



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la
UGEL Rioja, 2022

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

AUTORA:

Avellaneda Chumbe, Milena (orcid.org/0000-0002-7304-5379)

ASESOR:

Dr. Delgado Bardales, José Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mi querida y amada mamá Bilma por su amor y apoyo incondicional, a mis abuelitos Manuel y Rosa que no están presente físicamente pero sí en mi corazón y a mi querido novio por su amor y dedicación.

Milena.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Jehová Dios por su amor incondicional, por permitirme cumplir con mis metas propuestas.

A mi asesor Dr. José Manuel Delgado Bardales y docentes de la Universidad César Vallejo del Programa de Maestría en Gestión Pública por compartir sus conocimientos durante estos III ciclos.

A los colaboradores de la UGEL Rioja por su por su apoyo y tiempo para el desarrollo de mi investigación.

La autora.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización:.....	15
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis:	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:	17
3.5. Procedimientos:.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	39

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel del clima organizacional en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022	19
Tabla 2 Nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022	19
Tabla 3 Prueba de normalidad de las dimensiones del clima organizacional y las variables	20
Tabla 4 Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral	21
Tabla 5 Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral	22

Índice de figuras

Figura 1 Coeficiente de determinación del clima organizacional y el desempeño laboral	23
---	----

Resumen

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022. El tipo de estudio fue básica, con diseño no experimental de nivel correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 65 servidores administrativos, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento los cuestionarios. Resultados: el nivel de clima organizacional predominante es el “medio” 47,7% y el nivel de desempeño laboral es “alto” 91%. Existe relación positiva moderada y altamente significativa de las dimensiones relación interpersonal ($r = 0,630$; $p = 0,000$), cultura institucional ($r = 0,516$; $p = 0,000$) y liderazgo ($r = 0,556$; $p = 0,000$) del clima organizacional con el desempeño laboral. Se concluye que, existe correlación positiva moderada y altamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral ($p < 0,05$), con grado de dependencia del 37,38%.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, cultura, liderazgo

Abstract

The objective of the study was to establish the relationship between the organizational climate and work performance in the collaborators of the UGEL Rioja, 2022. The type of study was basic, with a non-experimental design of a correlational level, the population and sample consisted of 65 servers. administrative, the technique used was the survey and the instrument the questionnaires. Results: the predominant organizational climate level is "medium" 47.7% and the level of job performance is "high" 91%. There is a moderate and highly significant positive relationship between the dimensions of interpersonal relationship ($r = 0.630$; $p = 0.000$), institutional culture ($r = 0.516$; $p = 0.000$) and leadership ($r = 0.556$; $p = 0.000$) of the organizational climate with performance. labor. It is concluded that there is a moderate and highly significant positive correlation between the variables organizational climate and job performance ($p < 0.05$), with a degree of dependency of 37.38%.

Keywords: organizational climate, job performance, culture, leadership

I. INTRODUCCIÓN

Un tema de mucha relevancia dentro del rubro institucional es el clima organizacional, actualmente, las organizaciones buscan crecimiento permanente en lo que corresponde al ambiente laboral, con la finalidad de obtener mejores resultados sin descuidar el recurso humano; asimismo, es conocido como entorno social y físico, en el que la persona desarrolla adecuadamente su labor de manera diaria, siendo esencial que exista un vínculo que demuestre el buen manejo de los jefes al liderar a sus subordinados, lo cual determinará la eficiencia de sus colaboradores en su producción, así como, las metas institucionales (Bustillos, 2016).

Asimismo, hoy en día el tema del clima organizacional se encuentra enfrentado a diferentes modificaciones muy aceleradas tanto en el rubro cultural, político, económico, entre otros, que llegan a afectar el ambiente de trabajo, siendo así una influencia para que el personal cambie su comportamiento mediante el desarrollo de su desempeño, pero cuando hay deficiencias y existen problemas en el entorno laboral, como: desmotivación en los trabajadores, baja estabilidad laboral, inadecuada comunicación o deficiente liderazgo que afecta en el personal, de tal modo que se encuentren insatisfechos en su ambiente laboral, porque no cuentan con un compromiso real hacia la institución (Sumba-Bustamante et al., 2022).

A nivel nacional, el clima organizacional es tomado como un indicador que determina la operatividad en una empresa o institución, además, se hace hincapié que es el tipo de relaciones con las que cuentan entre cada grupo dentro de la institución, siendo ello un factor que favorece el desarrollo laboral del ser humano, además, está el ambiente físico; por ello, el clima organizacional es una expresión objetiva estructural en una organización donde los colaboradores hallan y observan; por lo tanto, esto es el efecto de lo que se percibe por parte de los miembros que se encuentran bajo una estructura organizacional. (Aldaz et al., 2022).

Por otro lado, la estructura orgánica de la DRE de San Martín se encuentran la UGEL Rioja y la Oficina de Operaciones las que son independientes en su funcionamiento donde se ha identificado una gran problemática sobre clima organizacional y desempeño laboral en sus servidores administrativos, existiendo un factor negativo al tener dos jefaturas del mismo nivel jerárquico siendo el Director quién se encarga de la parte pedagógica y el Jefe de Operaciones que cumple funciones netamente administrativas y presupuestales dentro de la misma institución, en ella son jefes máximos; sin embargo, al momento de tomar decisiones no existe coordinación entre ambos que coadyuve al funcionamiento eficiente de esta sede institucional; las discordancias entre jefaturas afecta el clima organizacional y desempeño laboral en servidores administrativos; los participantes que pertenecen jerárquicamente a Dirección y Oficina de Operaciones reciben órdenes de ambos jefes y en muchas oportunidades contradictorios, pues llegan a no determinar a quién obedecer las órdenes impuestas, esto conlleva a un clima laboral inestable en la entidad.

Además que, ello hace que el colaborador se sienta desmotivado porque se ha identificado preferencias por parte de la Dirección y de la Oficina de Operaciones hacia áreas afines a las que pertenece, y consideran que es una gran problema dentro de una institución, por ende es importante contribuir en la mejora del problema con la finalidad de buscar una solución que genere un clima laboral adecuado, para que se cumpla eficientemente y sean valoradas las funciones administrativas que realiza cada colaborador. De acuerdo a lo antes descrito, se plantea los problemas de investigación como **problema general:** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022?; **problemas específicos:** i) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022?; ii) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022?; iii) ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022?.

Por lo expuesto, en el presente se justificará por **conveniencia**, porque accedió obtener conocimientos nuevos como profesional a la autora respecto al ambiente laboral, al mismo tiempo, fue beneficioso para la UGEL Rioja porque sus colaboradores obtendrán información respecto a clima organizacional y desempeño laboral, además tuvo **relevancia social**, porque logró obtener información real de la situación de la UGEL Rioja en relación a clima organizacional y desempeño laboral entre sus colaboradores, permitiendo una adecuada y eficiente atención a los administrados respecto a las necesidades que requiera dentro de la entidad; asimismo posee **valor teórico**, ya que se empleó diversas teorías que fundamentaron las variables para ser estudiadas, creando información novedosa para posteriores investigaciones que pueda ser tomada como un antecedente por investigadores después de su publicación.

Por otro lado, su **implicancia práctica**, debido a que, ello ayudó a la investigación a tomar resultados reales que permitió llegar a concluir el estudio y que generó recomendaciones, además, que los colaboradores de la UGEL Rioja, pudieron tomar mejores decisiones dentro de su gestión en beneficio de la entidad que repercutirá en los administrados con un servicio eficiente y por ende, se benefició a la institución. Por último, por su **utilidad metodológica**, debido a que se adquirió información, lo que generó que la investigadora logre crear instrumentos que favoreció en el recojo de información; además que, se pudo obtener la validez y confiabilidad de los mismos, que permita la utilización para futuras investigaciones.

Asimismo, como **objetivo general**: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022; **objetivos específicos**: i) Identificar el nivel del clima organizacional en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022; ii) Evaluar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022; iii) Conocer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022. Además, **hipótesis general**: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022; **hipótesis específicas**: i) El nivel de clima organizacional

en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022, es alto; ii) El nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022, es alto; iii) Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El presente estudio se fundamenta en algunos **trabajos previos**, los cuales son antecedentes como artículos científicos, lo que logra dar importancia al objetivo del estudio. **A nivel internacional**, según Sumba-Bustamante et al. (2022) el estudio que realizó fue bibliográfica y explorativa, con diseño inductivo, obtuvo como muestra la revisión de diferentes fuentes documentales, y tuvo como técnica la ficha bibliográfica. Concluyen que, la importancia de contar con el clima organizacional como un componente del desempeño laboral en las empresas Mipymes en el país de Ecuador, debe tener relación con la comunicación, liderazgo, motivación, buenas relaciones laborales, y otros factores que tienen influencia de manera directa en instaurar un clima organizacional dentro de una compañía o institución.

También, según López (2021) quien elaboró su trabajo tipo correlacional, con 51 administrativos tanto como población y muestra, usando la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento. Concluyendo una concordancia significativa con clima organizacional y desempeño laboral, teniendo ambas variables de investigación en aumento, por ello, se propuso que se realizara un plan de mejora en la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil en sus empleadores dentro del área de administración para que cuenten con un nivel mayor en su clima organizacional, pretendiendo que así se pueda tener garantía de un eficaz desempeño laboral favoreciendo a dicha institución y sus objetivos.

