esto mostrándose a través de los resultados de ambas variables, las cuales por medio de una encuesta aplicada al personal se obtuvo que el 66% sintieron condiciones de liderar manejados por los jefes de área de manera efectiva. Es así, que se llega a la conclusión donde el coeficiente de rho spearman salió 0.877.

Noboa (2020) en su artículo de investigación “La relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados en las organizaciones de salud”, como muestra de investigación fueron 110 colaboradores, la herramienta utilizada es una encuesta, se basa en un cuestionario. Los resultados hallados fueron que el 61.7% de los trabajadores indicaron que, si se cumple el clima organización en su institución, mientras que el 70.2% indica que su desempeño laboral es bajo porque no hay incentivo. Se extraen conclusiones por correlación de Spearman, debido a que sus variables no tienen una relación normal, es de 0.459, su significancia $p = 0.000$, este resultado implica que existe una correlación, pero la magnitud es moderada, por lo que se admite la hipótesis del investigador.

En la base teórica se consideró primero la variable clima organizacional, para ello, Chiavenato (2019, p. 85) sugieren que son parte integral del clima laboral, la cual quiere decir que tener criterios generales se refiere a varios elementos internos de la empresa donde los miembros han experimentado cambios positivos o severos. También expresa que refleja las interacciones de las personas, así como su satisfacción con el medio ambiente. Por eso, las personas se preocupan por el clima organizacional de la empresa y las preferencias personales, porque un trabajador con entusiasmo se esforzará en alcanzar objetivos que otro que no lo está. De esta forma la investigación sobre el término reúne documentos sobre

ambientes físicos de trabajo a través de sentimientos y actitudes específicas relacionadas con diferentes aspectos de las condiciones de trabajo, compensación, gerentes y organizaciones.

Por otro lado, Cárdenas (2021) expresa que el clima organizacional es aquel ambiente de trabajo donde los colaboradores se sienten a gusto, no solo con su área de trabajo, sino también con el personal que están en sus alrededores, de esta forma toda organización generará que sus trabajadores tengan un mejor desempeño laboral. Asimismo, es importante debido a que se deduce como el ambiente laboral que atribuye positivamente con la institución, permite conocer como los trabajadores reaccionan al estilo de gestión que se vive en las instituciones públicas. Dichos sentimientos repercuten directa o indirectamente y tiene consecuencias en el comportamiento del personal administrativo, con sus colegas e incluso con su familia.

Las dimensiones del clima organizacional que se tomarán en esta investigación serán tres y se definirán de acuerdo al autor Chiavenato (2019), las cuales se describen a continuación: La estructura organizacional, es la colocación formal de cada empleado en su puesto destinado dentro de una institución, la cual esto involucra tomar decisiones sobre especialización, centralización, formalización. Procesos organizacionales, hace mención a proyectar y establecer la distribución de los cargos que dispone la empresa, gobernar y controlar sus actividades; es así que razona sobre el vínculo que tiene el trabajador con su entorno cotidiano, de manera que el nivel de satisfacción se vea reflejado en las relaciones personales con sus demás compañeros, asimismo, se describe el compañerismo que pueda existir en una institución habiendo de esa manera un trato de diversos trabajadores; Las relaciones organizacionales son los vínculos existente entre instituciones, es decir, que dan lugar a negocios relativamente duraderas y constantes. Asimismo, este factor puede señalar los beneficios que percibe cada trabajador por sus labores encomendadas, estas pueden verse reflejados en reconocimientos, sueldo, premios, bonos. El esfuerzo se encuentra vinculado

al grado de las competencias necesarias en que debe estar desarrolladas cada actividad realizada.

El desempeño laboral, según Montoya (2019, p. 155), esto se puede entender por la manera en que las personas se desenvuelven en su campo, como logran metas de forma amena y velando siempre por sus mejores intereses. A su vez, se define como la calidad del trabajo realizado por los empleados de una empresa utilizando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales. Así pues, evaluar el desempeño en una organización es de suma importancia debido a que es el medio por el cual se manifiestan problemas en el desenvolvimiento del personal, en áreas no apropiados a su potencial, identificándose de tal modo si hay problemas de motivación. Además, el desempeño se refiere a la efectividad de los trabajadores para adaptarse y conservar su puesto asignado, a fin de convertirse en una organización que ayude al personal a la supervivencia, adaptación y crecimiento.

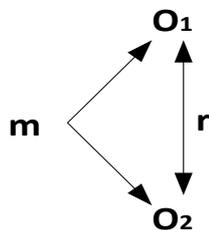
Por otro lado, Rodríguez (2021, p. 22), expresa que el desempeño laboral es la responsabilidad que refleja la conducta de cada trabajador para desempeñar efectivamente su trabajo y no transferir ningún impacto de sus actividades hacia otro compañero, respetando las reglas organizacionales, específicas y actualizadas, la empresa propuso métodos y procedimientos. Además, esto significa que todos los colaboradores tienen una condición de alerta para detectar fallas exteriorizadas para que puedan ser corregidas de inmediato. Las evaluaciones de este desempeño suelen tener en cuenta factores como las responsabilidades de los colaboradores, las relaciones interpersonales, la cooperación y la eficiencia; como estrategia de gestión, permitiendo la retroalimentación, el apoyo y el seguimiento continuo entre jefes y empleados, aprobando la enseñanza recíproca para mejorar los procesos y logros organizacionales (Espíritu y Castro, 2020).

Las dimensiones que se usarán en la variable desempeño laboral serán dos, y se definen de acuerdo al autor Montoya (2019), las cuales son: Compromiso es la habilidad que tiene cada colaborador para desarrollar sus actividades durante un tiempo específico, tomando conciencia de lo importante que es su aporte para el cumplimiento de los objetivos. Además, es el valor que demuestra un empleado al identificarse con la institución donde trabaja; las cuales permitirán que el empleado ejecute eficientemente su labor, teniendo en cuenta la técnica de la ética y la moralidad desarrollada; Metas es aquella en la cual un colaborador se esfuerza para cumplir es decir son importante para el ser humano debido a que motivan y rigen sus actos, con el propósito de alcanzarlas como una fuente de motivación para ellos mismos. Asimismo, también se incluye cualidades y satisfacción por parte del usuario, permitiendo tener oportunidades para brindar solución, cumplimiento de plazos y el efecto de los resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación pertenece al paradigma o enfoque positivista, que según Bernal (2010), señala que este tipo se basa en la comprobación del conocimiento a través de los pronósticos, mediante el planteamiento de las hipótesis como forma de predecir los hechos que sucedan durante la investigación, la cual se comprueba y/o verifica. El estudio mantendrá un enfoque cuantitativo, debido a que los resultados que se obtendrán serán de manera cuantificables, es decir, con valores numéricos expresados en porcentajes, indicadores, etc., y tendrá un diseño no experimental correlacional, ya que no habrá manipulación intencional de ninguna de las variables de estudio, sino que, se indagará la relación que existe entre ambas variables de estudio. (Hernández et al., 2017). El esquema de investigación será el siguiente:



Dónde:

O1: Medición del clima organizacional

O2: Medición del desempeño laboral

m: Personal administrativo

r: relación entre las variables.

3.2. Definición de las variables

V₁: Clima organizacional

Definición conceptual: Es la calidad del ambiente existente dentro de la institución. Está rigurosamente congruente con la motivación de los empleados y expresa concretamente las condiciones emocionales del entorno organizacional. (Chiavenato, 2019, p. 54)

Definición operacional: Es el complemento primordial y la unidad de estudio de muchas empresas, utilizando instrumentos y técnicas para su evaluación constituyendo procesos sociales, comprende la estructura organizacional, procesos organizacionales y relaciones organizacionales, las cuales estarán medidas a través de preguntas cerradas.

V₂: Desempeño laboral

Definición conceptual: Es la capacidad que tiene un empleado para establecer ocupaciones en descensos de tiempo, con escasos de esfuerzo; para que de esta manera pueda producir, crear y fabricar nuevas ideas de mayor calidad. De tal forma, que el empleado genere capacidades eficaces donde demuestre sus competitividades profesionales en el área de trabajo. (Montoya, 2019)

Definición operacional: Es sustancial porque si tenemos un buen ambiente laboral el rendimiento del colaborador será positivo, pero si sucediera lo contrario eso quiere decir que la bajaría la productividad, la cual de manifiesta que algo está fallando, las cuales comprende el compromiso y el cumplimiento de metas; las cuales serán medidos mediante un cuestionario de preguntas cerradas.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población de acuerdo con Pedraza (2020, p. 46) indica que es el número total de personas que están interesadas en la investigación a realizar. Asimismo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014) indican que son personas que tienen cualidades y características muy idénticas para la investigación, la cual es estudiada y es la que da comienzo a los datos de la investigación. Entanto, para esta investigación se evaluó en base a todos los empleados administrativos de la UGEL Santa que en total son 100 trabajadores.

La muestra según Otzen y Manterola (2017, p. 25) lo precisa como un subconjunto de la población a estudiar. Para el presente estudio, la muestra será igual a la población, que consta de 100 trabajadores los cuales son 62 nombrados y contratados (D.L. 276), 28 por contrato CAS y 10 locadores de servicio, las cuales se muestran directamente relacionada con las variables de estudio.

El muestreo será no probabilístico por conveniencia, debido a que la probabilidad de que el clima organizacional se relacione con desempeño laboral de los trabajadores al 100% no es tan probable.

3.4. Técnicas e instrumentos

En toda investigación constantemente se maneja la tecnología para viabilizar la recolección de datos, un conjunto de procesos realizados con el fin de conseguir la información deseada en un lugar o espacio (Hernández y Mendoza, 2017). Se manipuló la técnica de encuesta la cual se aplicará a los trabajadores de la UGEL Santa, el cual está constituida por un total de 38 preguntas.

Las herramientas de recolección de datos permiten recaudar información mediante la tecnología, pueden ser formatos, registros verificados o sus propias descripciones detalladas (Hernández y Mendoza, 2017). El instrumento a emplear en esta investigación es el cuestionario, ya que, con ello, se obtendrá la relación que existe entre las variables de estudio, el cual constó de 22 ítems para clima organizacional y 16 ítems para el desempeño laboral.

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Para la validación de los instrumentos se procedió a brindar el formato de validación un docente experto en la materia, quienes evaluarán la metodología de la elaboración del instrumento; y, el otro experto un especialista en materia de clima organizacional y desempeño laboral con posgrado de magister, a fin de poder validar los instrumentos a emplear en esta investigación.

Se sacará la confiabilidad del cuestionario de clima organizacional conformada por 22 ítems y el cuestionario de desempeño laboral compuesta por 16 ítems que se realizará al personal de la UGEL Santa, para hallar el vínculo entre ambas variables de estudio, de esta manera, se procedió a determinar el alfa de Cronbach, donde el coeficiente salió 0.859 para el cuestionario clima organizacional y 0.853 para la variable desempeño laboral, dando por concluido que los instrumentos a emplear es altamente confiable.

3.6. Procedimientos

Se realizó los siguientes procedimientos: en primer lugar iniciamos formulando e identificando el problema de Investigación; por consiguiente recolectar información de antecedentes que ayuden al desarrollo del mismo, además del marco teórico que nos abrirá un panorama más claro sobre las

variables de estudio. Asimismo se realizó la matriz de operacionalización de la variable, las cuales pudieron dar inicio a la elaboración de los instrumentos, que mediante la validez y confiabilidad se evaluaron, luego a ello se aplicaron los instrumentos donde nos ayudó a obtener los resultados, dando por finalizado con la realización de la discusión y las conclusiones. Previo a ello se coordinó con el directo de la UGEL Santa, mediante una carta de presentación puntualizando el tema de la investigación, la cual ayudo para la compilación de información para la realización de los cuestionarios.

