



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima Organizacional y desempeño laboral de los
trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de
Quispicanchi

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Edgar Cirilo Huayllani Vega

ASESORA:

Dra. Belén Uscamayta Guzmán

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra
Presidente

Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz
Secretario

Dra. Belén Uscamayta Guzmán
Vocal

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación con mucho cariño y reverencia a Dios por darme todo en la vida, a mis padres, mis hermanas, hermanos y de manera muy especial a mi esposa e hijos por el valioso y constante apoyo en mi realización personal y profesional.

Edgar

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento cordial y sincero a la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo”, sede filial Cusco, programa que me permitió fortalecer y profundizar mis conocimientos y capacidades profesionales, los mismos que me posibilitarán aportar los nuevos conocimientos que he adquirido en este breve paso por esta casa de estudios y aplicarlo en los nuevos contextos administrativos en los que me vengo desarrollando.

A la Dra. Belén Uscamayta Guzmán por su incansable y valioso aporte en el asesoramiento metodológico para la construcción e informe final de la tesis.

Y finalmente, a la dirección, la administración, y de manera muy especial a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, quienes posibilitaron la recolección de información sobre el clima organizacional y el desempeño laboral.

El autor

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, EDGAR CIRILO HUAYLLANI VEGA, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 23932594, con la tesis titulada:

“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Trujillo, Agosto de 2018



EDGAR CIRILO HUAYLLANI VEGA
DNI 23932594

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En estricto cumplimiento a las normas implantadas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación, me complace dirigirme a ustedes con el propósito de poner a consideración la tesis titulada “Clima Organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi” cuyo propósito fue, determinar en qué medida el clima organizacional se vincula con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.

Este trabajo de indagación tiene como propósito fundamental conocer la correspondencia que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi...

La metodología empleada en él, presente trabajo de investigación por el enfoque cuantitativo y las características estadísticas de la presente investigación, esta corresponde al tipo no experimental de nivel descriptivo – correlativo.

Al finalizar el trabajo de investigación se llegó a la conclusión que de acuerdo al análisis estadístico de las variables existe una relación directa entre las mismas.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos pongo a consideración el presente trabajo de investigación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	¡Error! Marcador no definido.
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Clima organizacional.....	22
1.3.2 Desempeño Laboral.....	28
1.3.2.1 Evaluación del desempeño laboral	30
1.3.3 Dimensiones del desempeño laboral.....	31
1.4 Formulación del problema.....	32
1.4.1 Problema general	32
1.4.2 Problemas específicos:	32
1.5 Justificación del estudio	33
EL Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.....	33
1.5.1 Hipótesis General:.....	37
1.5.2 Hipótesis Específicos:.....	37
1.6 Objetivos:	38
1.6.1 Objetivo General:.....	38
1.6.2 Objetivos Específicos.....	38
II MARCO METODOLÓGICO	39
2.1. Tipo y nivel de estudio.....	39
2.2. Diseño de la investigación	39
2.3. Variables de estudio.....	40
2.3.1. Variable 1: Clima Organizacional.....	40
2.3.2. Variable 2: Desempeño Laboral.....	41
2.3.3. Definición operacional de las variables de estudio.	42
2.4. Población y muestra.....	45

2.4.1.	Población.....	45
2.4.2.	Muestra.....	45
2.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	46
2.5.1.	Técnica: La Encuesta.....	46
2.5.2.	Instrumento: Cuestionario.....	46
2.5.3.	Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	49
	2.5.4.1 Juicio de expertos sobre la validez del instrumento.....	50
	2.5.4.2 Confiabilidad o consistencia interna.....	51
2.6.	Método de análisis de datos.....	52
III.	RESULTADOS.....	54
3.1.	Descripción.....	54
3.2.	Resultados descriptivos de la variable Clima Organizacional.....	54
3.3.	Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral.....	62
3.4.	Pruebas de validación de las hipótesis de estudio.....	68
	3.4.1. Validación de la hipótesis general.....	69
	3.4.2. Validación de la hipótesis específica 3.....	70
V.	CONCLUSIONES.....	81
VI.	RECOMENDACIONES.....	83
VII.	REFERENCIAS.....	85
	ANEXOS.....	86