Además, Achote et al. (2022). Realizó su estudio tipo descriptivo, siendo su población y muestra 60 participantes, aplicando la técnica de la encuesta y el cuestionario e instrumento. Quienes concluyeron a través de las percepciones de los colaboradores es medio favorable, por lo que se entiende que deben tener mejoras y planes para que el clima organizacional sea afín al desempeño laboral, estableciendo que los empleados en cuanto a sus funciones no pueden percibir sus errores, por tanto, no evidencian que hay un error en sus funciones de liderazgo y al momento de dirección en su organización, por lo que los

colaboradores resaltan ello y se pretende encontrar una mejora en base a estrategias.

Asimismo, Pilligua & Arteaga (2019) en el desarrollo de estudio, se empleó una investigación tipo descriptiva, usando la población muestral con 87 trabajadores, implementando la encuesta usada como técnica y el cuestionario como instrumento. Ellos establecieron precisando, las instituciones deben tener mayor atención al formar ambientes laborales que sean eficientes y adecuados para los colaboradores, con la finalidad de que ellos, logren alcanzar mayores expectativas en su labor y logren mejorar el nivel de productividad dentro de la institución lo que refleja en resultados; encontrando que el clima laboral del objeto materia de estudio no es el adecuado, puesto que hallaron un impacto negativo en el rendimiento de su producción en la empresa.

También Daza et al. (2021) estructuró su estudio con diseño descriptivo y de corte transversal, teniendo la cifra de 1234 participantes como población y 301 funcionarios como su muestra, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Concluyeron mediante su estudio sobre el entorno laboral, que el nivel que encontraron era satisfactorio, en situaciones desfavorables, el trabajo en equipo, el vínculo con los jefes, la administración de la información y también la comunicación, siendo elementos muy importantes para los colaboradores del sector palmero; sin embargo, encontraron niveles inferiores en la satisfacción de los colaboradores concernientes al tema de empoderamiento vinculado al rol del cargo.

De otra forma, Bustamante et al. (2022) desarrolló su estudio de tipo descriptiva, que tuvo como población y muestra 550 casos, empleando la técnica de la encuesta y el cuestionario de instrumento respectivamente. Establecieron en su estudio sobre casos analizados en hospitales, los elementos del clima prevalecen la gestión organizacional, el cómo se maneja los dones y talentos de los trabajadores, la independencia de cada uno y el gestionamiento de los materiales, ya que como presentan escasez, genera necesarios para realizar los objetivos que tiene la institución, dentro de un hospital público o privado. Por otro

lado, **a nivel nacional**, Ramos (2018) del estudio de tipo descriptivo correlacional, utilizando a 212 colaboradores tanto como población y muestra, y se empleó la técnica de la encuesta y el cuestionario de instrumento respectivamente. El autor estableció que el clima organizacional cuenta una alta incidencia para el desempeño laboral de colaboradores del GAD del Cantón Quinsaloma, puesto que los mismos colaboradores son los que reconocen que existe una gran influencia, por carecer de comunicación, no tener un adecuado vínculo entre colaboradores y porque existe un bajo liderazgo en dicha institución.

Asimismo, Pinto (2021) tuvo en su estudio una investigación de tipo relacional, no experimental y corte transeccional, con diseño no experimental, tuvo a 100 colaboradores del área administrativa como población y muestra, que respondieron frente a un test como instrumento, mediante la técnica de la encuesta para realizar la medición. Concluye que, los colaboradores de la empresa UGEL de Arequipa divisan un clima organizacional con un nivel favorecedor, ya que ello se ve en el resultado con un 74%, y la medición de desempeño laboral se encuentra en un nivel muy favorable, lo que refleja que la relación que tienen ambas variables es realmente significativa, y que teniendo un clima organizacional bueno garantiza un excelente desempeño laboral por parte del personal, creando condiciones indispensables para que fortalezcan la institución.

Para Lucana (2019) en su investigación que fue de tipo aplicada con un diseño no experimental, teniendo una cifra de 80 colaboradores que se dan como población y también como su muestra, donde aplicó técnicas como observación, encuesta y cuestionario, también guía de observación como instrumentos. Concluye que, en base a lo investigado en la UGEL Parinacochas con resultados de información de servidores, se entiende al clima organizacional como muy influyente y directo para desempeño laboral, puesto que frente a un excelente ambiente de trabajo y con comodidad para los colaboradores, se ve reflejado en la producción de dicha unidad, por lo que resulta que se tiene un adecuado clima organizacional para una mejor producción y crecimiento de la institución.

De la misma forma, Castillo et al. (2019) en su estudio de diseño descriptivo transversal y correlacional, contó con 88 personas las cuales fueron su población y a la vez su muestra en su investigación, utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario de instrumento respectivamente. Establecieron que el clima organizacional evidenció una diferencia significativa ($p < 0,05$) entre los criterios saludables, por mejorar y no saludable, evidenciando el interés de los servidores en corregir las relaciones interpersonales, y así brindar un adecuado servicio al interesado. Además, se analizó entre el clima organizacional y los tipos de liderazgo transaccional y transformacional una correlación positiva media de $r = 0,644$ y $r = 0,660$, que conforme al modelo estadístico es significativo ($p = 0,000$) para ambos casos, deduciendo, una correlación positiva alta y significativa.

A nivel local, Marrufo y Pacherez (2020). Su estudio que fue de tipo no experimental y que tuvo diseño descriptivo propositiva, contó con 105 participantes que tuvieron lugar como población y muestra, donde manejó la técnica de la encuesta y el cuestionario de instrumento respectivamente. Concluyendo en su estudio que el desempeño laboral dentro de la municipalidad provincial de Rioja en base al rendimiento laboral, se logró determinar la percepción del trabajador y que tuvo resultados con un nivel regular en cuanto a eficiencia (78.1%), por ello, se entiende que el desempeño laboral de los servidores es regular, que entiende que los trabajadores no se encuentran cumpliendo eficazmente sus actividades, por lo que se recomienda que deben tomar estrategias de motivación que apoye a mejorar el ejercicio de funciones de sus servidores.

De esa misma manera, este estudio se fundamenta en las siguientes **teorías relacionadas al tema**, las cuales sustentan la problemática y se compara con la realidad. El clima organizacional es definido por los autores Iglesias y Torres (2018) como aquel ambiente en donde las personas desarrollan diariamente sus labores, la actitud y el comportamiento que exterioriza un jefe con sus trabajadores, además de ser aquella conexión de relacionarse entre los empleados de la institución y también la conexión directa con los clientes e

incluso con sus proveedores; por ende, se entiende que lo mencionado con anterioridad son aquellos elementos que conforman el llamado clima organizacional. Asimismo, Gomes y Passos (2010) señala al comportamiento de los empleados, como aquel que es generado mediante el rubro administrativo y por aquellos escenarios de la organización que estos denotan, por sus capacidades, valores. Es por ello, que se toma en cuenta como este tipo de reacciones determinadas por la acción de percibir lo de su entorno.

La teoría de la inteligencia exitosa de Sternberg (2007) citado por Larios (2019) enuncia que el éxito que se logra alcanzar durante el transcurso de la vida, ya que mediante ella es que se utiliza para obtener logros que sean trascendentales y siendo verificada por las personas que ya lograron alcanzar sus objetivos, y quienes todavía quieren llegar a lograr alcanzarlo; por ello, es que se toma en cuenta tener un equilibrio entre las tres facetas, tanto en el análisis, la creatividad y la práctica. Por consecuente, en los colaboradores de la UGEL de Rioja necesita poner en práctica la inteligencia exitosa, al poder encontrar un entendimiento entre las dos unidades que tienen desacuerdos, que logren encontrar sus virtudes y en poder corregir las acciones administrativas como diferentes unidades, se tiene en cuenta que encontrarán deficiencias, pero que les impulsará para que propicien una adecuada relación entre todos como colaboradores de una misma institución.

De esta manera, con respecto a las características del clima organizacional, recaen sobre aquel tipo de motivación de quienes conforman la organización y sus conductas, dado que su manera de comportarse genera efectos en la organización, siendo entre algunas consecuencias que se identifican la productividad, satisfacción, rotación, adaptación. Asimismo, las características que tiene el clima organizacional van conforme a las dimensiones que son necesarias para el adecuado análisis y para reestructurar cuando sea conveniente. Siendo estas las siguientes: Espacio físico, es donde descansa la infraestructura donde se realiza y se desenvuelve el trabajo de la institución; Estructura, es el organigrama en donde se desarrolla la organización de los empleados de dicha entidad concerniente a sus obligaciones y horas de trabajo;

Comunicación, es necesaria en el ambiente laboral para que esta sea adecuada y se logre intercambiar información que produzca desarrollo en las empresas y así evitar desacuerdos. (Soto, 2019).