3.7. Método de análisis de los datos

En este estudio, se manejó la herramienta estadística Rho de Spearman, con el propósito de determinar el coeficiente de relación que existe entre dos variables de investigación, a saber, el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, y validar la hipótesis de criterio de que los valores serán dos los valores lateralmente significativos deben ser menores al rango de error de la encuesta, es decir, menores a 0,05; si la significación bilateral es mayor al rango de error, no se verificará la hipótesis de investigación y se aceptará la hipótesis nula. Además, para el procesamiento de datos se utilizarán las estadísticas SPSS V.22 o las hojas de cálculo de Excel.

3.8. Aspectos éticos

Dentro de los aspectos éticos, la investigación tomo en cuenta la resolución del consejo universitario N° 00126-2020 de la UCV, a fin de respetar la integridad, moral y valores de la investigación, se respetará el sistema de antiplagio el cual deberá ser menor al 20%., y toda información brindada aquí se mantendrá la reserva de las personas quienes dieron la información solicitada a fin de cumplir con la investigación. A su vez, se respetará los derechos de autor, es decir, toda la investigación será redactada en APA, el cual es para la maestría en estudio.

IV. RESULTADOS

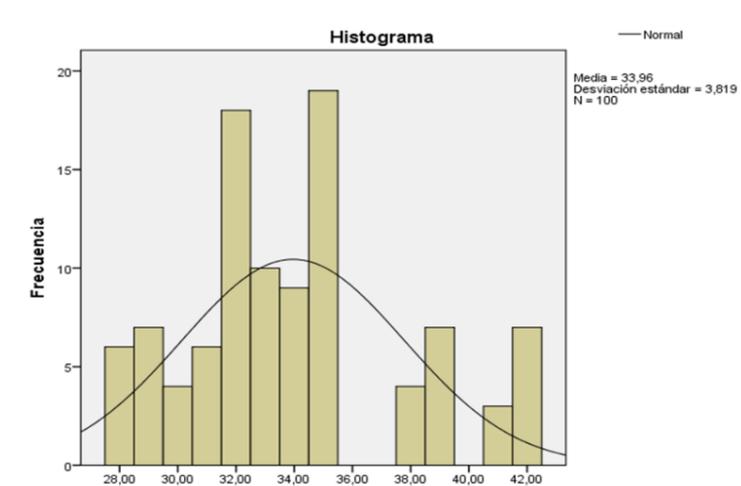
4.1. Del objetivo general

Tabla 4.1. De la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 202

			Desempeño laboral	Clima organizacional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,838**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,838**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

Fuente: SPSS. V. 22.

Figura N° 4.2.1. De la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 202



Fuente: SPSS. V. 22.

Descripción estadística: De la tabla y figura 4.1 desarrolla la prueba de Rho de Spearman el cual se observa que la relación que existe entre las variables clima organizacional y desempeño laboral es positiva alta, ya que el coeficiente de correlación salió 0.838, y la significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), por dicha razón, se valida la hipótesis general que hace mención que, si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.

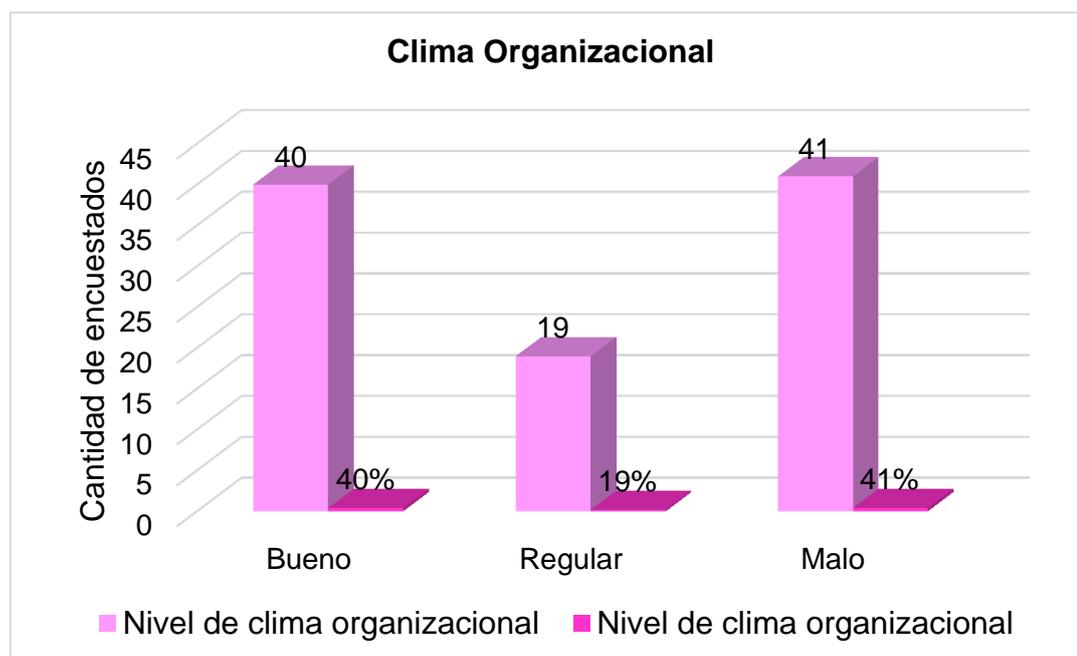
4.2. De los objetivos específicos descriptivos

Tabla N° 4.2.1. Nivel del Clima organizacional del personal administrativos de la UGEL Santa, 2022

Nivel de clima organizacional		
Nivel	f	%
Bueno	40	40%
Regular	19	19%
Malo	41	41%
Total	100	100%

Fuente: base de datos de la encuesta.

Figura N° 4.2.1. Nivel del Clima organizacional del personal administrativos de la UGEL Santa, 2022



Fuente: base de datos de la encuesta.

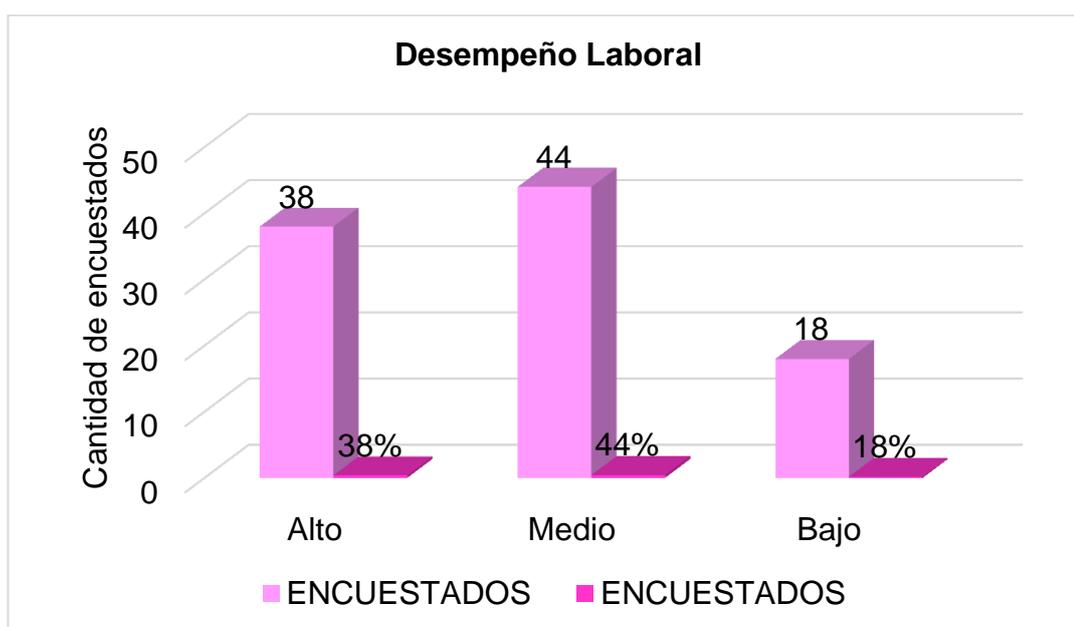
Descripción estadística: De la tabla y figura 4.2.1 se muestra que el 41% de los encuestados tienen una percepción de nivel malo con respecto al clima organizacional del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022; el 19% tienen una percepción de nivel regular y el 40% tienen una percepción de nivel bueno con respecto al clima organizacional.

Tabla N° 4.2.2. Nivel del Desempeño laboral del personal administrativos de la UGEL Santa, 2022

Nivel del desempeño laboral		
Nivel	f	%
Alto	38	38%
Medio	44	44%
Bajo	18	18%
Total	100	100%

Fuente: base de datos de la encuesta.

Figura 4.2.2. Nivel del Desempeño laboral del personal administrativos de la UGEL Santa, 2022



Fuente: base de datos de la encuesta.

Descripción estadística: De la tabla y figura 4.2.2 se muestra que el 44% de los encuestados tienen una percepción un nivel medio respecto al desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022, el 38% tienen un nivel alto y el 18% tienen un nivel bajo en su desempeño laboral.

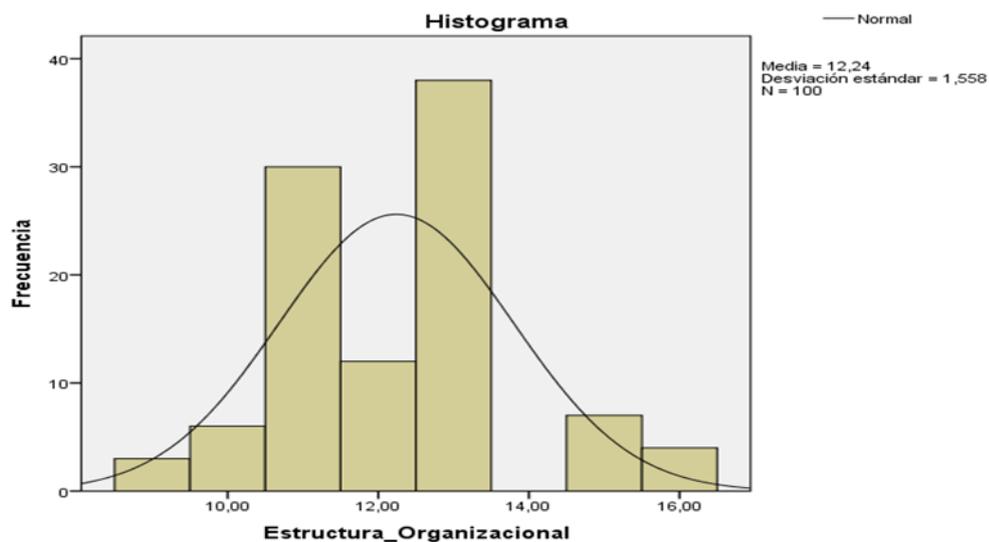
4.3. De los objetivos específicos correlacionales

Tabla N° 4.3.1. De la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral.

			Desempeño laboral	Estructura organizacional
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,785**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	,785**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

Fuente: SPSS. V. 22.

Figura 4.3.1. De la relación que existe entre la estructura organizacional y el desempeño laboral.



Fuente: SPSS. V. 22.