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 03: Matriz del instrumento

Anexo 04: Instrumentos

Anexo 05: Validez de los instrumentos

Anexo 06: Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio

Anexo 07: Validación de expertos

Anexo 08: Data

RESUMEN

El presente trabajo de indagación, se desarrolló en la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, el mismo que permitió conocer la correspondencia de las variables de estudio, y el propósito fundamental fue precisar en qué medida se vincula el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, así como determinar la correspondencia de la variable clima organizacional con las dimensiones del desempeño laboral.

Por el presente enfoque cuantitativo y las características estadísticas del presente estudio de investigación este compete al tipo no experimental, de nivel Descriptivo- Correlacional, el tamaño de la muestra fue de 22 trabajadores administrativos nombrados, entre profesionales, técnicos y auxiliares, así mismo para la recolección de datos se emplearon como instrumentos cuestionarios y encuestas para evaluar las variables del presente trabajo de investigación.

En la observación de los datos recolectados, se sigue la metodología de la estadística descriptiva e inferencial, de acuerdo al propósito estadístico del estudio de indagación. Para tal finalidad los datos obtenidos con las herramientas utilizadas se sistematizaran con la finalidad de estructurar y categorizar los datos y de esta manera ser anunciados de forma concreta, los resultados encontrados serán presentados en tablas de frecuencias y porcentajes, así como en gráficos de barras para una interpretación más didáctica.

Así al culminar la presente investigación se pudo llegar a la conclusión que se corroboran las hipótesis planteadas, lo cual nos permitió precisar que el clima organizacional se enlaza directa y significativamente con en el desempeño laboral, lo que significa que un colaborador se desempeña con satisfacción y agrado, cuando el clima organizacional en el cual se desenvuelve es el propicio e ideal, con lo cual se justifica plenamente el presente trabajo de investigación.

Palabras claves: Clima organizacional y desempeño laboral

ABSTRACT

The present research work was developed in the Local Educational Management Unit of Quispicanchi, which allowed to know the correspondence of the study variables, and the fundamental purpose was to specify to what extent the organizational climate is linked to the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit of Quispicanchi, as well as determining the correspondence of the organizational climate variable with the dimensions of work performance. For the present quantitative approach and the statistical characteristics of the present research study, this corresponds to the non-experimental type, of Descriptive-Correlational level, the sample size was 22 named administrative workers, among professionals, technicians and assistants, as well as for the data collection were used as questionnaire instruments and surveys to evaluate the variables of the present research work. In the observation of the data collected, the methodology of descriptive and inferential statistics is followed, according to the statistical purpose of the study of inquiry. For this purpose, the data obtained with the tools used will be systematized in order to structure and categorize the data and in this way be announced in a concrete manner, the results will be presented in frequency and percentage tables, as well as in bar graphs. a more didactic interpretation. Thus, at the end of the present investigation it was possible to reach the conclusion that the hypotheses are corroborated, which allowed us to specify that the organizational climate is directly and significantly linked to the work performance, which means that a collaborator performs with satisfaction and Pleasant, when the organizational climate in which it develops is the ideal and ideal, which fully justifies the present research work.

Keywords: Organizational climate and work performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El clima organizacional en el ámbito mundial es de esencial envergadura para el fortalecimiento de los organismos e instituciones, razón por la cual, se ha realizado numerosos estudios para determinar cuánto influye el clima organizacional en el funcionamiento de los mismos.

Cuando mencionamos el clima organizacional nos referimos específicamente al espacio interno donde funciona la organización o institución, la misma que está influenciada como es natural por las relaciones personales e interpersonales de sus colaboradores y junto a ello con el contexto que le rodea, de donde se obtiene información valiosa que sirve como insumo para la toma de decisiones.