Igualmente, la Capacitación es la forma más adecuada para promover en los colaboradores de una empresa y también de impulsar el desarrollo tanto propio de los trabajadores como el de la propia empresa; el Liderazgo, se presentan por aquellos que cuentan con un tipo de responsabilidad por área y están a cargo para poder dirigirla, además, que ellos deben mostrar que son responsables, comprometidos y que cuentan con habilidades que alcanzan a ayudar a su equipo de trabajo en la conducción y desarrollo de sus actividades en la institución y logren mayor productividad; de igual manera, la Motivación es aquella que parte de ejercer bienestar y motivar, puesto que la finalidad de una empresa, porque tiene el compromiso de hacer una proyección en su grupo de trabajo a través de estrategias que proporcionen motivación, como premios o logros, entre otros. (García et al., 2020).

Además, el **clima organizacional** es aquella definición descriptiva que se refiere a aquellos aspectos que se tornan a la vida laboral, a algo más intangible, a aquello que se vive diariamente y que no se puede medir; cuenta con un carácter globalizado que contiene diversos aspectos que son propiamente de la organización y de su lado interno, que es palpado por cada uno de los trabajadores y que ello tiene efectos positivos o negativos para la institución, por ello, es menester deducir a través de la observación a los componentes, tales como: Relaciones interpersonales, aquellas relación que construyen o que no construyen entre los trabajadores de la institución, la Cultura institucional, definida como aquella que contiene valores y acciones que se deben desarrollar dentro de la institución; por último está presente también el liderazgo, el mismo que es imprescindible para cada empresa o institución, ya que mediante un buen manejo de un líder dentro de cada grupo de trabajo, logrará el desarrollo y el desempeño adecuado para dirigir al grupo encargado y hacer crecer la empresa. (Brito et al., 2020)

Los indicadores que se ven reflejados en esta primera variable, clima organizacional desprendiéndose de las **relaciones interpersonales**, se encuentran las actitudes personales, el comportamiento o conducta de la persona, las capacidades de comunicación que tenga para sostener un ambiente laboral adecuado, la actividad creadora para poder ser estratega en el desarrollo de sus labores y la valoración de los demás, que influye en el poder ser empático y respetuoso por el desempeño de sus compañeros. Asimismo, en la **cultura institucional** se encuentra, el **logro de metas** que está asociado a poder ser un incentivo por parte de la empresa, **confraternización**, que la empresa pretende obtener de sus colaboradores para tener una mejor conexión entre ellos, **incentivo laboral** que está basado en premios o reconocimientos que ayuden al colaborador a seguir siendo productivo, y la **estabilidad laboral**, quien permite que el colaborador se sienta seguro de ser estable y pueda generar un mejor trabajo y compromiso.

Parecido, el **liderazgo** está conformado por los siguientes indicadores: el **sentido de orientación**, que deberá mantener el líder con su grupo de trabajo; el **manejo de personal**, el mismo que deberá mantener con sus habilidades; la **autoridad moral** deberá ser uno de sus más grandes atributos para poder ser respetado por sus equipos de trabajo y así pueda ejemplificar las conductas o comportamientos que espera de los demás; y por último, la **confianza y seguridad**, es necesario que todo líder deba tener los atributos de confianza y seguridad en cada situación, elección, manejo y orientación al momento de dirigir o tomar una decisión que sea importante para el desarrollo de la organización y su productividad.

Por otro lado, en base a la variable denominada **desempeño laboral**, se define como aquella capacidad que posee una persona para realizar actividades productivas, ya sea para crear, fabricar, terminar y realizar sus labores en un tiempo mínimo, además de que no desempeña un esfuerzo mayor y aun así obtiene un mejor resultado; todo ello ha venido evaluándose a través del tiempo y se han encontrado grandes potencialidades de los empleados por medio del desenvolvimiento en sus actividades laborales dentro de las instituciones.

También, se encuentran características principales que engloban el desempeño laboral, en donde se entiende como habilidad a quien obtiene y logra un puesto de trabajo y realiza sus actividades en beneficio de la institución y contribuye íntegramente, y esto se mide por medio de metas, planes y liderazgo. (Olivera et al., 2021)

Asimismo, McClelland planteó la teoría de las necesidades que utiliza el afecto, lo que agrada y lo insípido como componente indispensable para la vida de las personas; el concepto básico es que la motivación se justifica como un tipo de reacción del afecto que es producida por la contribución de una señal que se encuentre relacionada con esas cosas (Apaza, 2018). McClelland basa su teoría en necesidades que son fundamentales, tales como, afiliación, deseo de desenvolver interacciones personales amistosas, próximas y colectivas. Cuando se necesite el favorece a que los demás realicen acciones de tal manera que no se pueda tener con ningún otro medio. Las necesidades de beneficio forman el interés de progresar, para lograr éxito con vínculo de diversos modelos y por luchar para alcanzar el triunfo.

Respecto a la presente teoría quiere decir que su enfoque es la motivación que genera en las personas y que ello es debido a la complacencia de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, afecto, seguridad, estima y de autorrealización (Omar, 2010). Esta teoría tiene concordancia con la presente, puesto que el clima organizacional con el que cuenta cualquier institución o empresa, en este caso en la UGEL y la Oficina de Operaciones son órganos desconcentrados de la DRES, dentro de la UGEL Rioja viene desencadenado la problemática, ya que, al no existir una motivación para los colaboradores de la UGEL, no logra tener un desempeño laboral eficiente, por ende, no alcanza el éxito o el crecimiento de su institución.

Según Omar (2012) describe que el **desempeño laboral** ha tenido cambios en su evolución, ya que nos permite reconocer lo real del problema y sobre todo a llegar identificarlo, porque el colaborador puede mostrar ello cuando se encuentra realizando sus actividades y se mide por medio de sus resultados, lo

que ayudará al momento en que se tengan que establecer algunas decisiones para lograr el beneficio de ambos y en base a la cultura de la empresa. Asimismo, el Decreto Legislativo 276 (2018) estipula que en la carrera administrativa se entiende por desempeño laboral a aquello que puede ser medible tanto para el colaborador con el fin de que se pueda hacer valer sus derechos y deberes al momento de prestar sus servicios, haciendo valer su necesidad de desarrollarse, el deber moral, el nivel material y económico, concerniente al mérito y la competencia organizacional en la estructura de sus ocupaciones o carreras profesionales.

Además, el propio Decreto Legislativo 276 (2018) menciona en su artículo 1° que el desempeño laboral accede a conocer un colaborador capaz y habilidoso. Por consiguiente, este colaborador idóneo constará de habilidades y capacidades que aseguren su estabilidad, y a su vez promueva su desenvolvimiento personal en la empresa por medio de sus logros en los resultados. Por ello, en la variable del desempeño laboral se ha tomado sus dimensiones; primero, como primera dimensión a habilidades y capacidades, como segunda dimensión al comportamiento, y como tercera dimensión a los resultados. Asimismo, en la primera dimensión, se determinó los siguientes indicadores: **Creatividad y Originalidad**, es lo que permitirá que el colaborador sobresalga y tenga un plus; por otro lado, la **Competencia Laboral** que efectuará a que siempre el colaborador permita competir de manera transparente en sus logros; **la Eficacia Personal** que se necesita en el perfil del personal; la **Comunicación Asertiva**, es la que necesitan tener los colaboradores con la finalidad de poder llevar un ambiente laboral adecuado; y por último, los **Resultados según objetivos personales**.

En consecuencia, en la segunda dimensión denominada comportamiento, comprendiendo los siguientes indicadores: Cumplimiento de normas, es preciso que el colaborador cumpla con el deber de cumplir con las normas y reglamentos de la empresa para un mejor manejo de sus labores; el cumplimiento de los horarios laborales efectivos, lo que logrará que se cumpla de acorde sus llegadas y salidas de la empresa y efectúe su trabajo eficientemente; cooperación ante

los problemas, se busca que el colaborador sea comprometido con la empresa y que colabore para su desarrollo; y trabajo en equipo, lo que permitirá que exista un adecuado y mejor ambiente laboral. De la misma forma, en la tercera dimensión Resultados, se tomaron estos indicadores: Calidad de trabajo, se espera que la labor que cumpla el colaborador sea eficiente y de calidad; Cumplimiento de metas, se pretende que el colaborador desarrolle sus labores en base a metas que permitan que pueda generar éxito; y por último, el Desempeño Laboral, el cual será medido por medio de todos los mencionados indicadores, esperando eficiencia de sus servidores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

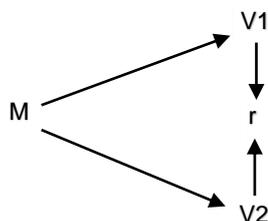
Tipo de estudio:

En este estudio se tuvo como tipo de estudio básica (CONCYTEC 2018) o puro, modelo de trabajo no se resuelve ningún problema inmediato, sirviendo como base para futuros estudios, facilita el diseño de tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones (Arias y Covinos, 2021).

Diseño de investigación:

El diseño de la presente fue no experimental, cuantitativa, transversal, descriptiva correlacional cuyo objeto es evaluar la relación que hay entre las dos variables de investigación (Hernández et al, 2014).