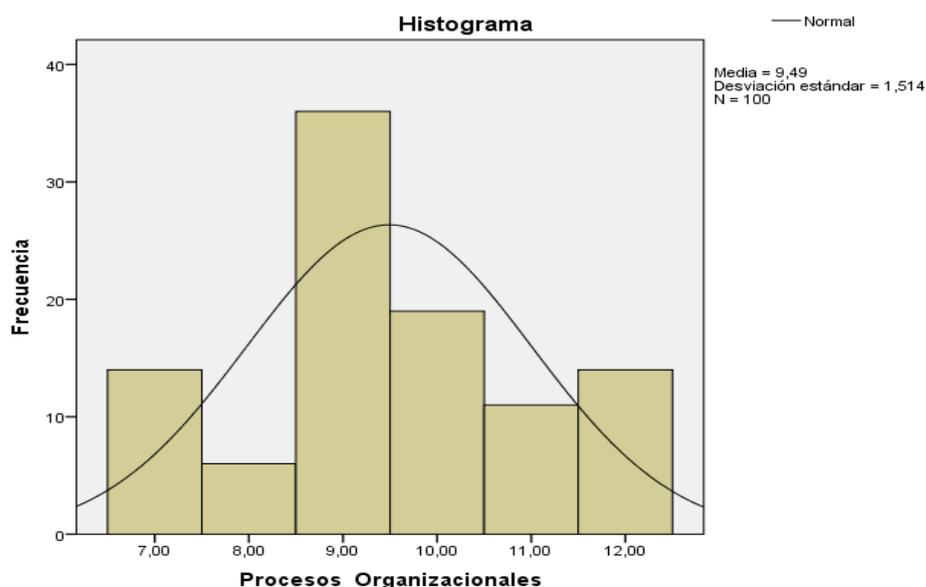
Descripción estadística: De la tabla y figura 4.3.1 se observa que la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y la variable desempeño laboral es una relación positiva alta, ya que el coeficiente de correlación salió 0.785, y la significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), por dicha razón, se valida la hipótesis general que hace mención que, si existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral.

Tabla N° 4.3.2. De la relación que existe entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral.

			Desempeño laboral	Procesos organizacionales
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,705**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Procesos Organizacionales	Coefficiente de correlación	,705**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

Fuente: SPSS. V. 22.

Figura 4.3.2. De la relación que existe entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral.



Fuente: SPSS. V. 22.

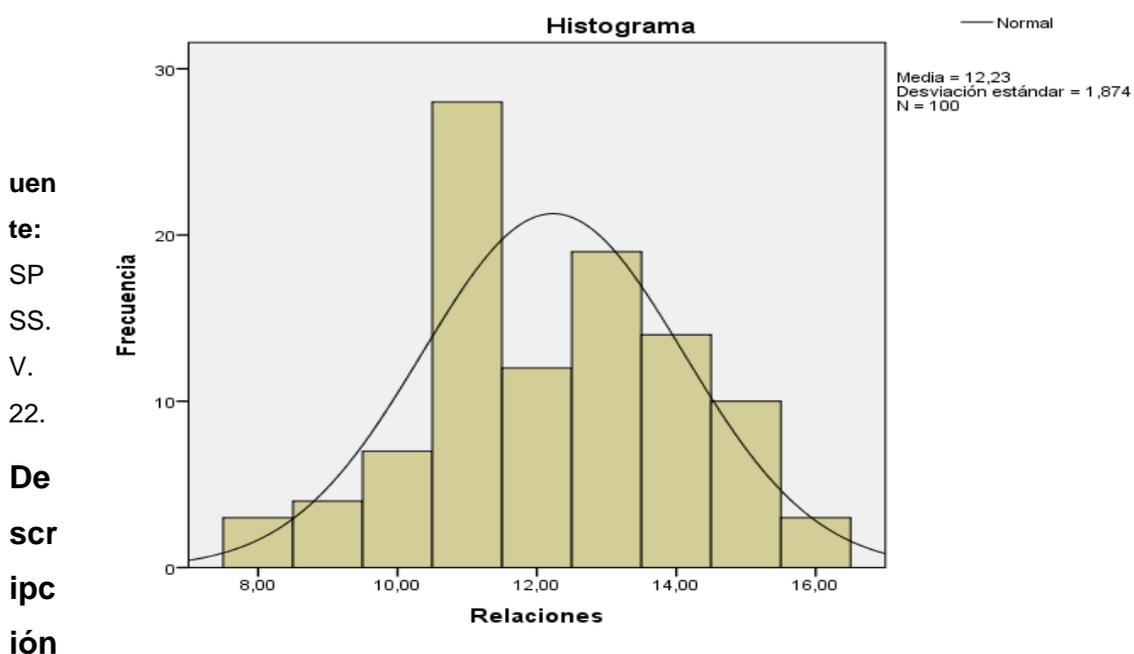
Descripción estadística: De la tabla y figura 4.3.2 se observa que la relación que existe entre la dimensión procesos organizacionales del clima organizacional y la variable desempeño laboral es una relación positiva alta, ya que el coeficiente de correlación salió 0.705, y la significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), por dicha razón, se valida la hipótesis general que hace mención que, si existe relación significativa entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral.

Tabla N° 4.3.3. De la relación que existe entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral.

			Desempeño laboral	Relaciones organizacionales
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,737**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	100	100
	Relaciones Organizacionales	Coefficiente de correlación	,737**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	100	100

Fuente: SPSS. V. 22.

Figura N°4.3.3. De la relación que existe entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral.



estadística: De la tabla y figura 4.3.3 se observa que la relación que existe entre la dimensión relaciones organizacionales del clima organizacional y la variable desempeño laboral es una relación positiva alta, ya que el coeficiente de correlación salió 0.841, y la significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), por dicha razón, se valida la hipótesis general que hace mención que, si existe relación significativa entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral.

4.4. Análisis inferencial de las variables de estudio

Tabla 4.4. Pruebas de normalidad del clima organizacional y el desempeño laboral.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,103	100	,011	,952	100	,001
Desempeño laboral	,076	100	,164	,975	100	,040

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: SPSS. V. 22.

Regla de decisión:

Si p valor ≤ 0.05 , los datos de la serie tienen un comportamiento no paramétrico y existe normalidad.

Si p valor > 0.05 , los datos de la serie tienen un comportamiento paramétrico y no existe normalidad.

En la tabla 4.1 se valora que la significancia de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk es de 0.001 (clima organizacional) y 0.040 (desempeño laboral), el cual menor a 0.05 (margen de error), y como se pretende determinar la relación entre ambas variables de estudio, tiene que existir normalidad, por ello, se concluye que se empleará la prueba de correlación de Rho Spearman.

V. DISCUSIÓN

De la tabla y figura 4.1. desarrolla la prueba de Rho Spearman donde se tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, lo cual en esta investigación se halló que existe una relación positiva muy fuerte entre ambas variables, debido a que el coeficiente de correlación salió 0.838, y también se halló que la significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), por dicha razón, se validó la hipótesis general de la investigación que hace mención que, si existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022. Estos hallazgos se asemejan en el estudio de Williams (2020) mostrando en su investigación resultados de relación entre el clima laboral y el desempeño laboral que mediante una encuesta se obtuvo que el 66% sintieron condiciones de liderar manejados por los jefes de área de manera efectiva, por otro lado el 61% dieron una aprobación positiva a la planificación. A su vez, se asemeja en la investigación de Pitre et al. (2020) Quien tuvo como finalidad identificar las relaciones que existen entre las variables clima organizacional y desempeño laboral; en los resultados hallados fueron que el 51.4% indicó que, si se cumple el clima organizacional en su institución, y el 41.8% de los empleados estudiados mostraron que el desempeño laboral es bajo, lo que da aludir que la empresa no se centra por sus necesidades de ellos. Asimismo los resultado obtenido se sustenta en los dicho por Chiavenato (2019) que nos indica que el clima organizacional es un indicador de avance del recurso humano en una organización; además influye en la productividad siendo una dimensión de la aptitud de vida laboral; y Montoya (2019) quien sostiene que el desempeño laboral es el cumplimiento de cada objetivo y metas proyectadas eficaz y eficientemente, demostrando las habilidades, destrezas y capacidades del individuo.

De la tabla y figura 4.2.1. en vista de determinar el nivel del clima organizacional se comprobó que el 41% de los encuestados tienen una percepción de nivel malo con respecto al clima organizacional del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022; el 19% tienen una percepción de nivel regular y el 40% tienen una percepción de nivel bueno con respecto al clima organizacional. Asimismo, se asemeja en la investigación de Bernal et al., (2021) las cuales demuestran en su trabajo que existen inconvenientes relacionados clima organizacional, de modo que no se vea afectado el entusiasmo de los empleados, es así, que llega a la conclusión que las constantes evaluaciones mejoran aspectos negativos dentro de la organización, la cual se recomiendan acciones de bajo nivel, regulares y de largo plazo, siendo el coeficiente de rho spearman salió 0.915. A su vez, tiene semejanza con los resultados de Galicia et al. (2021) en los resultados se identificó las variantes que tienen mayor influencia en el comportamiento organizacional de las entidades; y la conclusión que tuvo fue que el coeficiente de rho spearman salió 0.824. Estos resultados tienen sustento teórico en Chiavenato (2019, p. 85) quien sugiere que la parte integral del clima organizacional, es tener criterios generales las cuales se refiere a varios elementos internos de la empresa donde los miembros han experimentado cambios positivos o severos, también expresa que refleja las interacciones de las personas, así como su satisfacción con el medio ambiente, por eso, las personas se preocupan por el clima organizacional de la empresa y las preferencias personales, porque un trabajador con entusiasmo se esforzará en alcanzar objetivos, de esta forma la investigación sobre el término reúne documentos sobre ambientes físicos de trabajo a través de sentimientos y actitudes específicas relacionadas con diferentes aspectos de las condiciones de trabajo, compensación, gerentes y organizaciones.

De la tabla y figura 4.2.2 en vista de determinar el nivel del desempeño laboral se determinó que el 44% de los encuestados tienen una percepción de nivel medio respecto al desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022, el 38% tienen un nivel alto y el 18%

tienen un nivel bajo en su desempeño laboral. Dichos resultados se asemejan en la investigación de Pedraza (2018), su muestra estuvo determinada por 375 participantes que laboran en la entidad, lo cual en los resultados el nivel obtenido es normal y alto, existiendo un compromiso con la entidad; además, esto se manifiesta de manera responsable y eficiente en el trabajo de los colaboradores, pero muchas veces está plagado de ambientes físicos insuficientes, que provocan malestar en los colaboradores. Asimismo Velasco et al. (2018) tuvo como objetivo general valorar si existe relación fuerte entre ambas variables, en los resultados se tiene que el 83% de los docentes confirmaron que el problema se puede solucionar, el 93% de los docentes recibieron asesoría en actividades, el 86% de los docentes innovaron, el 66% de los docentes recibieron apoyo de las autoridades, el 100% de los docentes creyeron que el respeto existe, 80% de los docentes apoyo, se concluyó que, en general las demandas de los docentes estaban relacionadas y la comunicación con las autoridades era insuficiente y que el coeficiente de rho spearman salió 0.842. Estos hallazgos tienen sustento teórico en Montoya (2019, p. 155), quien enseña que el desempeño laboral se puede entender por la manera en que las personas se desenvuelven en su campo, como logran metas de forma amena y velando siempre por sus mejores intereses, a su vez, se define como la calidad del trabajo realizado por los empleados de una empresa utilizando sus competencias profesionales y habilidades interpersonales, así pues, evaluar el desempeño en una organización es de suma importancia debido a que es el medio por el cual se manifiestan problemas en el desenvolvimiento del personal, en áreas no apropiados a su potencial, además, el desempeño se refiere a la efectividad de los trabajadores para adaptarse y conservar su puesto asignado, a fin de convertirse en una organización que ayude al personal a la supervivencia, adaptación y crecimiento.