Con el avance vertiginoso del tiempo y la tecnología, varias tendencias de carácter económico, demográfico y social han causado gran impacto sobre el clima organizacional, estos nuevos paradigmas en la cultura organizacional, hacen que las organizaciones públicas y privadas asuman con responsabilidad los cambios que la tecnología les brinda con el único fin de mantenerse vigentes frente a sus pares, estos cambios tienen que ir necesariamente de la mano con el desarrollo del talento humano, para poder así estar en condiciones de competitividad.

El clima organizacional en el contexto mundial desarrolla una función preponderante, pues nos da a conocer la práctica de valores y actitudes de los empleados que laboran en una institución tales como: La solidaridad, la reciprocidad, la empatía, el compañerismo, la cooperación, etc, las cuales son inherentes al ser humano.

No obstante la más importante y trascendente es aquella a la que denominamos relaciones sociales, la misma que está constituida por el conjunto de acciones que realiza el ser humano al interactuar con sus pares.

Este enfoque nos permitió formular el siguiente incógnita: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi?

A ello se suman las instituciones públicas y privadas de nuestra patria las cuales se debaten en una crisis moral por la coyuntura que atraviesan las organizaciones públicas, y en especial las del sector educación, las mismas que ejecutan acciones y procesos educativos y de manera muy especial las Unidades de Gestión Educativa Locales del país. Donde se evidencia que, en los últimos años los docentes y usuarios que concurren a dicha institución pública, muestran insatisfacción por la pésima atención que reciben y el deficiente desempeño de los trabajadores, puesto que las gestiones que realizan se ejecutan fuera del tiempo establecido para tal fin, de igual manera los trabajadores actúan de manera displicente y con muy limitada predisposición de atención al público concurrente.

De igual manera, los directivos y jefes de área, señalan en relación a los trabajadores que ellos no se sienten seguros en el desarrollo de sus actividades, lo cual se evidencia en la calidad del servicio que prestan en las diferentes oficinas existentes en la institución.

Al respecto, los trabajadores señalan que el ambiente organizacional que se presenta en las organizaciones no es el adecuado, ya que se evidencia la carencia de actividades que promuevan un clima organizacional favorable, el mismo que fortalezca su desempeño laboral.

En los últimos años en el Perú, el clima organizacional se ha empoderado de las instituciones públicas y privadas asumiendo un rol importante y determinante, frente a ello, los directivos, funcionarios y jefes de área asumen que solo teniendo en su organización un clima organizacional óptimo se logrará brindar un servicio de calidad a los usuarios. Y ello pasa por advertir y mejorar la afinidad que existe entre las relaciones interpersonales, la pericia laboral y la estructura física con la que cuenta la institución, y la unión de todos estos aspectos determinara mejorar la estructura organizacional de la institución.

No obstante, este interés casi siempre queda en el archivo, y por consiguiente en el olvido, debido a que en las instituciones públicas los cargos son de confianza y de muy poca duración, lo que genera pésimas relaciones interpersonales, escasa o nula capacitación, falta de oportunidades de ascenso, escueta remuneración, carente logística e infraestructura inadecuada..

Los funcionarios y jefes de área de las instituciones públicas programan actividades de confraternidad institucional de forma periódica, con el único propósito de integrar a los trabajadores; no obstante, no se le da la sostenibilidad del caso a estas actividades, debido a los cambios repentinos de los funcionarios y jefes de área y al final quedan como meros sucesos para la reminiscencia.

Lo cual también se evidencia en algunas dependencias estatales de la región Cusco, es el caso específico de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, que no promueve las relaciones interpersonales entre los servidores de la misma. A simple vista, el inadecuado local institucional y el excesivo número de trabajadores no genera mayores problemas; empero en dicha unidad de gestión existen problemas internos debido a factores de infraestructura, personales y laborales los mismos que no permiten que los trabajadores desempeñen bien su trabajo.

Esta unidad de gestión no pondera el talento humano, ya que no existe un profesional quien se encargue de potenciar el mismo, debido a ello los funcionarios y jefes de área realizan reuniones esporádicas para tratar el tema y abordarlo, pero al no estar capacitados adecuadamente no logran sus objetivos y resulta siendo un fracaso rotundo.