Esquema:



M : Muestra

V1: Clima organizacional

V2 : Desempeño laboral

r : Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Desempeño laboral

Nota: la matriz de operacionalización de variables está situada en los anexos.

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis:

3.3.1. Población

Estuvo compuesta de 65 servidores administrativos contemplado dentro del alcance del Decreto Legislativo N° 276 de la UGEL Rioja.

3.3.2. Criterios de inclusión

Para determinar la muestra, se consideraron todos los servidores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de la UGEL Rioja.

3.3.3. Criterios de exclusión

Excluyeron a los servidores públicos en situación de proceso administrativo disciplinario, licencia por enfermedad o cuando se encuentran en servicio pero están fuera de las instalaciones de la empresa cuando se condicionan por su desplazamiento.

3.3.4. Muestra

Fue conformada por 65 servidores (muestra censal), comprende el íntegro de población como muestra de estudio.

3.3.5. Muestreo

No probabilístico porque se estuvo considerando una muestra censal y se tomarán a aquellos que participantes que se encuentren con disponibilidad a participar en el estudio.

3.3.6. Unidad de análisis

Un servidor administrativo bajo el régimen laboral Decreto Legislativo N° 276 de la UGEL Rioja.

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

Técnicas

Se empleó la encuesta como técnica.

Instrumentos

Se utilizó el cuestionario como instrumento.

Instrumento 1: Cuestionario de clima organizacional

Se manejó como instrumento al cuestionario creado por la investigadora para medir el nivel del clima organizacional. Para medir esta variable se han considerado 3 dimensiones (D1: Relaciones Interpersonales, D2: Cultura Institucional, D3: Liderazgo), y 5 ítems o preguntas por cada dimensión haciendo un total de 15 ítems los cuales tendrán una escala de Likert de medición ordinal donde el colaborador seleccionara una de las (05) alternativas como son : (1) Totalmente desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo, teniendo 15 el valor más bajo y 75 el más alto posible, considerando los niveles e intervalos como Bajo de 15 a 35, Medio de 36 a 55 y Alto de 56 a 75.

Instrumento 2 Cuestionario de desempeño laboral

El instrumento para recoger datos el cuestionario diseñado por la autora para medir el nivel del clima organizacional. Para medir esta variable se han considerado 3 dimensiones (D1: Habilidades y Capacidades, D2: Comportamiento, D3: Resultados), se ha considerado 8 ítems para la primera dimensión, 8 ítems para la segunda dimensión y finalmente 5 ítems para la tercera dimensión; haciendo un total de 21 ítems los cuales tendrán una escala de Likert de medición ordinal donde el colaborador seleccionara una de las (05) alternativas como son: (1) Totalmente desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo y (5) Totalmente de acuerdo, siendo 21 el valor más bajo y 105 el más alto posible. Considerando los niveles e intervalos como: Bajo de 21 a 49, Medio de 50 a 77 y Alto de 78 a 105.

Validez

Para garantizar que los hallazgos de la investigación fueran precisas y confiables, los instrumentos utilizaron un conjunto de preguntas de clima organizacional y desempeño laboral que fueron revisados por expertos independientes que arrojaron los siguientes resultados, para la variable clima organizacional las encuestas promediaron 4.67 de 5, lo que indica que son 93.33% consistentes y aplicables. Para la variable desempeño laboral las encuestas promediaron 4.67 de 5, indicando ser el 93.33% consistentes y aplicables. En general la validez promedió 4.67 de 5, lo que indica que son 93.33% consistentes y aplicables, según el criterio de los expertos.

Nota: Tabla 6 en los anexos.

Confiabilidad

El coeficiente Alfa de Cronbach del primer instrumento es de 0.801 y del segundo instrumento es de 0.874, por tanto, sabiendo que los niveles de fiabilidad de Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), los dos instrumentos serían considerados de “fuerte confiabilidad”.

Nota: Tabla 7, 8, 9, 10 en los anexos.

3.5. Procedimientos:

Como primera actividad se diseñaron los instrumentos, al mismo tiempo se constituyeron los ítems de los instrumentos de medición, se sacaron las copias de los cuestionarios, seguidamente se proporcionó un juego fotocopiado a los participantes seleccionados de la muestra en la presente. Después, que la propia muestra pueda poder responder los instrumentos, con la herramienta empleada se obtendría un consolidado, el mismo que ya se ha preparada y transformado como formato con el fin de hacer la tabulación con el software Excel MS. Y con ello hacer el uso de las herramientas estadísticas para analizarlo.

3.6. Métodos de análisis de datos

La información recopilada mediante instrumentos aplicados fue procesada y sistematizada para su análisis; para esto, se utilizará estadística descriptiva a través de programa Microsoft Excel y otras herramientas estadísticas. Los resultados se mostrarán utilizando tablas de frecuencias y porcentajes.

3.7. Aspectos éticos

Los principios éticos internacionales tomados en consideración fueron: **Beneficencia**, se aseguró dar bienestar de los encuestados, propiciando las circunstancias que no traten de causar tanta incomodidad y no generen malestares y maximizando los beneficios. **No maleficencia**, se ha garantizado un detenido cuidado invariable en lo que se ha actuado y asimismo con sus efectos que causaron, manteniéndose el tipo de alerta estable y teniendo el cuidado propiamente salvo, se tuvieron siempre en salvaguardo los actos que se realiza para que no haya ningún tipo de perjuicio a terceros que han brindado su colaboración en la investigación. **Autonomía**, para aquellos terceros que con voluntad propia en este estudio puedan tener la total libertad de elegir el desear continuar con su participación o prefieren salir del estudio en la oportunidad que crean conveniente, sin efectuarse algún tipo de oposición con la finalidad de colocarle algún límite a la voluntad de lo que lleguen a elegir.

Justicia, a los participantes en este estudio, a quienes se ha proporcionado la igualdad de trato, sin tener algún tipo de exclusión, además de no existir algún acto de discriminación por algún motivo, ya sea de raza, religión, discrepancias físicas, políticas, sexuales, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc. **Derecho**, permanece para brindar un trato equitativo y uniforme a los participantes que se encuentre en situación de peligro, impidiendo el detrimento a personas vulnerables o favoritismos que sean opuestos al momento de elegir a los participantes. Además, se asumió que el conocimiento relatado por los autores y sus referentes publicaciones; siendo así, que se refirieron en total como una respuesta al aceptarla y respetando su autoría, y ello se ha ejecutado en conformidad con las normas internacionales de APA y los lineamientos de la escuela de posgrado.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel del clima organizacional en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022

Niveles	Intervalo	Fi	%
Bajo	15 – 35	7	10.8
Medio	36 – 55	31	47.7
Alto	56 – 75	27	41.5
Total		65	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la UGEL Rioja, 2022

Interpretación:

La tabla 1 muestra, el nivel de clima organizacional, identificándose predominio en el nivel “medio” 47,7% (31), con tendencia a lograr el nivel “alto” 41,5% (27) y “bajo” 10,8% (7).

Tabla 2

Nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022

Niveles	Intervalo	Fi	%
Bajo	21 – 49	0	0
Medio	50 – 77	6	9
Alto	78 – 105	59	91
Total		65	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores de la UGEL Rioja, 2022

Interpretación:

La tabla 2 muestra el nivel de desempeño laboral, evidenciándose que en su mayoría lo ubican en el nivel “alto” 91% (59), seguido de “medio” 9% (6). No se reportó ningún caso de nivel “bajo”.

Para responder a este objetivo, es necesario aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para definir si tiene una distribución normal y decidir el estadístico de correlación a utilizar. Confiabilidad 95%.

Tabla 3

Prueba de normalidad de las dimensiones del clima organizacional y las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	,089	65	,200*
Cultura institucional	,102	65	,093
Liderazgo	,092	65	,200*
Puntaje Clima organizacional	,084	65	,200*
Puntaje Desempeño laboral	,093	65	,200*

Fuente: Base de datos SPSS vs 27

Interpretación:

La tabla 3 nos muestra que los resultados de la prueba de normalidad expresan valores p mayores a 0,05; por lo tanto, indica que tiene una distribución normal, y el estadístico a utilizar es el coeficiente de correlación de Pearson.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral

H1: Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral

Confiabilidad al 95%.

Tabla 4*Correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral*

			Relaciones interpersonales	Cultura institucional	Liderazgo	Desempeño laboral
Relaciones interpersonales	Correlación de		1	,786**	,796**	,630**
	Pearson					
	Sig. (bilateral)			,000	,000	,000
	N		65	65	65	65
Cultura institucional	Correlación de		,786**	1	,793**	,516**
	Pearson					
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N		65	65	65	65
Liderazgo	Correlación de		,796**	,793**	1	,556**
	Pearson					
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N		65	65	65	65
Desempeño laboral	Correlación de		,630**	,516**	,556**	1
	Pearson					
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000
	N		65	65	65	65

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

Interpretación:

La tabla 4 muestra la correlación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral, evidenciándose que la dimensión relación interpersonal ($r = 0,630$; $p = 0,000$), cultura institucional ($r = 0,516$; $p = 0,000$) y liderazgo ($r = 0,556$; $p = 0,000$) tienen relación positiva moderada y altamente significativa con el desempeño laboral, por ello, se acepta la hipótesis de investigación que afirma dicho resultado.