De la tabla y figura 4.3.1 desarrolla la prueba de Rho Spearman donde se observa que la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y la variable desempeño laboral es una relación positiva alta, ya que el coeficiente de correlación salió 0.785, y la

significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), por dicha razón, se valida la hipótesis general que hace mención que, si existe relación significativa entre la estructura organizacional y el desempeño laboral. Estos resultados se asemejan en la investigación de Arias y Arias (2021) en los resultados se halló que las dificultades se reflejan tanto en la estructura organizacional como también en componentes emocionales de los empleados, como la adaptación al cambio, las condiciones de trabajo y la comunicación, concluyendo que el clima organizacional posee un impacto inmediato en el desempeño laboral de Cotton Life, ya que el coeficiente de rho spearman salió 0.897. Así también se asemeja en la investigación de Galicia et al. (2021) quien, en los resultados mediante la metodología, se identifica las variantes con mayor influencia referente al comportamiento laboral de una institución; y la conclusión que tuvo fue que el coeficiente de rho spearman salió 0.824. Estos hallazgos tienen sustento teórico en Chiavenato (2019) quien expresa que la estructura organizacional, es la colocación formal de cada empleado en su puesto destinado dentro de una institución, la cual esto involucra tomar decisiones sobre especialización, centralización, formalización.

De la tabla y figura 4.3.2. desarrolla la prueba de Rho Spearman la cual se observa que la relación que existe entre la dimensión procesos organizacionales del clima organizacional y la variable desempeño laboral es una relación positiva alta, ya que el coeficiente de correlación salió 0.705, y la significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), por dicha razón, se valida la hipótesis general que hace mención que, si existe relación significativa entre los procesos organizacionales y el desempeño laboral. Estos hallazgos se asemejan a la investigación realizada por Bernal et al., (2021) quien en los resultados se manifestaron que existen problemas relacionados con el clima laboral, pero eso no quiere decir que afecte el entusiasmo sino al contrario ayuda a mejorarlo cada día. Es así, que se llegó a la conclusión que una evaluación a tiempo puede servir para mejorar aspectos negativos en el desarrollo de la organización, y que con ello se recomiendan acciones de un nivel bajo, regular y largo plazo, siendo el

coeficiente de rho spearman salió 0.915. Asimismo Segredo (2021) en su investigación en los resultados obtenidos muestran al varón como responsable de cada proceso dentro de la organización, obteniendo de esta manera un buen desempeño laboral, viéndose reflejado en la producción, entre otros, como conclusión se tuvo que el coeficiente de rho spearman salió 0.855. Estos hallazgos tienen sustento en los mencionado por Chiavenato (2019) lo cual nos indica que los procesos organizacionales, hace mención a proyectar y establecer la distribución de los cargos que dispone la empresa, gobernar y controlar sus actividades; es así que razona sobre el vínculo que tiene el trabajador con su entorno cotidiano, de manera que el nivel de satisfacción se vea reflejado en las relaciones personales con sus demás compañeros, asimismo, se describe el compañerismo que pueda existir en una institución habiendo de esa manera un trato de diversos trabajadores.

De la tabla y figura 4.3.3. desarrolla la prueba de Rho Spearman la cual se observa que la relación que existe entre la dimensión relaciones organizacionales del clima organizacional y la variable desempeño laboral es una relación positiva alta, ya que el coeficiente de correlación salió 0.737, y la significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), por dicha razón, se valida la hipótesis general que hace mención que, si existe relación significativa entre las relaciones organizacionales y el desempeño laboral. Estos hallazgos se asemejan a la investigación realizada por Noboa (2020) los resultados hallados fueron que el 61.7% de los trabajadores indicaron que, si se cumple el clima organización en su institución, mientras que el 70.2% indica que su desempeño laboral es bajo porque no hay incentivo. Se extraen conclusiones por correlación de Spearman, debido a que sus variables no tienen una relación normal, es de 0.459, su significancia $p = 0.000$, este resultado implica que existe una correlación, pero la magnitud es moderada, por lo que se admite la hipótesis del investigador. A su vez, se relaciona con el estudio de Pitre et al. (2020) quien tuvo como finalidad identificar las relaciones que existen entre las variables de clima organizacional y las variables de desempeño laboral. En la metodología se utilizaron tipos de estudios descriptivos pertinentes, métodos

cualitativos con diseños no experimentales, además tuvo una muestra probabilística de 20 empleados de 80 personas. Los resultados hallados fueron que el 51.4% indicó que, si se cumple el clima organizacional en su institución, y el 41.8% de los empleados estudiados indicaron que el desempeño laboral es bajo, lo que da aludir que la empresa no se centra por sus necesidades de ellos. Estos hallazgos tienen sustento teórico en Chiavenato (2019), quien expresa las relaciones organizacionales son los vínculos existente entre instituciones, es decir, que dan lugar a negocios relativamente duraderas y constantes. Asimismo, este factor puede señalar los beneficios que percibe cada trabajador por sus labores encomendadas, estas pueden verse reflejados en reconocimientos, sueldo, premios, bonos, el esfuerzo se encuentra vinculado al grado de las competencias necesarias en que debe estar desarrolladas cada actividad realizada.

VI. CONCLUSIONES

Conclusión 1:

Existe una relación positiva muy fuerte entre las variables clima organizacional y desempeño laboral, debido a que el coeficiente de correlación salió 0.838, y la significancia bilateral salió 0.000, el cual es menor al margen de error (0.05), por dicha razón, se validó la hipótesis general de la investigación. Esto porque el clima organizacional se encuentra en un proceso de implementación, además de tendrá que tener un proceso de adaptación al cambio por parte de los empleados. Sin embargo, ello se tiene que priorizar para continuar con su aplicación con la finalidad de ampliar el desempeño laboral de los trabajadores.

Conclusión 2:

El 41% del personal administrativo de la UGEL Santa califica un nivel malo al clima organizacional; el 19% tienen una percepción de nivel regular y el 40% tienen una percepción de nivel bueno. Debido a la falta de ambientes oportunos para el buen desarrollo de sus labores.

Conclusión 3:

El 44% del personal administrativo de la UGEL Santa califica un nivel medio respecto al desempeño laboral, el 38% tienen un nivel bueno y el 18% tienen un nivel malo. Ello se debe a que los trabajadores no ponen empeño en sus labores por la falta de motivación y adaptación al cambio.

Conclusión 4:

Se determinó que la relación que existe entre la dimensión estructura organizacional y el desempeño laboral es una relación positiva alta, ya que el coeficiente de correlación salió 0.785. Esto porque no se tiene conocimiento de las funciones estructuradas en el manual implementadas por el MOF.

Conclusión 5:

Se determinó que la relación que existe entre la dimensión procesos organizacionales y el desempeño laboral es una relación positiva alta, ya que el coeficiente de correlación salió 0.705. Ello se debe porque cada trabajador debe tener conocimiento cuál es su labor que desempeñaran para no crear confusiones con sus demás compañeros.

Conclusión 6:

Se determinó que la relación que existe entre la dimensión relaciones organizacionales y el desempeño laboral es una relación positiva alta, ya que el coeficiente de correlación salió 0.737. Es por la falta de incentivos al esfuerzo que tiene el trabajador para el cumplimiento de sus tareas

VII. RECOMENDACIONES

- A la institución de la UGEL Santa mejorar su clima organizacional esto ayudara a que sus trabajadores se sientan a gusto en sus actividades diarias, de esta manera poder fomentar el trabajo en equipo, asimismo es de suma importancia prestar atención a las opiniones de sus colaboradores.
- Al área de Recursos Humanos a empezar a incentivar a sus trabajadores, esto con el fin de mostrarse conforme y apreciar el esfuerzo que ellos realizan en su día a día, por tanto se pueda aumentar el desempeño laboral, creando buenas prácticas para el desarrollo de ellos mismos.
- A la institución de la UGEL Santa dar mayor prioridad a la dimensión relaciones organizacionales, debido a que la correlación dio como resultado un coeficiente alto, de este modo el clima organizacional mejorara para sus colaboradores.
- Al directo de la UGEL Santa para que considere aplicar un plan de acción basado en el clima organizacional dentro de la institución a fin de aumentar el desempeño laboral de todos los trabajadores, de esta manera se obtenga mayores resultados en el logro de sus objetivos.
- A los jefes de cada área es recomendable fomentar la participación de cada uno de sus colaboradores con el fin de que estos puedan manifestar sus inquietudes y expectativas, así como también incentivarlas de manera que busquen optimizar sus propias tareas.

REFERENCIAS

- Agui, A. 2020. Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Gaceta Científica*, 6(4), 203–212. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/979>
- Aldaz, A; Alvarado, W, Castro, N y Fajardo, C. Clima organizacional y desempeño laboral. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), pp.1382-1393. 2022. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1588>
- Arias, W y Arias, G. Relation between organizational climate and job satisfaction in a small enterprise from private sector. *Revista SciELO*. Vol. 11 (8) pp. 185 – 191, 2021. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v16n51/art10.pdf> ISSN: 8264-6921.
- Arteaga, F y Pilligua, C The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Revista Redalyc*. Vol. 7 (9) pp. 25 <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf> ISSN: 1900-5016.
- Bernal, I.; Pedraza, N y Sánchez, M. 2018. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), pp. 8-19. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043002.pdf>
- Brito, C; Pitre, R y Cardona, D. 2021. Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), pp.141-148. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext&tlng=es
- Canales, A; López, J; Napán, A. 2019. Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), pp. 124-142. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7941178.pdf>
- Cárdenas, R. 2021. *El clima organizacional y desempeño laboral en la unidad ejecutora 302 de educación en la provincia de Leoncio Prado - Huánuco*

2019. Perú: Universidad Nacional Agraria de la Selva. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAS_cd5cf3714cc2e591ac145067264eb04d

Carry, Héctor. The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Revista SciELO*. Vol. 9 (1) pp. 20 – 30, 2018. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf> ISSN: 2219-7168.

Chanca, J. 2021. Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*, 6(22), pp. 270–290. Disponible en: https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/818

Chiang, M; Hidalgo, J y Gómez, N. 2021. Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, vol. 11 (22), pp. 347-362. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5045/504568573010/html/>

Chiang, M; Salazar, M; Martin, M y Núñez, A. 2018. Clima organizacional y satisfacción laboral: Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, vol.19, (1), pp.05-16. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382011000100002

Corbalán, M y Samudio. Organizational climate of the regional hospitals of the Social Security Institute. *Revista SciELO*. Vol. 11 (2) pp. 41 – 54, 2021. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf> ISSN: 1245-3564.

Coronel, J; Ayay, G y Milla, M. 2020. Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la Universidad de Zulia*, 11(31), pp. 52-70. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34042>

Damián, J; Castillo, E; Reyes, C; Salas, R y Ayala, C. 2021. Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la

pandemia COVID-19. *Revista electrónica Medisur*, vol. 19 (4), pp. 624-632.
Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1800/180069886011/html/>

Daza, A; Beltrán, L y Silva, J. Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*. Vol. 29 (1) pp. 65 – 76, 2021. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v29n1/0121-6805-rfce-29-01-65.pdf> ISSN: 1909-7719.