Los trabajadores antiguos, se sienten insatisfechos con la labor que realizan, pues constantemente son rotados o desplazados por personal nuevo y de confianza de los funcionarios y jefes de área, lo cual hace que se sientan inseguros y desmotivados, sumándose a todo ello la escasa motivación y la inexistente recompensa por el eficiente trabajo realizado.

Los servidores nuevos demandan ser considerados en los talleres de capacitación, y así cumplir satisfactoriamente con sus funciones y responsabilidades que les fueron asignadas, perciben que la institución que los

alberga no les ofrece oportunidades de ascenso y promoción que los beneficie laboralmente.

Refiriéndonos al desempeño laboral, esta unidad de gestión tiene metas establecidas en su plan anual de trabajo en plazos determinados; no obstante se encontró una ligera diferencia en cuanto se refiere a la media, en el cumplimiento de las metas. Existen años donde el desempeño laboral es el ideal y por consiguiente el cumplimiento de metas es satisfactorio y otros donde este decae ostensiblemente, atendiendo a esa problemática es que se desarrolla el presente trabajo de investigación, para comprender la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.

Por todas estas deficiencias detectadas al interior de la UGEL Quispicanchi, con el presente trabajo de investigación se pretende dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi?

1.2 Trabajos previos

A nivel Internacional

Uría, A. (2011) en su tesis: El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la Ciudad de Ambato. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo principal conocer todos los aspectos relacionados al clima organizacional y saber cómo este incide en el desempeño laboral. La investigación fue de tipo correlacional y descriptivo, se tuvo una muestra de 36 colaboradores, de las cuales solo 17 aplicaron una encuesta.

Llegando a las conclusiones siguientes: (a) Que existe una cierta apatía entre los colaboradores de la institución.

El desempeño de los trabajadores se ve perjudicado por el mal liderazgo de los jefes, ya que muchas veces impiden la aportación de nuevas ideas y los

trabajadores se sienten cohibidos. (b) Asimismo, los directivos de la empresa no reconocen el esfuerzo y trabajo de los colaboradores, la cual genera la desmotivación de los mismos. (c) La comunicación entre los colaboradores es de manera formal y jerárquica.

No se ejecutan trabajos en grupos, es por ello que existe la falta de compañerismo y unión entre todos los trabajadores que conforman la empresa. (d) El desempeño de los colaboradores no es lo esperado por los directivos de la empresa, ya que no ayudan en el cumplimiento de las metas establecidas por la empresa.

Analizando a detalle cada una de las conclusiones a las que arribo Uría (2011)

Podemos afirmar que son similares al presente estudio de investigación, porque tuvo como argumento fundamental de investigación, el percatarse de todos los aspectos influyentes que se relacionan con el clima organizacional y al mismo tiempo conocer como este recae en el desempeño laboral, es así que menciona que existe apatía entre los colaboradores de la organización, lo cual repercute de manera negativa en el desempeño, así mismo el pésimo liderazgo no contribuye el cumplimiento de los objetivos, sumándose a ello que los colaboradores no son reconocidos por el esfuerzo y cumplimiento de metas por parte de los directivos, conclusiones que coinciden plenamente con las observadas en la institución materia de estudio, razón por la cual se desarrolla el presente estudio de investigación, el mismo que pretende básicamente y prioritariamente determinar el vínculo que coexiste entre el clima organizacional y el desempeño laboral al interior de la institución materia de estudio, con lo cual se estará coadyuvando con el cumplimiento de los objetivos de la institución que nos motivó a realizar la presente investigación.

Ybarra, L. y García, M. (2012), en su tesis: "Diagnóstico de clima organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato". El objetivo principal de la investigación fue Identificar las características del clima organizacional del DEUG, detectando fortalezas, así como áreas de oportunidad, brindando información para que se generen estrategias a fin de establecer un ambiente laboral favorable y satisfactorio para el personal. La investigación fue de

tipo descriptiva, con una muestra de 27 individuos la cual estaba integrada por personal administrativo y académico, utilizando un cuestionario la cual sirvió para la recolección de información.