Prueba de hipótesis

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

Confiabilidad al 95%.

Tabla 5

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral

		Clima organizacional	Desempeño laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,611**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,611**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

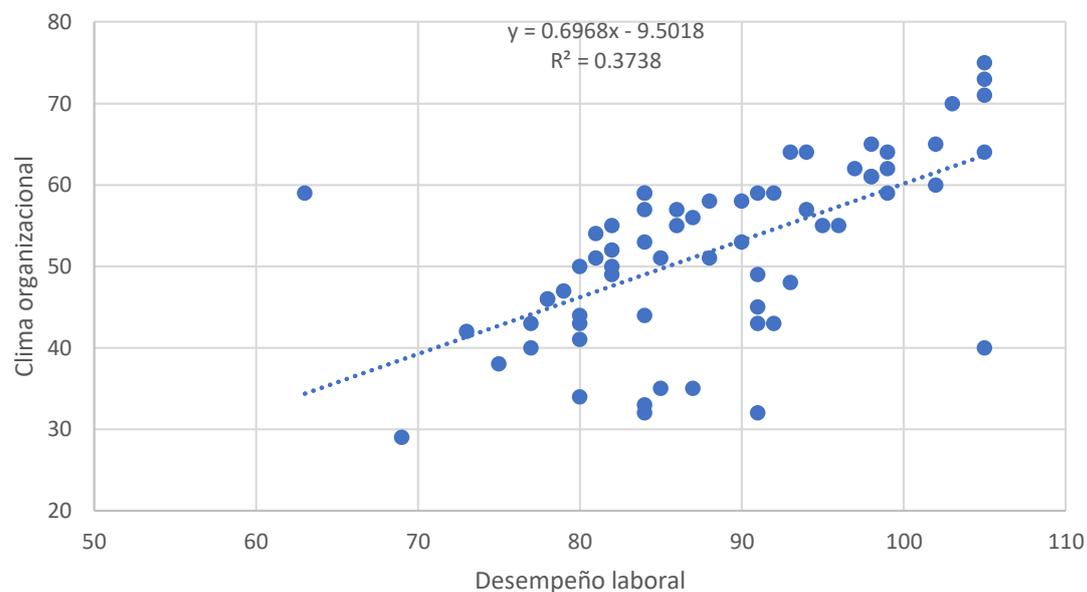
** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

La tabla 5 muestra que existe correlación positiva moderada y altamente significativa entre las variables clima organizacional y desempeño laboral ($r=0,611$; $p = 0,000$), aceptándose la hipótesis de investigación que afirma dicho resultado.

Figura 1

Coefficiente de determinación del clima organizacional y el desempeño laboral



Interpretación:

La figura 1 muestra el grado de dispersión de los datos de las variables clima organizacional y desempeño laboral, evidenciándose que se obtuvo una $R^2 = 0,3738$, lo que indica que el 37,38% del desempeño laboral, se ve una dependencia por el clima organizacional donde se desenvuelve.

V. DISCUSIÓN

Este capítulo aborda el cotejo de los resultados logrados en el estudio, con lo reportado por otros investigadores descritos en los antecedentes y teorías relacionadas al tema de cada variable; en base a ello se registra que el nivel de clima organizacional es medio en 47,7% con tendencia a alta 41,3%. Resultados que guardan relación con Sumba et al. (2022) quienes concluyen que, es significativo tener un clima organizacional apropiado, es decir, buena comunicación, liderazgo y motivación dentro de la empresa. Asimismo, Achote et al (2022) reporta que el nivel de clima laboral en su estudio fue medio, reportando que hay error en la función de liderazgo y dirección en la entidad.

También, Pilligua & Arteaga (2019) considera que las organizaciones deben fomentar ambientes laborales eficientes y adecuados para los colaboradores, con la finalidad de que ellos, logren alcanzar mayores expectativas en su labor y logren mejorar el nivel de productividad dentro de la institución y ello se vea evidenciado en los resultados de su desarrollo. Además, Daza et al. (2021) concluyeron en su estudio que el entorno laboral alcanzó un nivel satisfactorio, considerando que, el trabajo en equipo, el vínculo con los jefes, la administración de la información y también la comunicación, son elementos muy importantes.

Conforme a los resultados evidencia que los colaboradores denotan actitudes positivas, conducta ética en el cumplimiento de sus funciones, se respetan los puntos de vista, se promueve la innovación en las actividades rutinarias y sus cualidades son valoradas, se muestra de esta manera que las relaciones interpersonales son adecuadas. Respecto a la cultura institucional instalada, se incentiva los aportes para el cumplimiento de metas, se organizan actividades de confraternidad, se motiva y reconoce la productividad y se fomenta la estabilidad laboral.

Respecto al nivel de desempeño laboral identificado en la investigación, se obtiene como conclusión que los trabajadores perciben que es eficiente 91%. Por ello, para Bohórque (2004) el desempeño laboral es el resultado de acciones

realizada por los servidores, las mismas que pueden ser observadas, medidas y perceptibles, evaluado en base a metas. Por tanto, es evidente que para lograr medir el desempeño laboral de la entidad se debe tener percepción del ambiente físico, las conductas de los colaboradores en actividades que puedan ser tangibles y medibles como tal.

Los resultados son similares a lo reportado por Marrufo y Pacherez (2020) quienes concluyen que, el desempeño laboral en su organización desde la percepción de los administrativos es regular, debido a que no se cumple eficazmente las actividades, por lo que considera importante diseñar estrategias motivacionales que apoye a que exista mejoras en el desempeño laboral de los funcionarios. En ese sentido, Daza et al. (2021) en su estudio, establecen que, el nivel encontrado era satisfactorio, sin embargo, encontraron niveles inferiores en la satisfacción de los colaboradores concernientes al tema de empoderamiento vinculado al rol del cargo. De otra forma, Pinto (2021) refiere que la institución en estudio garantiza un excelente desempeño laboral por parte del personal debido a múltiples factores motivacionales; refiriendo Lucana (2019) que éstos son muy importantes para mejorar la producción y el crecimiento de la institución.

Acorde con los resultados que se muestra habilidades y capacidades adecuadas para el desempeño laboral por parte de los participantes, el comportamiento es respetuoso, se cumplen las normas, los horarios establecidos, se coopera entre compañeros, se promueve el trabajo en equipo, y, finalmente, se logran los resultados con calidad mostrando un buen desempeño.

Para determinar la relación que existe entre variables se aplicó la prueba paramétrica de Pearson con un valor de significancia al 95%, determinándose que existe relación positiva moderada y altamente significativa entre las dimensiones: relación interpersonal ($r = 0,630$; $p = 0,000$), cultura institucional ($r = 0,516$; $p = 0,000$) y liderazgo ($r = 0,556$; $p = 0,000$) del clima organizacional con el desempeño laboral. Asimismo, existe correlación positiva moderada y altamente significativa entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral en los participantes de la UGEL Rioja, 2022, porque su análisis estadístico fue de 0,611

y un p valor igual a 0,000 ($p < 0,05$), al mismo tiempo solo el 37,38% del clima organizacional influye sobre el desempeño de los trabajadores.

Este resultado es concordante con Sumba et al (2022) quien concluye que, el clima organizacional es un componente clave para lograr un desempeño laboral eficiente. Asimismo, López (2021) concluyendo que, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del área de administración ($p < 0,05$) garantizando de esta manera un eficaz desempeño laboral favoreciendo a dicha institución y sus objetivos. Así también, Pilligua & Arteaga (2019) concluyeron que las organizaciones deben fomentar ambientes laborales eficientes y adecuados para los trabajadores, con el fin de optimizar el nivel de productividad reflejado en los resultados de su desarrollo, ya que encontraron que el clima laboral en las áreas de su institución no es el adecuado, puesto que hallaron un impacto negativo en el rendimiento de su producción en la empresa.

Por otro lado, Ramos (2018) concluye que el clima organizacional tiene una incidencia grande y directamente en el desempeño laboral de los colaboradores, reconociendo que existe una gran influencia, por carecer de comunicación, no tener un adecuado vínculo entre colaboradores y porque existe un bajo liderazgo en dicha institución. Finalmente, Pinto (2021) concluye que, existe relación significativa entre ambas variables, y que teniendo un buen clima organizacional se garantiza un excelente desempeño laboral por parte del personal, porque el clima organizacional se centraliza en fundar condiciones indispensables para que fortalezcan la institución. A lo que, Lucana (2019) añade que, un excelente ambiente de trabajo y con comodidad para los colaboradores, se ve reflejado en la producción de dicha unidad, por lo que resulta enfocarse en tener un adecuado clima organizacional para optimizar la producción y el crecimiento de la institución. Y, Olivera et al (2021) expresa que el clima organizacional no solo mejora el desempeño de los empleados, sino que de ello depende el desarrollo y crecimiento de la empresa.