De La Cruz, L y Ramírez, E. 2021. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora*, 8(2), pp.47-52. Disponible en: <https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>

Del Ángel, E; Fernández, C; Santes, M; Fernández, H y Zepeta, D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Revista Enfermería Universitaria*. Vol. 17 (3) pp. 100 – 118, 2020. Disponible en: <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/789> ISSN: 4512-5521.

Espíritu, A y Castro, L. 2020. Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Conrado*, vol.16 (76), pp.157-168. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500157

Galicia, S; García, M y Hernández, L. The importance of organizational climate in business productivity. *Revista SciELO*. Vol. 4 (12) pp. 66 – 72, 2021. Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a9.html> ISSN: 1243-8741.

González, D y Morales, D. 2020. Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *Dialnet*, 5(5), pp. 79-93. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7898231>

González, J, Ramírez, R, Terán N y Palomino, G. 2021. Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1),

pp. 1157-1170. Disponible en:
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318>

Jiménez, M. Propuesta de un plan de mejora que favorezca el clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores en la Tienda el Fundador. Tesis doctoral. Universidad CIENFUEGOS Carlos Rafael Rodríguez, Cuba, 2019. Disponible en: <https://www.monografias.com/trabajos-pdf2/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral/mejora-clima-organizacional-satisfaccion-laboral.pdf>

Manosalvas, C; Manosalvas, L y Nieves, J. Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. Revista SciELO ADMINISTER. Vol. 26 (12) pp. 5 – 15, 2021. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf> ISSN: 2256-4322.

Marcelo, R y Castillo, J. 2019. *Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores del rubro industrial caso empresa Plásticos Técnicos NIJS S.A. año 2019*. Perú: Universidad Científica del Sur. Disponible en: <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/1857/TL-Marcelo%20R-Castillo%20J.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez, I; Luján, P; Trelles, L; García, L y Cango, J. 2022. Satisfacción laboral en colaboradores de entidades públicas y financieras del Perú. *Revista de la Universidad Del Zulia*, 13(36), pp.388-399. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/37564>

Maruja, A. 2020. *Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro S.A.C. – 2019*. Perú: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/11417>

Montoya, J; Vásquez, E; Córdova, J 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 Científica Multidisciplinar*, 5(6), pp. 10849-10863. Disponible en:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1136>

Noboa, J; Barrera, Geovanny y Rojas, Di. 2019. Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Revista Científica Ecociencia*, 6(1), pp. 1–24. Disponible en: <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>

Olivera, Y; Leyva, L y Napan, A. 2021. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista científica de la UCSA*, 8 (2), pp.3-12. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003

Ortiz, M; Villar, E y Llanos, M. 2021. Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes. *Gaceta Científica*, 7(1), 37–45. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1064>

Palacios, D. 2019. Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal administrativo de los distritos de salud provincia de Manabí Ecuador. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), pp. 70-84. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6819764.pdf>

Paredes, M; Palomino, A; Cárdenas, V y Gonzales, C. 2021. Compromiso organizacional en los colaboradores de las instituciones financieras en la región Junín. *Gaceta Científica*, 7(1), 29–35. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1062>

Paredes, P y Quiroz, J. 2021. Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), pp.81-93. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000200081

Pariona, R; Rivero, Z; González, R y Hinojosa, R. 2021. Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93), pp. 308-317. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223020/html/>

- Pashanasi, B; Garate, J y Palomino, G. 2021. Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, vol.12, n.3, pp.163-174. ISSN 2219-7168. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext
- Pedraza, E; Amaya, G y Conde, M. 2019. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), pp.493-505. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Pedraza, N. 2018. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), pp. 90-101. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
- Peralta, P. 2019. *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima - Perú* (Tesis de pregrado). Perú: Universidad de Piura. Disponible en: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4347?locale-attribute=en>
- Pilligua, C y Arteaga, F. 2019. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), pp. 342-359, Colombia Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Pino, E; Granja, A y Niño, Y. 2021. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, Vol 7, (4), pp. 23-38. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/2079/435>
- Pitre, R; Cardona, D y Brito, C. Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Revista SciELO Información Tecnológica*. Vol. 31 (1) pp. 141 – 148, 2020. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071807642020000100141 ISSN: 0718-0764.

- Ponce, L. 2021. Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), pp. 1129-1154. Disponible en: <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/download/1851/3754>
- Puente, M; Viñan, J y Navarrete, F. El clima laboral y la influencia en el desempeño docente caso de estudio de ciencias ESPOCH. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. Vol. 5 (10) pp. 99 – 110, 2021. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html> ISSN: 2254-7630.
- Puitiza, C; Tejada, S; Morales, E; Chávez, S y Sánchez, T. 2020. Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microrred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 11(31), pp.71-85. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34044>
- Quintero, N; Africano, N y Faría, E. 2018. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. *Revista NEGOTIUM*, 3(9), pp.33-51. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>
- Soria, A; Pedraza, N y Bernal, I. 2019. El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29(1), pp. 85-105. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100198
- Soto, C e Inga, A. 2019. Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. 3C Empresa. *Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7172934.pdf>

- Sumba, R; Moreno, P y Villafuerte, N. 2022. Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), pp. 234-261. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>
- Velásquez, M; García, J; Rodríguez, G y González, M. 2018. Clima laboral del personal administrativo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Tosagua. Uniandes EPISTEME. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(3), pp. 249-262. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756321.pdf>
- Vera, N y Suarez, A. 2018. Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, vol.10, (1), pp.180-186. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100180
- Williams, L. Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública. Tesis doctoral. Universidad Autónoma De Nuevo León, México, 2020. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERATIVIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V₁: Clima organizacional	<p>Es la calidad del ambiente existente dentro de la institución. Está rigurosamente congruente con la motivación de los empleados y expresa concretamente las condiciones emocionales del entorno organizacional. (Chiavenato, 2019, p. 54)</p>	<p>Es el complemento primordial y la unidad de estudio de muchas empresas, utilizando instrumentos y técnicas para su evaluación constituyendo procesos sociales, comprende la estructura organizacional, procesos organizacionales y relaciones organizacionales, las cuales estarán medidas a través de preguntas cerradas.</p>	Estructura organizacional Es la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización.	- Satisfacción en el trabajo. - Objetivo organizacionales. - Planificación de actividades.	01 – 02 03 – 05 06 – 08	<p>Escala de medición:</p> <p style="text-align: center;">Ordinal</p> <p>Tipo de respuestas: Escala de Likert</p> <p>Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)</p> <p>Niveles de Medición:</p> <p>Bueno: [60; 78] Regular: [41; 59] Malo: [22; 40]</p>
			Procesos organizacionales El proceso organizacional se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades.	- Libertad de expresión. - Cumplimiento de metas. - Apoyo en el trabajo	09 – 10 11 – 12 13 – 14	
			Relaciones organizacionales Son los vínculos que se dan entre una o varias organizaciones de un entorno particular, que dan lugar a transacciones relativamente duraderas y constantes.	- Libertad entre compañeros. - Tareas asignadas. - Participación activa. - Asignación salarial.	15 – 16 17 – 18 19 – 20 21 – 22	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V₂: Desempeño laboral	<p>Es la capacidad que tiene un empleado para establecer ocupaciones en descensos de tiempo, con escasos de esfuerzo; para que de esta manera pueda producir, crear y fabricar nuevas ideas de mayor calidad. De tal forma, que el empleado genere capacidades eficaces donde demuestre sus competitividades profesionales en el área de trabajo. (Montoya, 2019)</p>	<p>Es sustancial porque si tenemos un buen ambiente laboral el rendimiento del colaborador será positivo, pero si sucediera lo contrario eso quiere decir que la bajaría la productividad, la cual de manifiesta que algo está fallando, las cuales comprende el compromiso y el cumplimiento de metas; las cuales serán medidas mediante un cuestionario de preguntas cerradas.</p>	<p>Compromiso</p> <p>Es la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metas establecidas. - Eficiencia de trabajo. - Nivel de producción. - Trabajo en equipo. - Funciones del trabajo. 	<p>01 – 02</p> <p>03 – 04</p> <p>05 – 06</p> <p>07 – 08</p> <p>09 – 10</p>	<p>Escala de medición:</p> <p>Ordinal</p> <p>Tipo de respuestas: Escala de Likert</p> <p>Totalmente de acuerdo (5)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Totalmente desacuerdo (1)</p> <p>Niveles de Medición:</p> <p>Alto: [44; 57]</p> <p>Medio: [30; 43]</p> <p>Bajo: [16; 29]</p>
			<p>Metas</p> <p>Es aquello que una persona se esfuerza por conseguir. Las metas son importantes para el ser humano ya que motivan y guían sus actos. Así, según la teoría de Locke, la intención de alcanzar metas es una fuente básica de motivación para el ser humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realización de actividades. - Desarrollo de su puesto de trabajo 	<p>11 – 14</p> <p>15 – 16</p>	

ANEXO 2

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS CERRADAS

V₁: CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con una “x” dentro de los recuadros dados, la alternativa que se acomode a su experiencia; recuerde solo marcar una sola y mantener en cuenta para su respuesta la escala valorativa que se presenta a continuación:

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN – ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
P1	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo					
P2	Los compañeros de trabajo generan un ambiente de compañerismo					
P3	Tengo objetivos establecidos en mi trabajo					
P4	Conoce la estructura organizacional de la institución					
P5	Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar					
P6	Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del plan operativo					
P7	Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la institución					
P8	Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo					

DIMENSIÓN – PROCESOS ORGANIZACIONALES					
P9	Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo				
P10	Los supervisores le solicitan su opinión cuando hay que realizar una mejora dentro de la institución				
P11	Cumplo con las metas establecidas en mi área de trabajo				
P12	Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento				
P13	Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros				
P14	Los compañeros acceden al trabajo en equipo				
DIMENSIÓN – RELACIONES					
P15	Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo				
P16	Usted se siente libre de expresar todo lo que siente u opina ante sus compañeros				
P17	Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa				
P18	Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones				
P19	Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la institución				
P20	Los compañeros de trabajo son proactivos en sus actividades a realizar				
P21	Usted está de acuerdo con su asignación salarial				
P22	El salario recibido por la institución es suficiente para sus gastos				

¡GRACIAS POR TU APOYO!