Al finalizar el trabajo de investigación llegó a la conclusión que los colaboradores no se sienten a gusto con el sueldo que perciben, debido a que no satisface sus necesidades, del mismo modo señalan que la institución no reconoce las horas extras de sus 16 trabajos.

Asimismo al finalizar el trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones: (a) Que los colaboradores no se sienten a gusto con el sueldo que perciben, debido a que no satisface sus necesidades, del mismo modo señalan que la institución no reconoce las horas extras de sus 16 trabajos. (b) Por otro lado, los empleados se desempeñan eficientemente en sus funciones, asimismo la relación entre compañeros es muy favorable, señalando que existe un buen clima laboral entre ellos, y la relación que llevan con su jefe es agradable.

Luego de analizar las conclusiones a las que se llegó en la tesis mencionada líneas arriba, podemos garantizar que coincide con algunos aspectos observados en el trabajo de investigación que presento, porque la razón de ser del estudio de investigación precedente fue corroborar las particularidades del clima organizacional y como resultado se pudo localizar fortalezas, de igual manera oportunidades, y al mismo tiempo proporciono testimonios para que se creen espacios saludables que propicien un entorno laboral acogedor y placentero para los colaboradores, y de igual manera con el presente trabajo de investigación lo que se busca es proporcionar estrategias que mejoren y optimicen el clima organizacional y al mismo tiempo se viabilicen actividades que mejoren y optimicen las dimensiones del desempeño laboral que están estrechamente relacionadas con el espacio laboral.

Herrán, J. & Pérez, F. (2014) en su tesis titulada “El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES Dirección Provincial Pichincha. Universidad Central del Ecuador”. Tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. La

investigación fue de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional. Para la recolección de información se utilizó una encuesta que fue aplicada a 40 colaboradores del Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES.

Llegando a la conclusión que existe una relación directa entre el clima organización y el desempeño laboral. Los colaboradores mencionan que la relación que existe entre los compañeros no es adecuada, ya que existe descoordinación y falta de comprensión entre algunos. La falta de comunicación ha generado disgustos entre algunas áreas, ocasionando que las labores no sean productivas. Por otro lado, el desempeño laboral se ha visto perjudicado por los factores mencionados, la falta de un buen clima laboral ocasiono de las funciones no sean desarrolladas de manera eficiente.

Para concluir con los antecedentes internacionales afirmo que el trabajo de investigación mencionado anteriormente, guarda estrecha relación con el reciente estudio de indagación, porque la razón fundamental establecer el vínculo que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores del MIES.

Como ya lo afirmamos el trabajo de investigación presentado líneas arriba, coincide plenamente con el objetivo principal de la presente investigación, que es establecer y precisar la correspondencia del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad materia de estudio, asimismo luego de analizar a detalle las conclusiones a las que llegaron terminado el estudio podemos advertir que no se alejan de la realidad que también en momento fueron evidenciadas en la institución donde se desarrolló el presente estudio de investigación, como lo referente a la inadecuada relación entre los colaboradores y la falta de comunicación oportuna y eficaz que son cusa de un inadecuado desempeño, lo cual motivo la ejecución del mismo, asumiendo la responsabilidad de identificar con exactitud y precisión las causas que originan y generan que el clima organizacional no sea el favorable para el desenvolvimiento de los colaboradores y con ello confirmarnos que es un antecedente valido como para ser considerado en el presente trabajo de investigación.

A nivel Nacional

Valdivia, C. (2014) en su tesis: “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper- Trujillo S.A. Universidad Nacional de Trujillo – Perú”. La investigación tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores de la empresa objeto en estudio. Asimismo, tuvo como muestra 117 colaboradores, las cuales se les aplicó un cuestionario, sirviendo como instrumento para la recolección de datos, las cuales ayudaron para el desarrollo de la investigación.