Estos resultados exteriorizan que hay probabilidad en donde la institución donde se dan las actividades que fortalecen el clima organizacional, logrará además, mejorar el desempeño laboral y por así lograr cumplir las metas.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe una correlación positiva moderada y altamente significativa entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022 teniendo que el coeficiente de correlación de Pearson es $r=0,611$; $p = 0,000$ ($p < 0,05$) lo que indicaría, con grado de dependencia del 37,38%.
- 6.2.** El nivel de clima organizacional es mayoritariamente “medio” con tendencia a “alto”, ya que los colaboradores perciben que para mantener buenas relaciones interpersonales denotándolos con actitudes positivas y éticas, existe una cultura institucional instalada y los directivos muestran capacidad de liderazgo, confianza y ser seguros en la toma de decisiones.
- 6.3.** El nivel de desempeño laboral es predominantemente “alto”, debido a que se muestra habilidades y capacidades adecuadas para el desempeño laboral por parte de los participantes, el comportamiento es respetuoso, cumpliendo las normas, los horarios establecidos, se coopera entre compañeros, se promueve el trabajo en equipo, y, finalmente, se logran los resultados con calidad mostrando un buen desempeño.
- 6.4.** Existe relación positiva moderada y altamente significativa entre las dimensiones: relación interpersonal ($r = 0,630$; $p = 0,000$), cultura institucional ($r = 0,516$; $p = 0,000$) y liderazgo ($r = 0,556$; $p = 0,000$) del clima organizacional con el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al jefe del área de recursos humanos de la UGEL Rioja, promover el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre directivos y colaboradores para optimizar el clima organizacional y fortalecer el desempeño laboral para alcanzar los objetivos institucionales.

- 7.2.** Al responsable de recursos humanos de la UGEL Rioja, instar a la comunicación asertiva entre colaboradores para mejorar el clima organizacional entre áreas que permitirá realizar un trabajo en equipo y por ende una mejora del servicio.

- 7.3.** Al jefe de la oficina de operaciones, generar las condiciones para mantener los altos niveles de desempeño laboral y evaluar el mismo en que se cumpla con la productividad y metas institucionales.

- 7.4.** A los funcionarios de la UGEL Rioja, propiciar estrategias para fortalecer las dimensiones cultura institucional y liderazgo en los colaboradores, generando un clima organizacional positivo que motivará un alto nivel de desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Achote Caisaguano, M. M., Tunja Castro, D. T., & Montero Reyes, Y. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del talento humano en la Federación Deportiva de Cotopaxi (FDC). *Dialnet*, 14(15), 32-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8511860>
- Acosta, B. y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología (IIPSI)*, 13 (1), 163-172. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Agip. R. G., y Barboza, A. Y. (2018). *Clima institucional y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Lajas*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>
- Aguilar-Flores, S. M., Chiang-Vega, M. M. (2020). Factores que determinan el uso de las TIC en adultos mayores de Chile. *Revista Científica*, 39(3), 296-308. <https://doi.org/10.14483/23448350.16054>
- Ahmed, N., Khan, M., y Butt, F. (2012). A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks. *Asian Social Science*, 8(4), 259-267. Sindh, Pakistan.
- Aldaz Quinto, M. A. D. R., Alvarado Torres, M. W. Y., Castro Ramírez, M. N. A., & Fajardo Campaña, M. C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M.Á., Miranda-Novales, M.G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 2016 abr-jun;63(2):201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arteaga Ureta., Flor María, & Pilligua Lucas, Cristhian Fabricio (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de*

Administración, XV (28), [fecha de Consulta 13 de Octubre de 2022].
ISSN: 1900-5016. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>

Ascarza, K. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con la percepción de la gestión educativa en el personal de instituciones estatales de secundaria del distrito de Huaral - Lima provincias, 2013*. Perú (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, E.J.D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>

Bobadilla, C. C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo*. Universidad Nacional del Centro del Perú, Escuela de posgrado, Huancayo. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4251>

Botello Peñaloza, H. A., Pedraza Avella, A. C., & Contreras Pacheco, O. E. (2015). Análisis empresarial de la influencia de las TIC en el desempeño de las empresas de servicios en Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 2(45), 3–15. Recuperado a partir de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/652>

Bravo, M. (2019). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29539>

Brito-Carrillo, Clara, Pitre-Redondo, Remedios, & Cardona-Arbeláez, Diego. (2020). Clima organizacional y su Influencia en el desempeño del personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). Organizational climate and its Influence on the performance of employees in a Service Company. *Información Tecnológica*. 31(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Bustamante Ubilla, M. A., Lapo Maza, M., & Grandon-Avendaño, M. L. (2022). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126-141. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgygs15-30.ccco>
- Cardozo, S., y Kwan, Ch. K. (2019). Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization. *Población y Desarrollo*. 25 (49), 106-129. 32 http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2076-054X2019004900106
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health establishments of a micronetwork in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1–13. Recuperado de <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351/1242>
- Chamba-Escobar, A., Ramírez-Zumba, Y., Jaya-Pineda, I., & Romero-Black, W. (2021). Incidencia de las TICs en el desempeño laboral de empleados en las pymes de Machala. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(3), 235-248. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.571>
- Chiang Vega, M. M. & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Chirinos, Y., Merino, V. H., y Martínez, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista EAN*, 84, 43–61. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n84/0120-8160-ean-84-00043.pdf>
- Cruz, R. (2016). *La cultura organizacional y calidad del servicio educativo en el CETPRO publico Huaral, 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar

Vallejo Lima Norte. Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8326/De%20la%20Cruz_ORC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cuervo Carabel, T., Orviz Martínez, N., Arce García, S. & Fernández Suárez, I. (2018). Tecnoestrés en la Sociedad de la Tecnología y la Comunicación: revisión bibliográfica a partir de la Web of Science. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(1), 18-25. Epub 21 de septiembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.01.4>

Daza Corredor, A., Beltrán Garcia, L. de J., & Silva Rodriguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

De la Cruz, E., y Huaman, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Ciencias Empresariales, Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1029>

Decreto Legislativo N° 276 (2018). <http://inei.inei.gob.pe/inei/personal/DLEGISLATIVO276.pdf>

Flores Tang, J. P., & Delgado Bardales, J. M. (2022). Clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 634-647. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2608

García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica. *Editorial Universidad Católica de Colombia*. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

Gomes, I., & Passos, A. C. (2010). Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2010v16n1p158>

- Gómez, C. A. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta Colombiana de Psicología*, (11), 97-113. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo.codigo=3181889>
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- González, L. (2002). *La preocupación por la calidad del medio ambiente. Un modelo cognitivo sobre la conducta ecológica* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. España. Recuperado de: <http://biblioteca.ucm.es/tesis/psi/ucm-t26479.pdf>
- Granda, G. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella – Agencia Bellavista- Callao*. Tesis. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho-Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3363/GRANDA%20S%C3%81NCHEZ%2C%20GABRIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez Pinto, J. A. (2018). Supervisión y desempeño laboral en los servidores públicos de una Municipalidad de Caylloma, Arequipa- 2018. Alicia. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87287>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). In Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación, México D.F., México: *In McGraw-Hill/Interamericana Editores. S. A. de C.V.*
- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), e1257. Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 13 de diciembre

de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext &pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es).

- Juárez, S. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral*. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307- 314. <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Lapo, M. D. C., y Bustamante, M.A. (2018). Incidencia del Clima organizacional y de las actitudes laborales en el comportamiento Pprosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258. doi: 10.4067/S0718-07642018000500245
- Larios, D.R. (2019). *Habilidades interpersonales y clima organizacional en el Colegio Nacional de "San José", Chiclayo*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39453/Larios_GDR .pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39453/Larios_GDR.pdf?sequence=1)
- Lorrén, N.C. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa inproconsa S.A.C*. Tesis. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3558/3/2018_Lorr%C3%A9n-Caceres.pdf
- Marrufo Fernández, G. & Pacherez Riva, J. (2020). *El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020*. *Ciencia Latina*, 4(2), 1574-1593. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.182
- Miles, J., González, A. y Mandirola, N. (2018). Gestión de Alto Desempeño y su Impacto en los Resultados de la Empresa: el Caso de Uruguay y Argentina. *Journal of Technology Management e Innovation*, 13(2). doi: 10.4067/S0718-27242018000200057
- Monteza, A. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú.

- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo 2010* (Tesis de Maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Olivera-Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 2(8), 32–53.
- Omar, A., Vaamonde, J. D., & Delgado, H. U. (2012). Comportamientos contraproducentes en el trabajo: diseño y validación de una escala* Counterproductive Work Behavior: Design and Validation of a Scale. *Perspectivas En Psicología*, 8(2), 249– 265.
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo De Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos Carpio, J. P., Acosta Herrera, R. A., Ramos Carpio, K. C., & Martínez Vásquez, A. B. (2018). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas Contemporáneos*, (54), 1-32. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Solano Reategui, S. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia territorial Huallaga Central - Juanjui año 2017*. Tarapoto, Perú.