ANEXO 3. MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación						Observaciones y/o Recomendaciones				
				Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
V ₁ : Clima Organizacional	Estructura organizacional	Satisfacción en el trabajo	1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo 2. Los compañeros de trabajo generan un ambiente de compañerismo									X		X		X			
		Objetivo organizacionales	3. Tengo objetivos establecidos en mi trabajo 4. Conoce la estructura organizacional de la institución 5. Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar						X				X		X		X		
		Planificación de actividades	6. Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del plan operativo 7. Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la institución 8. Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo										X		X		X		
	Procesos organizacionales	Libertad de expresión	9. Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo 10. Los supervisores le solicitan su opinión cuando hay que realizar una mejora dentro de la institución							X		X		X		X			

		Cumplimiento de metas	11. Cumpro con las metas establecidas en mi área de trabajo 12. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento									X		X		X			
		Apoyo en el trabajo	13. Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros 14. Los compañeros acceden al trabajo en equipo										X		X		X		
	Relaciones organizacionales	Libertad entre compañeros	15. Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo 16. Usted se siente libre de expresar todo lo que siente u opina ante sus compañeros										X		X		X		
		Tareas asignadas	17. Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa 18. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones								X		X		X		X		
		Participación activa	19. Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la institución 20. Los compañeros de trabajo son proactivos en sus actividades a realizar										X		X		X		
		Asignación salarial	21. Usted está de acuerdo con su asignación salarial 22. El salario recibido por la institución es suficiente para sus gastos										X		X		X		



DR. NICOLÁS ÁLVAREZ CARRILLO

DNI: 32736800

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Clima organizacional

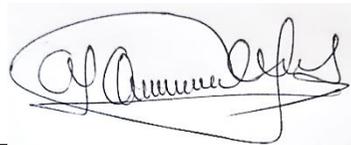
DIRIGIDO A : Personal administrativo de la UGEL Santa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Álvarez Carrillo Nicolás

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. NICOLÁS ÁLVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación						Observaciones y/o Recomendaciones				
				Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
V ₁ : Clima Organizacional	Estructura organizacional	atisfacción en el trabajo	1. Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo 2. Los compañeros de trabajo generan un ambiente de compañerismo									X		X		X			
		Objetivo organizacionales	3. Tengo objetivos establecidos en mi trabajo 4. Conoce la estructura organizacional de la institución 5. Conoce cuales son las funciones que le corresponde desempeñar						X				X		X		X		
		Planificación de actividades	6. Coordino, planifico y comunico a mi jefe inmediato las actividades laborales del plan operativo 7. Existe un plan operativo para lograr los objetivos de la institución 8. Cuento con la infraestructura, materiales y equipamiento adecuados y necesarios para realizar mi trabajo										X		X		X		
	Procesos organizacionales	ertad de expresión	9. Tengo voz y voto en las decisiones que se toman en mi área de trabajo 10. Los supervisores le solicitan su opinión cuando hay que realizar una mejora dentro de la institución						X			X		X		X			

		Cumplimiento de metas	11. Cumpro con las metas establecidas en mi área de trabajo 12. Soy responsable de cumplir los estándares de desempeño y/o rendimiento									X		X		X			
		Apoyo en el trabajo	13. Mi trabajo lo realizo en equipo con el apoyo de mis compañeros 14. Los compañeros acceden al trabajo en equipo										X		X		X		
	Relaciones organizacionales	Libertad entre compañeros	15. Sus compañeros se sienten libres de hablar con sus superiores sobre su trabajo 16. Usted se siente libre de expresar todo lo que siente u opina ante sus compañeros										X		X		X		
		Tareas asignadas	17. Su jefe inmediato le asigna tareas de una manera proporcionada y justa 18. Su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones								X		X		X		X		
		Participación activa	19. Participa en las actividades educativas, culturales, etc., programadas fuera del horario de trabajo por la institución 20. Los compañeros de trabajo son proactivos en sus actividades a realizar										X		X		X		
		Asignación salarial	21. Usted está de acuerdo con su asignación salarial 22. El salario recibido por la institución es suficiente para sus gastos										X		X		X		



Mg. ELIANA DEL PILAR JARA LÓPEZ

DNI: 72185468

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas
OBJETIVO : Recoger información de la variable Clima organizacional

DIRIGIDO A : Personal administrativo de la UGEL Santa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Jara López Eliana del Pilar
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mg. ELIANA DEL PILAR JARA LOPEZ
DNI: 72185468

ANEXO 4.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1

Análisis de confiabilidad del instrumento para medir el clima organizacional.

Datos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Total
1	5	2	4	2	2	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	5	3	2	2	61
2	3	3	2	1	1	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	3	2	1	1	38
3	4	4	3	3	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	40
4	5	3	5	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	1	60
5	2	4	1	3	1	1	3	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2	1	4	2	1	2	42
6	4	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	33
7	3	2	5	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	45
8	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	4	4	1	1	2	1	4	4	2	2	44
9	5	4	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	1	48
10	4	3	4	1	1	2	3	1	2	1	3	1	3	3	2	1	3	1	3	3	1	1	47
VAR	1.3	1.1	1.9	0.7	0.3	0.6	0.7	0.3	0.2	0.3	0.7	0.3	1.1	0.9	0.2	0.3	0.7	0.3	1.1	0.9	0.3	0.3	79.5

suma de var/ítem	14.33
k	22
alfa	0.859

Análisis de la confiabilidad: Utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con características similares a la muestra, siendo así un resultado de $\alpha_1 = 0,859$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad**, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es **CONFIABLE**.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

ANEXO 5.

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 1

Título de la investigación	Autor
Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.	Br. Karen Araceli Castillo Sarmiento
Variables de Investigación	V₁: Clima organizacional V₂: Desempeño laboral
Dimensiones	Estructura organizacional Procesos organizacionales Relaciones organizacionales
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	22
Nro. De ítems por dimensión	Estructura organizacional: 8 Procesos organizacionales: 6 Relaciones organizacionales: 8
Tipo de respuesta	De la Escala Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)
Niveles de medición	Bueno: [60; 78] Regular: [41; 59] Malo: [22; 40]
Validación:	Docente metodólogo: Dr. Nicolás Álvarez Carrillo Especialista del área: Mg. Eliana del Pilar Jara López Gestión pública
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_1 = 0.859$: Muy confiable

ANEXO 6.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PREGUNTAS CERRADAS

V₂: DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

Lea detenidamente las siguientes afirmaciones y marque con una “x” dentro de los recuadros dados, la alternativa que se acomode a su experiencia; recuerde solo marcar una sola y mantener en cuenta para su respuesta la escala valorativa que se presenta a continuación:

ESCALA VALORATIVA

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

No	DIMENSIONES	ESCALA DE VALORIZACIÓN				
		1	2	3	4	5
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN – COMPROMISO						
P1	En su área se cumplen las metas establecidas por su plan operativo					
P2	Logra cumplir con las metas trazadas por la institución					
P3	Cumple con eficiencia su trabajo encomendado					
P4	Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución					
P5	Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la institución					
P6	Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la institución					
P7	Usted logra desarrollar su trabajo con calidad					
P8	La institución promueve el trabajo en equipo					
P9	Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos					

P10	Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo					
DIMENSIÓN – METAS						
P11	Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen					
P12	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas asignadas					
P13	Logra los resultados previstos en su plan operativo					
P14	Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos					
P15	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo					
P16	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno					

¡GRACIAS POR TU APOYO!

ANEXO 7. MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación				Observaciones y/o Recomendaciones						
				Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO		
V ₂ : Desempeño laboral	Compromiso	Metas establecidas	1. En su área se cumplen las metas establecidas por su plan operativo 2. Logra cumplir con las metas trazadas por la institución									X		X		X			
		eficiencia de trabajo	3. Cumple con eficiencia su trabajo encomendado 4. Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución										X		X		X		
		nivel de producción	5. Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la institución 6. Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la institución						X				X		X		X		
		Trabajo en equipo	7. Usted logra desarrollar su trabajo con calidad 8. La institución promueve el trabajo en equipo										X		X		X		
		Funciones del trabajo	9. Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos 10. Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo										X		X		X		
	Metas	Realización de actividades	11. Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen 12. Resuelve los problemas relacionados con sus tareas asignadas 13. Logra los resultados previstos en su plan operativo 14. Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos							X		X		X		X			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas
OBJETIVO : Recoger información de la variable Desempeño laboral

DIRIGIDO A : Personal administrativos de la UGEL Santa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Álvarez Carrillo Nicolás
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



DR. NICOLÁS ÁLVAREZ CARRILLO
DNI: 32736800

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DE LA TESIS: Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta					Criterios de Evaluación				Observaciones y/o Recomendaciones						
				Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO		
V ₂ : Desempeño laboral	Compromiso	Metas establecidas	1. En su área se cumplen las metas establecidas por su plan operativo 2. Logra cumplir con las metas trazadas por la institución									X		X		X			
		Eficiencia de trabajo	3. Cumple con eficiencia su trabajo encomendado 4. Usted contribuye con el cumplimiento de los objetivos de la institución										X		X		X		
		Nivel de producción	5. Su nivel de producción es acorde con lo establecido por las políticas de la institución 6. Existe trabajo en equipo para lograr las metas de la institución						X				X		X		X		
		Trabajo en equipo	7. Usted logra desarrollar su trabajo con calidad 8. La institución promueve el trabajo en equipo										X		X		X		
		Funciones del trabajo	9. Usted cumple con las metas dentro de los cronogramas establecidos 10. Usted conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo										X		X		X		
	Metas	Realización de actividades	11. Puede realizar sus actividades, sin esperar que le indiquen 12. Resuelve los problemas relacionados con sus tareas asignadas 13. Logra los resultados previstos en su plan operativo 14. Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos establecidos							X		X		X		X			

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de preguntas cerradas

OBJETIVO : Recoger información de la variable Desempeño laboral

DIRIGIDO A : Personal administrativos de la UGEL Santa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Jara López Eliana del Pilar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



Mg. ELIANA DEL PILAR JARA LOPEZ

DNI: 72185468

Fuente: Formato enviado por el Área de Investigación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 8.
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 2

Análisis de confiabilidad del instrumento para medir el desempeño laboral.

Datos	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total
1	3	2	2	3	2	5	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	38
2	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	23
3	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	21
4	3	2	2	3	2	4	3	2	1	2	2	4	1	2	2	4	39
5	2	1	1	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	26
6	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	3	25
7	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	26
8	4	1	1	2	1	4	4	2	2	1	2	3	2	1	2	3	35
9	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24
10	3	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	1	29
VAR	0.9	0.2	0.3	0.7	0.3	1.1	0.9	0.3	0.3	0.2	0.3	1.1	0.3	0.2	0.3	1.1	41.6

suma de var/ítem	8.33
k	16
alfa	0.853

Análisis de la confiabilidad: Utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores con características similares a la muestra, siendo así un resultado de $\alpha_1 = 0,853$ y según la escala de ubicación, el resultado se ubica en el rango [0,72 – 0,99], lo que indica que el instrumento es **de excelente confiabilidad**, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es **CONFIABLE**.

Escala para determinar la Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

ANEXO 9.

FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO 2

Título de la investigación	Autor
Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Ugel Santa, 2022.	Br. Karen Araceli Castillo Sarmiento
Variables de Investigación	V₁: Clima organizacional V₂: Desempeño laboral
Dimensiones	Compromiso Metas
Instrumento:	Cuestionario de preguntas cerradas
Nro. de ítems:	16
Nro. De ítems por dimensión	Compromiso: 10 Metas: 6
Tipo de respuesta	De la Escala Likert: Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente desacuerdo (1)
Niveles de medición	Alto: [44; 57] Medio: [30; 43] Bajo: [16; 29]
Validación:	Docente metodólogo: Dr. Nicolás Álvarez Carrillo Especialista del área: Mg. Eliana del Pilar Jara López Gestión pública
Confiabilidad de los instrumentos	Prueba estadística: Alfa de Cronbach (α) $\alpha_2 = 0.853 \dots$: Excelente confiabilidad

ANEXO 10. BASE DE DATOS

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL										PROCESOS ORGANIZACIONALES								RELACIONES									
								TOTAL	CATEG.						TOTAL	CATEG.									TOTAL	CATEG.	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22						
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	2	2	2	2	2	15	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	1	1	2	2	2	13	5	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	2	2	11	2
2	1	2	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	2	1	1	2	2	1	12	3	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5
2	2	2	1	1	1	1	2	12	3	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2

1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	2	2	13	4
2	2	1	2	2	2	2	2	15	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	2	1	14	5
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	1	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	1	2	2	2	11	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	2	2	2	2	2	15	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	1	1	2	2	2	13	5	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	2	2	11	2
2	1	2	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	2	1	1	2	2	1	12	3	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5
2	2	2	1	1	1	1	2	12	3	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2

1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	2	2	13	4
2	2	1	2	2	2	2	2	15	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	2	1	14	5
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	1	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	1	2	2	2	11	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	2	2	2	2	2	15	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	2	2	1	1	2	2	2	13	5	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	1	1	1	11	2	1	2	1	1	2	1	8	1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	1	1	1	2	2	1	10	1	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	2	2	11	2
2	1	2	1	1	1	1	1	10	1	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	2	1	1	2	2	1	12	3	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	2	2	2	2	2	2	2	2	16	5
2	2	2	1	1	1	1	2	12	3	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	1	1	10	1
1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	1	2	12	3
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	1	1	2	2	2	2	1	12	3	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2

1	1	2	1	1	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	2	2	2	1	1	11	2
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	2	2	13	4
2	2	1	2	2	2	2	2	15	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	2	1	14	5
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	1	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	1	2	2	2	11	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
1	2	2	1	1	1	1	2	11	2	2	1	1	2	1	2	9	3	2	1	1	2	2	2	1	2	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	1	1	1	2	10	1
1	1	2	2	2	2	2	1	13	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4
2	2	1	1	1	2	2	2	13	5	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	1
1	1	2	1	1	2	2	1	11	2	2	1	2	2	1	2	10	4	2	1	1	2	2	2	2	2	14	5
2	1	1	2	2	2	2	1	13	5	1	2	2	1	2	1	9	3	2	2	2	1	1	1	2	2	13	4
2	2	1	2	2	2	2	2	15	5	1	2	2	1	2	1	9	3	1	2	2	1	1	1	2	1	11	2
2	2	2	2	2	2	2	2	16	5	2	2	2	2	2	2	12	5	1	2	2	2	2	2	2	1	14	5
1	2	2	2	2	1	1	2	13	5	2	2	1	2	2	2	11	5	2	2	2	2	2	2	1	2	15	5
1	1	2	2	2	1	1	1	11	2	2	2	1	2	2	2	11	5	1	2	2	2	2	2	1	1	13	4

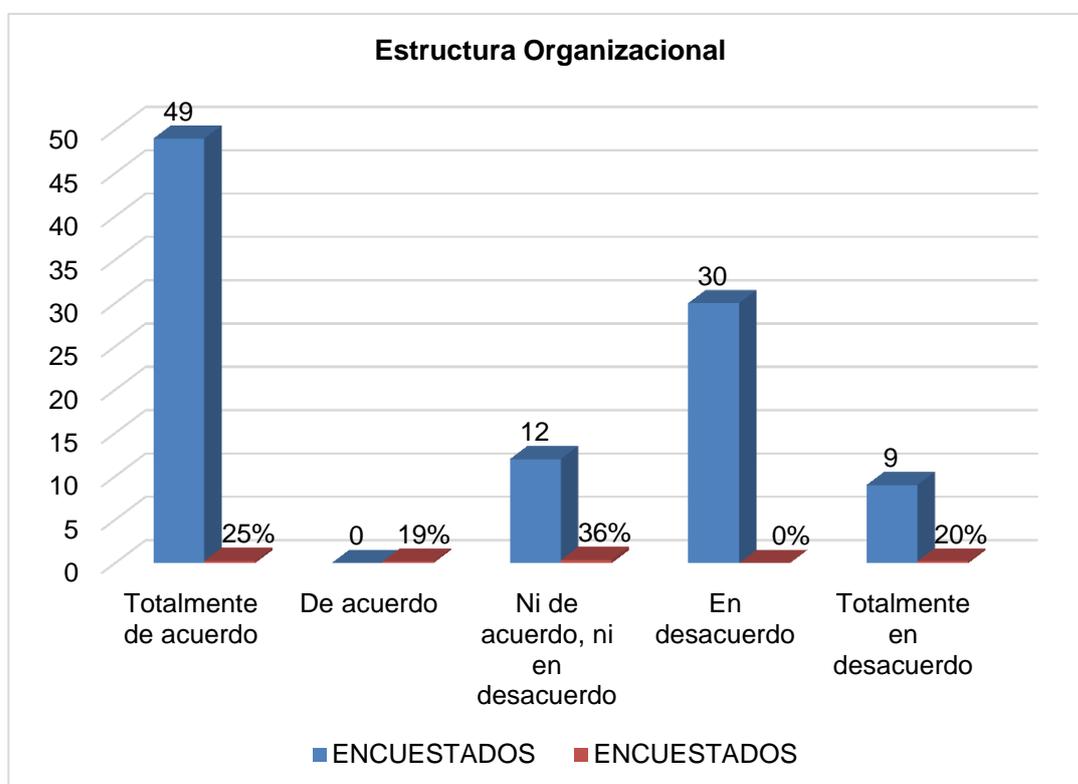
COMPROMISO											METAS									
											TOTAL	CATEG.							TOTAL	CATEG.
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10			P11	P12	P13	P14	P15	P16			
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	5	2	1	2	2	2	2	11	5	
1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16	4	2	1	2	2	1	2	10	5	
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2	
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5	
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2	
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2	
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	12	1	1	1	1	1	1	1	6	1	
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	13	1	2	2	1	2	1	2	10	5	
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3	
2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	15	3	2	2	1	2	1	2	10	5	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5	
2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	15	3	2	2	2	2	1	2	11	5	
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3	
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2	
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2	
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1	
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3	

1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12	1	2	1	1	2	1	2	9	3
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	5	1	2	2	1	2	1	9	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	2	2	2	2	2	2	12	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	3	2	1	1	2	2	2	10	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16	4	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	12	1	1	1	1	1	1	1	6	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	13	1	2	2	1	2	1	2	10	5
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	15	3	2	2	1	2	1	2	10	5
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	15	3	2	2	2	2	1	2	11	5
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2

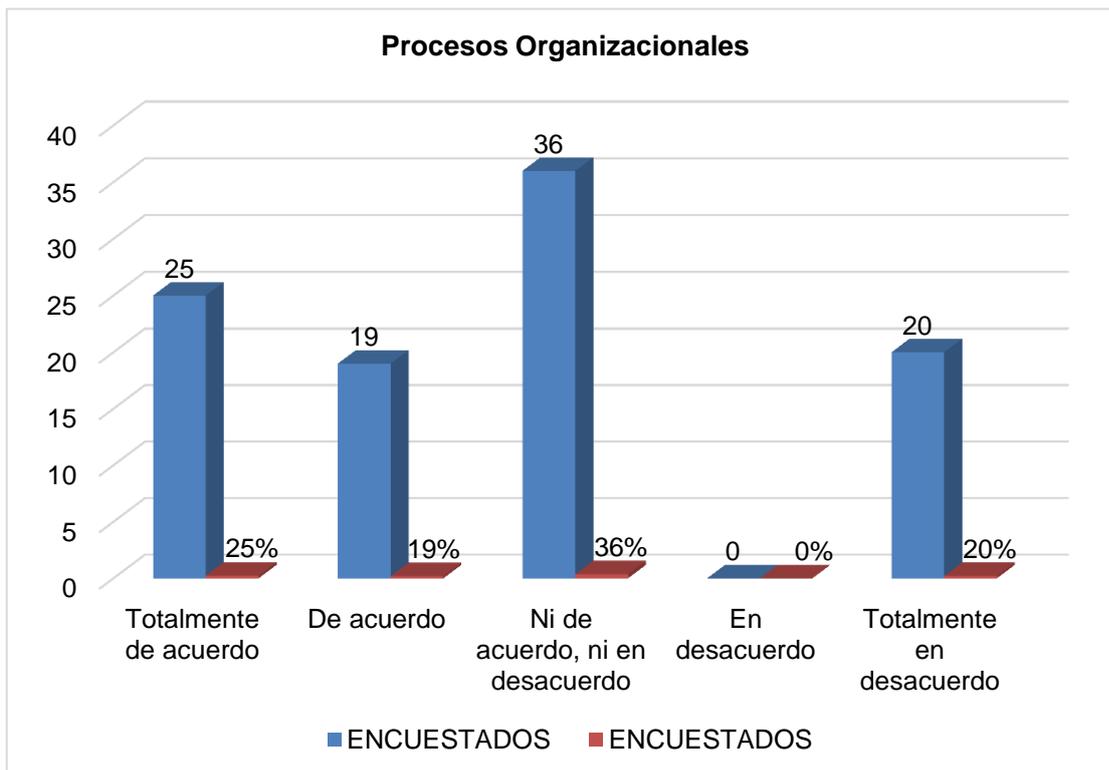
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12	1	2	1	1	2	1	2	9	3
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	5	1	2	2	1	2	1	9	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	2	2	2	2	2	2	12	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	3	2	1	1	2	2	2	10	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	16	4	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2
2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	14	2	1	2	1	1	2	1	8	2
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	12	1	1	1	1	1	1	1	6	1
2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	13	1	2	2	1	2	1	2	10	5
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	15	3	2	2	1	2	1	2	10	5
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	15	3	2	2	2	2	1	2	11	5
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3

2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	15	3	1	1	1	1	2	1	7	1
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	12	1	2	1	1	2	1	2	9	3
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	5	1	2	2	1	2	1	9	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	2	2	2	2	2	2	12	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	3	2	1	1	2	2	2	10	5
1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	14	2	2	1	2	2	1	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	17	5	2	1	1	2	2	2	10	5
2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	15	3	1	2	2	1	1	1	8	2
1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	14	2	2	1	1	2	1	2	9	3
2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	16	4	1	2	1	1	2	1	8	2
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	18	5	1	2	2	1	2	1	9	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	5	2	2	2	2	2	2	12	5
1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	17	5	2	1	2	2	2	2	11	5
1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	15	3	2	1	1	2	2	2	10	5

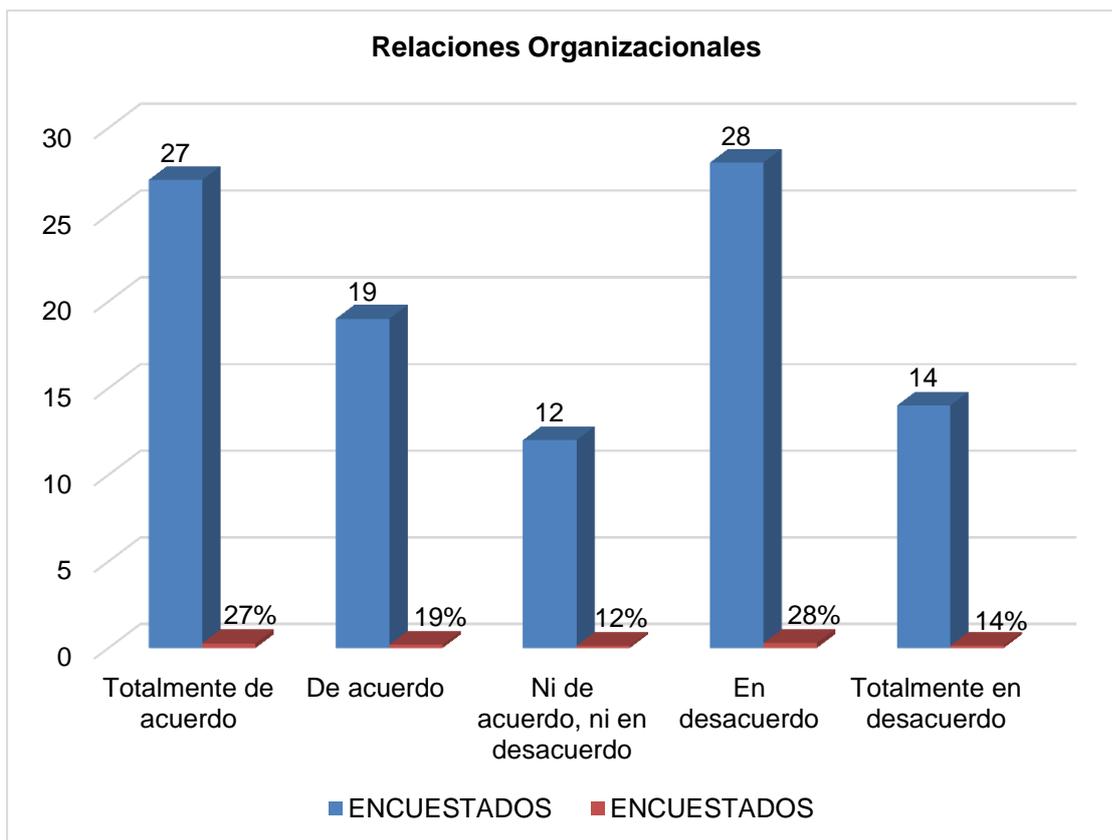
Estructura organizacional	ENCUESTADOS	
	f	%
Totalmente de acuerdo	49	49%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	12%
En desacuerdo	30	30%
Totalmente en desacuerdo	9	9%
TOTAL	100	100%