Teniendo en conclusión que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral del personal. La motivación, confortabilidad, auto realización profesional, seguridad personal, y la fomentación de desarrollo son las dimensiones más resaltantes y las que influyen directamente en el desempeño laboral.

La motivación es un factor importante para el desempeño de los trabajadores, y la comunicación que se maneja en la empresa es la adecuada, permitiendo que haya más compañerismo entre los trabajadores y una relación amena.

Este trabajo de investigación es similar al presente trabajo de investigación porque en esencia tiene como razón fundamental precisar el dominio del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa objeto de estudio, el cual no es ajeno al presente trabajo de investigación, porque un buen clima organizacional, sea en una entidad pública o privada, repercute positivamente en el desempeño laboral y es el mismo objetivo que se pretende demostrar con el presente trabajo de investigación. De igual manera hace mención a algunas dimensiones como es la motivación precisando que esta es importante para el adecuado desempeño de los colaboradores con lo cual coincidimos plenamente, de igual manera con el compañerismo que debe existir al interior de toda organización y finalmente al desarrollo profesional, dimensiones estas que si son desarrolladas y canalizadas adecuadamente logran optimizar el rendimiento laboral de los colaboradores, y con ello la principal beneficiada será indudablemente la organización.

Huamani, N. (2015) en su tesis: El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 En El 2013. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Villa el Salvador. Lima. Perú. La investigación tiene como objetivo principal diagnosticar el clima organizacional de la empresa, conocer todos los factores que ayudan a mantener un clima organizacional y saber sobre todo la influencia de este en el desempeño laboral. Se tuvo como muestra a 60 colaboradores, las cuales se les aplicó una encuesta, sirviendo como base para la recolección de información.

Se llegó a la conclusión que el 30% de los trabajadores se sienten recompensados por sus trabajos, sintiendo el interés por parte de la empresa, ya que asimismo reciben un trato amable y cordial. El 33.3% de los trabajadores mencionan que conocen los objetivos y metas de la empresa, y ponen mucho esfuerzo para poder cumplirlo. El 45% de los trabajadores señalan que en momentos de mucho trabajo el ambiente laboral se vuelve tenso. El 40% del personal menciona que la empresa se preocupa por mantener informado a los trabajadores de todos los sucesos en la empresa, como de las técnicas para brindar un mejor servicio. Así también de brindarles todas las herramientas necesarias para realizar sus trabajos. Por último, muchos de los trabajadores opinaron que se sienten muy motivados en el trabajo, debido a que la empresa cumple con todo el beneficio de trabajadores.

Este trabajo también tiene estrecha relación con el concurrente estudio de investigación, pues posee el mismo objetivo que es especificar el clima organizacional de la institución, comprender y determinar los factores que socorren y propician un clima organizacional beneficioso y saludable y al mismo tiempo precisar el dominio de este en el desempeño laboral de los colaboradores de la institución que es materia de investigación. Con el cual se coincide plenamente, pues ambos trabajos tienen el mismo objetivo de estudio y además existen coincidencias en cuanto a las dimensiones y la relación de ellas con la primera variable de estudio y otro aspecto importante que se tomó en cuenta fueron los resultados en lo que se refiere a trabajar bajo presión, la cual también es abordada en la presente investigación.

Panta, L. (2015) en su tesis: "Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo "talentos" de la Ciudad De Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú". Tuvo como objetivo principal conocer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo. El instrumento que se utilizó para la recolección de datos que sirvió para el desarrollo de la investigación, fue una encuesta y entrevista aplicadas a 67 personas.

El trabajo a realizar fue muy importante, ya que permitió brindar recomendaciones a la empresa, buscando acciones de mejorar para disminuir las falencias.

Se llegó a las siguientes conclusiones: (a) Que no existe influencia significativa, del clima organizacional en el desempeño laboral.