- Soto L. (2015). "El clima organizacional dentro de una empresa", *Revista Contribuciones a la Economía* (septiembre 2015). <http://eumed.net/ce/2015/1/clima-organizacional.html>
- Soto, G.M.C., y Inga, a.K. (2019). Systematic review of climate and organizational performance in Lima and Callao. *Revista Investigación y Pensamiento Crítico*. 8(4), 95-117. <https://www.researchgate.net/publication/337497847>
- Zans, A. J. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN, Managua en el periodo 2016*. Matagalpa, Nicaragua.

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: **Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la UGEL Rioja, 2022**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general PG: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022?</p> <p>Problemas específicos P1: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022?</p> <p>P2: ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022?</p> <p>P3: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022?</p>	<p>Objetivo general OG: Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022.</p> <p>Objetivos específicos O1: Identificar el nivel del clima organizacional en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022.</p> <p>O2: Evaluar el nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022.</p> <p>O3: Conocer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel del clima organizacional en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022, es alto. H2: El nivel del desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022, es alto. H3: Existe relación entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral en los colaboradores de la UGEL Rioja, 2022.</p>	<p>Técnica: La técnica que se empleará será la encuesta</p> <p>Instrumentos: Los instrumentos que se utilizarán serán 02 cuestionarios</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Tipo: básica. Diseño: no experimental, cuantitativa, transversal, descriptiva y correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[Muestra] --> V1[V1: Clima Organizacional] M --> V2[V2: Desempeño Laboral] V1 <--> r V2 </pre> </div> <p>DONDE: M : Muestra V1: Clima Organizacional V2 : Desempeño Laboral r : Relación entre variables.</p>	<p>Población: La población de la investigación está conformada por 65 servidores administrativos de la UGEL Rioja. (Fuente: Recursos Humanos)</p> <p>Muestra: censal conformado por 65 servidores administrativos (muestra censal), debido a que se tomó el total de la población para la muestra de estudio.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">V1: Clima organizacional</td> <td>D1: Relaciones Interpersonales</td> </tr> <tr> <td>D2: Cultura Institucional</td> </tr> <tr> <td>D3: Liderazgo</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">V2: Desempeño laboral</td> <td>D1: Habilidades y Capacidades</td> </tr> <tr> <td>D2: Comportamiento</td> </tr> <tr> <td>D3: Resultados</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	V1: Clima organizacional	D1: Relaciones Interpersonales	D2: Cultura Institucional	D3: Liderazgo	V2: Desempeño laboral	D1: Habilidades y Capacidades	D2: Comportamiento	D3: Resultados
Variables	Dimensiones												
V1: Clima organizacional	D1: Relaciones Interpersonales												
	D2: Cultura Institucional												
	D3: Liderazgo												
V2: Desempeño laboral	D1: Habilidades y Capacidades												
	D2: Comportamiento												
	D3: Resultados												

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la UGEL Rioja, 2022

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES /ASPECTOS	INDICADORES	ESCALA / MEDICION
V1: Clima Organizacional	Es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las empresas, las cuales buscan un continuo mejoramiento de su ambiente de trabajo para así aumentar la productividad sin perder de vista el recurso humano. (Sumba et al., 2022)	Es la percepción que tienen los miembros de la organización respecto de ella, de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. Se medirá con un cuestionario para esta investigación, que cuenta con 15 ítems de medición ordinal.	D1: Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • I01: Actitudes personales • I02: Capacidades de Comunicación • I03: Actividad creadora • I04: Valoración de los demás. 	Ordinal
			D2: Cultura Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • I05: Logro de metas • I06: Confraternización • I07: Incentivo laboral. • I08: Estabilidad laboral. 	
			D3: Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • I09: Sentido de orientación • I10: Manejo de personal • I11: Autoridad moral • I12: Confianza y seguridad 	
V2: Desempeño Laboral	Es la forma de medir al colaborador administrativo cuya finalidad es cumplir el deber de prestar servicios, de acuerdo a la necesidad y deber moral, además se trabaja bajo el nivel económico y material, en base al mérito y la competencia organizacional dentro de los niveles ocupacionales y Profesionales. (Decreto Legislativo N° 276)	Es el grupo de acciones observables que permite la obtención de resultados satisfactorios con relación a metas de cada organización, a través de estrategias particulares por parte del colaborador. Se medirá con un cuestionario para esta investigación, que cuenta con 21 ítems de medición ordinal.	D1: Habilidades y Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • I01: Creatividad y Originalidad. • I02: Competencia Laboral. • I03: Eficacia personal. • I04: Comunicación Asertiva. • I05: Resultados según objetivos personales 	Ordinal
			D2: Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • I06: Cumplimiento de normas. • I07: Cumplimiento de los horarios laborales efectivos. • I08: Cooperación ante los problemas. • I09: Trabajo en Equipo 	
			D3: Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • I10: Calidad de Trabajo. • I11: Cumplimiento de Metas. • I12: Desempeño Laboral. 	

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Clima organizacional

Datos generales:

N° de cuestionario: **01**

Fecha de recolección:/...../.....

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información respecto a su importante opinión de clima organizacional. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Instrucciones:

Lea atentamente cada pregunta del cuestionario y responda con una “X” en los recuadros de acuerdo a su criterio.

ESCALA	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

CLIMA ORGANIZACIONAL		Opciones de respuesta				
Nº	Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
Relaciones Interpersonales						
1	Los colaboradores de la UGEL adecúan su conducta a los principios éticos en el cumplimiento de sus funciones					
2	El colaborador de la institución denota actitudes personales positivas.					
3	Considera que la entidad promueve el intercambio de puntos de vista entre los colaboradores.					



4	La organización promueve la innovación en las actividades rutinarias de los colaboradores					
5	Sus cualidades son valoradas entre los colaboradores de la entidad.					
Liderazgo						
6	La UGEL incentiva su aporte en el cumplimiento de metas institucionales.					
7	La entidad organiza actividades de confraternización entre colaboradores.					
8	La institución motiva con reconocimiento (certificado o recursos) a sus colaboradores por su productividad.					
9	En la entidad se fomenta la estabilidad laboral.					
10	Considera que la estabilidad laboral es importante para el buen clima laboral.					
11	En la entidad su jefe inmediato demuestra capacidad de liderazgo.					
12	Considera que la entidad designa correctamente las funciones de los colaboradores.					
13	Los líderes de la entidad demuestran capacidad moral.					
14	La capacidad moral del líder atenta contra el clima organizacional.					
15	Confía en la toma de decisiones de los líderes de la entidad.					

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Desempeño laboral

Datos generales:

Nº de cuestionario: **02**

Fecha de recolección:/...../.....

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información respecto a su importante opinión de desempeño laboral. Sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Instrucciones:

Lea atentamente cada pregunta del cuestionario y responda con una “X” en los recuadros de acuerdo a su criterio.

ESCALA	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

DESEMPEÑO LABORAL		Opciones de respuesta				
Nº	Criterios de evaluación	1	2	3	4	5
Habilidades y Capacidades						
1	Demuestra creatividad y originalidad en la realización del trabajo asignado.					
2	Los colaboradores de la entidad ponen en práctica sus habilidades en las actividades que realizan.					
3	Los trabajadores de la entidad ponen aplican sus capacidades en las diferentes actividades que realizan.					
4	Los colaboradores de su área demuestran competencias laborales para ser más productivo.					
5	Considera que en la entidad respetan sus opiniones.					



6	Considera que en la entidad escuchan sus opiniones					
7	Fomentan las capacidades de los colaboradores para alcanzar los objetivos institucionales.					
8	Promueven las habilidades de los colaboradores para alcanzar los objetivos institucionales.					
Comportamiento						
9	Demuestra respeto con sus compañeros de la UGEL Rioja.					
10	Cumplir con las normas laborales favorece al clima laboral en los colaboradores.					
11	Cumplir con las normas laborales incrementa el desempeño laboral en colaboradores.					
12	En la UGEL Rioja el horario laboral es adecuado para el buen desempeño laboral al realizar las actividades.					
13	Coopera con sus compañeros de trabajo para brindar soluciones ante los problemas.					
14	Considera importante el trabajo en equipo porque fortalece el desempeño laboral en la UGEL Rioja.					
15	Tiene capacidad de recibir sugerencias.					
16	Puede brindar aportes para la toma de decisiones.					
Resultados						
17	Considera que la labor que desempeña es de calidad.					
18	Le satisface cumplir con la demanda laboral en la UGEL Rioja.					
19	Se cumplen satisfactoriamente las metas trazadas en el puesto laboral.					
20	El desempeño laboral es acorde al puesto de trabajo en la UGEL Rioja.					
21	Es importante institucionalmente contar con colaboradores que demuestren buen desempeño laboral					

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6*Validación de los instrumentos de investigación*

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1	1	Metodólogo	4.4	El instrumento es válido y puede ser aplicado.
	2	Gestión pública	4.8	El instrumento es válido y puede ser aplicado.
	3	Gestión pública	4.8	El instrumento es válido y puede ser aplicado.
Variable 2	1	Metodólogo	4.4	El instrumento es válido y puede ser aplicado.
	2	Gestión pública	4.8	El instrumento es válido y puede ser aplicado.
	3	Gestión pública	4.8	El instrumento es válido y puede ser aplicado.

Fuente: Elaboración propia.