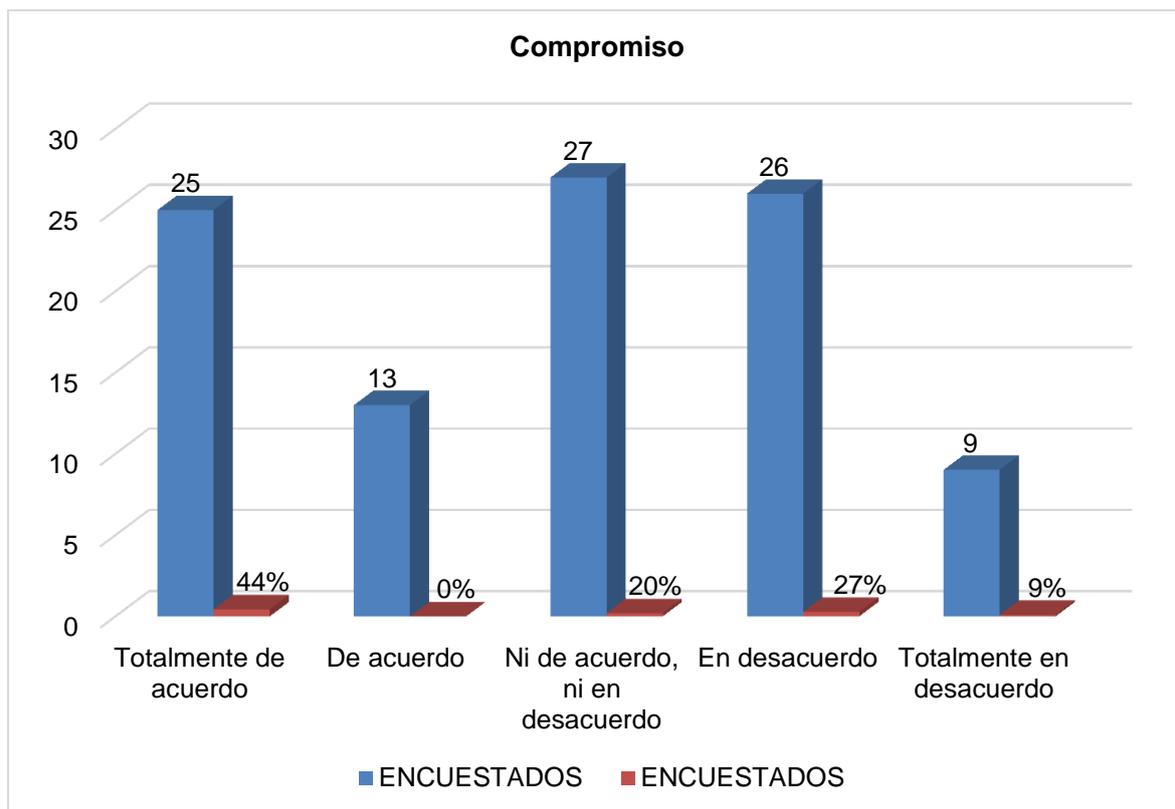
Procesos organizacionales	ENCUESTADOS	
	f	%
Totalmente de acuerdo	25	25%
De acuerdo	19	19%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	36%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	20	20%
TOTAL	100	100%



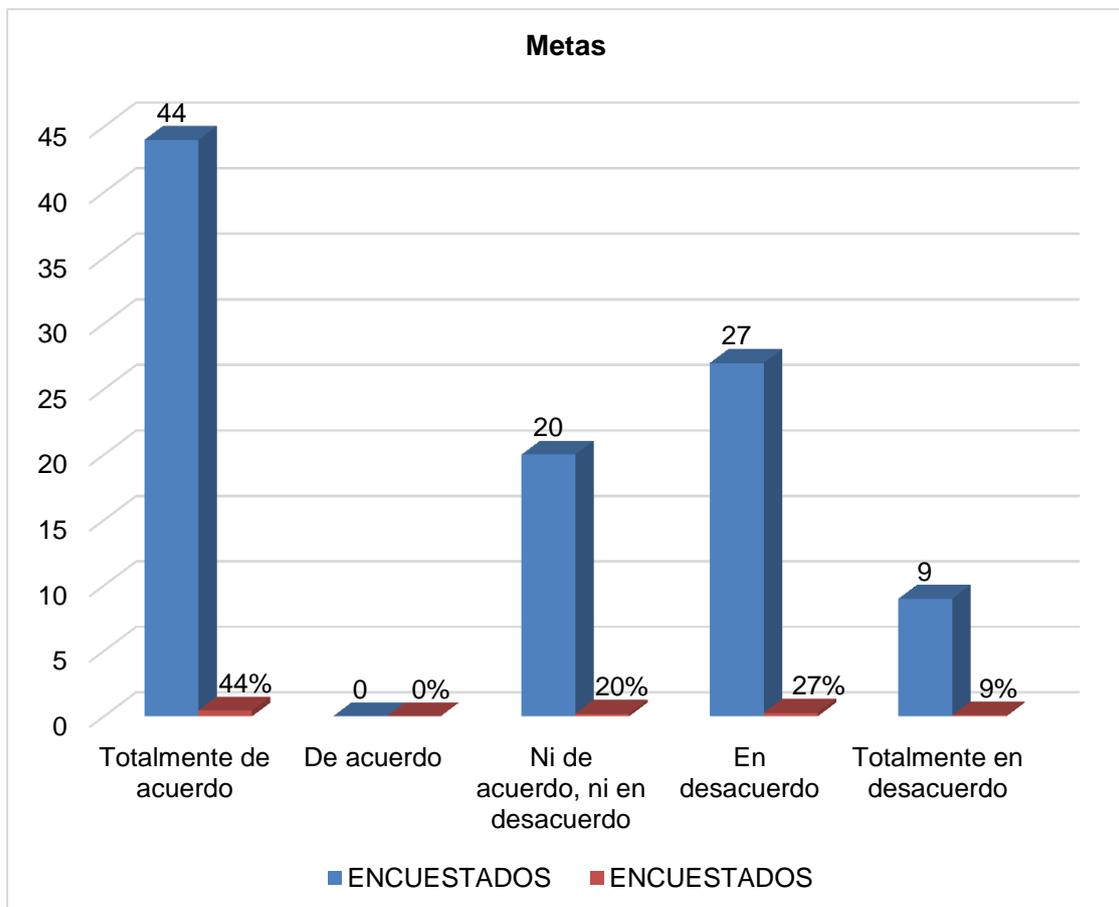
Relaciones organizacionales	ENCUESTADOS	
	f	%
Totalmente de acuerdo	27	27%
De acuerdo	19	19%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	12%
En desacuerdo	28	28%
Totalmente en desacuerdo	14	14%
TOTAL	100	100%



Compromiso	ENCUESTADOS	
	f	%
Totalmente de acuerdo	25	25%
De acuerdo	13	13%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	27%
En desacuerdo	26	26%
Totalmente en desacuerdo	9	9%
TOTAL	100	100%



Metas	ENCUESTADOS	
	f	%
Totalmente de acuerdo	44	44%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	20	20%
En desacuerdo	27	27%
Totalmente en desacuerdo	9	9%
TOTAL	100	100%



Dimensión 1	Estructura Organizacional		Procesos Organizacionales		Relaciones Organizacionales	
	f	%	f	%	f	%
Totalmente de acuerdo	49	49%	25	25%	27	27%
De acuerdo	0	0%	19	19%	19	19%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	12%	36	36%	12	12%
En desacuerdo	30	30%	0	0%	28	28%
Totalmente en desacuerdo	9	9%	20	20%	14	14%
Total	100	100%	100	100%	100	100%

Dimensión 2	Compromiso		Metas	
	f	%	f	%
Totalmente de acuerdo	25	25%	44	44%
De acuerdo	13	13%	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	27	27%	20	20%
En desacuerdo	26	26%	27	27%
Totalmente en desacuerdo	9	9%	9	9%
Total	100	100%	100	100%

ANEXO 11. AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de
Educación Ancash

Unidad de Gestión Educativa
Local Santa



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL ”

Nuevo Chimbote, 30 de Mayo del 2022

OFICIO N° 1054-2022-ME-RA/DREA/UGEL-S-AAD-EAP

Sra.
Karen A. Castillo Sarmiento de Sandoval
Presente .-

ASUNTO : *Comunica autorización para realizar trabajo de investigación*

REF. : *Exp. 15153-2022
Carta de presentación UCV*

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarla cordialmente y comunicarle lo siguiente:

En atención a la carta de presentación realizada por la Universidad “César Vallejo” de Chimbote y expediente de la referencia, mi Despacho otorga la autorización para que Ud., realice el trabajo de investigación: “Clima Organizacional y desempeño laboral del personal administrativo en la UGEL Santa -2022”, concediéndole las facilidades que correspondan, para tal fin.

Atentamente.

9
DSAI/CAAZ
DSAI/ASP
Nvo. Ch.30-05-2022



JMC
M. Jorge Miguel Arista Cueva
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL SANTA
CHIMBOTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

04
C.V.D.T.P.

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20198130967
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DEL SANTA	
Nombre del Titular o Representante legal:	JORGE MIGUEL ARISTA CUEVA
Nombres y Apellidos:	DNI: 32875225
JORGE MIGUEL ARISTA CUEVA	

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UGEL SANTA - 2022
Nombre del Programa Académico:	MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Autor: Nombres y Apellidos:	DNI: 71701109
KAREN ARACELI CASTILLO SARMIENTO	

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

Lugar y Fecha: Nuevo Chimbote, 26 de Mayo de 2022

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)



Abog. Aquiles Sonia Paima

DIRECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALVAREZ CARRILLO NICOLAS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la UGEL Santa, 2022.", cuyo autor es CASTILLO SARMIENTO KAREN ARACELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, 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.

CHIMBOTE, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALVAREZ CARRILLO NICOLAS DNI: 32736800 ORCID: 0000-0002-9794-0423	Firmado electrónicamente por: NALAVAREZ el 13- 08-2022 12:15:48

Código documento Trilce: TRI - 0371451