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Avellaneda Chumbe, Milena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del Instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en Indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del Instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la Investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del Instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del Instrumento son coherentes con el tipo de Investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del Instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la Investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del Instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					44	

(Nota: Tener en cuenta que el Instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al Instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 28 de octubre del 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Sánchez Dávila, Keller
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Avellaneda Chumbe, Milena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del Instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en Indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El Instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del Instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del Instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del Instrumento son coherentes con el tipo de Investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del Instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del Instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e Innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		44				

(Nota: Tener en cuenta que el Instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al Instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento coherente y aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Tarapoto, 28 de octubre del 2022



Dr. Keller Sánchez Dávila
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Góngora Bacalla, Joel
 Institución donde labora : UGEL Rioja - Responsable del AIRHSP
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Avellaneda Chumbe, Milena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 28 de octubre del 2022



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Góngora Bacalla, Joel
 Institución donde labora : UGEL Rioja - Responsable del AIRHSP
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Avellaneda Chumbe, Milena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del Instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del Instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del Instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del Instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el Instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al Instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

 PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 28 de octubre del 2022



Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Chumbe Torres, Bilma Aurora
 Institución donde labora : Estudio Jurídico Chumbe & Abogados
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de clima organizacional
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Avellaneda Chumbe, Milena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Clima organizacional.					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Clima organizacional.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Clima organizacional.					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.8

Tarapoto, 28 de octubre del 2022


 Mg. Bilma Aurora Chumbe Torres
 ABOGADA
 Reg. CASM-278

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Chumbe Torres, Bilma Aurora
 Institución donde labora : Estudio Jurídico Chumbe & Abogados
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de desempeño laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Avellaneda Chumbe, Milena

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Desempeño laboral.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Desempeño laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Desempeño laboral.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

 PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 28 de octubre del 2022



Mg. Bilma Aurora Chumbe Torres
 ABOGADA
 Reg. CASM-278

Sello personal y firma

Tabla 7*Confiabilidad de variable clima organizacional*

Resumen de procesamiento de casos			
		N°	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia.

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

Tabla 8*Confiabilidad del número de preguntas para instrumento de clima organizacional*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,801	15

Fuente: Elaboración propia.**Tabla 9***Confiabilidad de variable desempeño laboral*

Resumen de procesamiento de casos			
		N°	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Fuente: Elaboración propia.

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

Tabla 10*Confiabilidad del número de preguntas para instrumento de desempeño laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,874	21

Fuente: Elaboración propia.

Tarapoto, 05 de octubre de 2022

SEÑOR:

MG. JUAN ATILANO BUSTAMANTE ASTOCHADO**DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE RIOJA**

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación

REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 05 DE OCTUBRE DE 2022



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Tarapoto, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **Avellaneda Chumbe Milena**
- 2) Programa de estudios : **Maestría**
- 3) Mención : **Gestión Pública**
- 4) Ciclo de estudios : **III Ciclo**
- 5) Título de la investigación : **Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la UGEL Rioja, 2022.**
- 6) Asesor : **Delgado Bardales José Manuel**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dra. Rosa Mabel Contreras Julián
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV – TARAPOTO

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

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC:
Unidad de Gestión Educativa Local de Rioja	20542206935
Nombre del Titular o Representante legal: Juan Atilano Bustamante Astochado	
Nombres y Apellidos Juan Atilano Bustamante Astochado	DNI: 28108118

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , 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 en colaboradores de la UGEL Rioja, 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Milena Avellaneda Chumbe	DNI: 42233460

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.

Rioja, 10 de octubre del 2022


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - RIOJA

Mg. JUAN ATILANO BUSTAMANTE ASTOCHADO
 DIRECTOR UGEL - RIOJA
 CUI 28108118

(*) 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.

Base de datos: Clima organizacional

N.º	Ítems 01	Ítems 02	Ítems 03	Ítems 04	Ítems 05	Ítems 06	Ítems 07	Ítems 08	Ítems 09	Ítems 10	Ítems 11	Ítems 12	Ítems 13	Ítems 14	Ítems 15	Sum fila (t)	Calificación
1	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	3	2	3	4	4	58	Alto
2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	48	Medio
3	4	4	2	2	2	2	2	2	1	5	4	2	2	2	2	38	Medio
4	3	3	4	3	3	3	2	1	2	5	3	3	4	4	3	46	Medio
5	4	3	1	1	4	2	2	2	2	5	4	1	3	3	3	40	Medio
6	3	3	2	2	2	2	3	1	1	5	1	1	1	5	1	33	Bajo
7	4	4	3	3	1	1	3	2	1	5	4	3	3	3	3	43	Medio
8	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	57	Alto
9	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	3	4	5	2	5	64	Alto
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	Alto
11	3	3	3	3	1	1	3	1	1	4	5	2	1	1	3	35	Bajo
12	5	4	4	3	4	4	3	4	2	5	5	4	5	2	5	59	Alto
13	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	56	Alto
14	3	3	3	3	1	1	3	1	1	4	5	2	1	1	3	35	Bajo
15	2	4	2	2	1	2	3	1	1	4	2	2	2	2	2	32	Bajo
16	2	4	1	2	3	2	4	2	1	5	4	4	3	2	4	43	Medio
17	4	4	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	55	Medio
18	3	3	3	2	2	3	4	4	1	4	4	1	1	2	3	40	Medio
19	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	50	Medio
20	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	1	4	49	Medio
21	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	61	Alto
22	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	2	4	1	4	51	Medio
23	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	1	5	64	Alto
24	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	58	Alto

25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	64	Alto
26	4	4	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	4	1	4	51	Medio
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	65	Alto
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	73	Alto
29	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	3	42	Medio
30	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	65	Alto
31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	57	Alto
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	59	Alto
33	4	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	55	Medio
34	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	2	5	57	Alto
35	3	3	3	3	2	4	2	1	2	5	2	3	3	4	3	43	Medio
36	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	4	59	Alto
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	59	Alto
38	4	4	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	44	Medio
39	4	4	4	2	5	4	2	2	2	4	4	3	3	4	4	51	Medio
40	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	62	Alto
41	3	3	3	3	3	3	2	1	2	5	4	3	3	3	3	44	Medio
42	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	52	Medio
43	3	4	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	46	Medio
44	5	5	5	5	5	4	5	1	3	5	5	5	5	1	3	62	Alto
45	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	70	Alto
46	5	5	4	5	5	5	4	1	2	5	4	5	5	1	4	60	Alto
47	3	4	2	2	1	1	4	1	1	5	1	2	1	3	1	32	Bajo
48	3	4	3	3	4	2	3	1	1	5	5	2	2	3	2	43	Medio
49	3	4	3	3	4	3	4	1	1	5	5	2	2	3	2	45	Medio
50	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	4	4	3	49	Medio
51	4	4	3	3	4	3	4	3	2	5	5	4	3	4	3	54	Medio
52	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	5	2	4	5	5	59	Alto
53	3	3	2	3	3	3	4	2	3	5	4	3	3	2	4	47	Medio

54	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	55	Medio
55	4	4	3	3	3	3	4	3	2	5	4	3	4	4	4	53	Medio
56	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	64	Alto
57	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	50	Medio
58	4	4	1	1	1	2	4	2	2	5	3	4	3	1	4	41	Medio
59	4	4	1	1	2	1	1	1	3	5	3	1	3	3	1	34	Bajo
60	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	55	Medio
61	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	29	Bajo
62	4	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	59	Alto
63	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	61	Alto
64	4	4	4	2	4	4	4	2	2	5	4	4	3	3	4	53	Medio
65	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	71	Alto

Base de datos: Desempeño laboral

N.º	Ítems 01	Ítems 02	Ítems 03	Ítems 04	Ítems 05	Ítems 06	Ítems 07	Ítems 08	Ítems 09	Ítems 10	Ítems 11	Ítems 12	Ítems 13	Ítems 14	Ítems 15	Ítems 16	Ítems 17	Ítems 18	Ítems 19	Ítems 20	Ítems 21	Sum fila (t)	Calificación	
1	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	88	Alto	
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93	Alto
3	4	4	2	4	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	Medio
4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	78	Alto	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	Alto
6	5	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	84	Alto
7	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	92	Alto
8	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	86	Alto
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	Alto
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	Alto
11	5	4	4	5	2	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	85	Alto	
12	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	99	Alto
13	5	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	87	Alto	
14	5	4	4	5	4	2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	87	Alto	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	Alto
16	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Alto
17	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	96	Alto	
18	4	3	3	3	3	1	2	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	77	Medio
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	82	Alto	
20	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	91	Alto	
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98	Alto
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	Alto
23	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99	Alto
24	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	90	Alto	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	93	Alto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DELGADO BARDALES JOSE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la UGEL Rioja, 2022", cuyo autor es AVELLANEDA CHUMBE MILENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 05 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DELGADO BARDALES JOSE MANUEL DNI: 01126836 ORCID: 0000-0001-6574-2759	Firmado electrónicamente por: JMDELGADOB el 05- 01-2023 23:08:24

Código documento Trilce: TRI - 0510720