De acuerdo a la primera variable, se pudo evidenciar que el clima organizacional es autoritario, y por lo cual es calificado muy malo, destacando la mala relación que existe entre los colaboradores, la falta de compañerismo y comunicación han permitido que el clima en el trabajo se vuelva tenso. (b) La falta de reconocimiento e interés por parte de los jefes, ocasiona que los trabajadores se sientan desmotivados. (c) Los docentes no son capacitados y no tiene las herramientas necesarias para realizar un trabajo de calidad. Sin embargo, el hecho de que el clima organizacional es calificada mala, el desempeño laboral no se ve perjudica, ya que los trabajadores ejercen sus trabajos de manera eficiente y adecuada. Los colaboradores ponen mucho empeño en cada trabajo realizado.

De igual manera este trabajo de investigación tiene una estrecha y marcada relación con el presente trabajo de investigación, ya que su objetivo principal de estudio es evidenciar el vínculo que existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo.

Caso similar sucede con el presente estudio de investigación que evidencia un estrecho vínculo con la tesis planteada por Panta (2015) la misma que manifiesta que no existe una permanente y oportuna capacitación a los docentes , de igual manera hace mención a que la relación laboral entre los colaboradores afirmando

que no es la deseada, lo propio sucede con la comunicación que no es oportuna y finalmente la falta de reconocimiento a los colaboradores por un buen desempeño, aspectos estos que coinciden con nuestro trabajo de indagación, con lo cual se corrobora que tiene una relación muy estrecha con el presente trabajo de investigación, aspecto este que también fue evidenciado durante la tabulación de las encuestas realizadas en la unidad donde se desarrolla el presente trabajo de investigación, lo cual pretendemos demostrar objetiva y científicamente al concluir la investigación, lo cual esperamos sea un aporte para identificar y mejorar el vínculo estrecho que hay entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Clima organizacional

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (Méndez, 2005, p.34).

El clima organizacional, denominado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un tópico trascendencia para todas las instituciones públicas y privadas que buscan obtener calidad y competitividad en el servicio que prestan, por medio de estrategias que se realizan al interior de las mismas. El llevar a cabo un estudio sobre el clima organizacional nos permite identificar aspectos fundamentales y preponderantes que influyen de manera determinante en el ambiente laboral de la institución.

Con respecto al clima organización en la actualidad existe un amplio debate, mientras algunos autores asumen que el mismo debe abordarse de manera

objetiva, y otros mencionan que debe hacerse por reacciones subjetivas. Entendiéndose por términos objetivos a los relacionados a infraestructura y ambiente físico, mientras que por reacciones subjetivas las referidas a la percepción que tienen los empleados referente al ambiente donde desarrollan sus actividades diarias. Las mismas que van de la mano, pues una organización que pondera estos dos términos es una organización que tiene un clima organizacional adecuado e ideal para sus colaboradores,

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Y desde esa fecha se ha ido posesionando en el mundo entero y específicamente en el área de la cultura organizacional, concepto este muy acorde con el avance de la tecnología y el neoliberalismo imperante en el mundo, por lo consiguiente en las organizaciones e instituciones públicas y privadas del orbe mundial. De allí que los gobernantes y directivos ponderan que en lo íntimo de sus organizaciones se priorice el desarrollo de tareas que fortalezcan y optimicen el clima organizacional, ya que solo así podrán estar vigentes y ser competitivos.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional es la parte interna de una organización, dependencia o institución y la singularidad principal que coexiste en cada entidad. De igual manera argumenta que la definición de clima organizacional involucra aspectos relacionados a la conducta humana, las mismas que están estrechamente relacionadas al individuo, y estas a su vez determinan su forma de ser y actuar al interior de una organización. Lo cual no deja de ser cierto ya que cada individuo tiene una manera personal y característica peculiar en su comportamiento al interior de una determinada organización y esta forma de comportamiento está estrechamente ligada al tipo de organización o institución en la que el individuo se desenvuelve en su quehacer diario. De allí que se manifiesta que toda organización e institución sea esta privada o pública es el reflejo de sus colaboradores.

Anzola, (2003) manifiesta que el clima organizacional está más referido a como los individuos perciben e interpretan todos los aspectos relevantes que se suscitan al interior de una organización, pues todos estos acontecimientos

influirán en la conducta de los servidores, por lo consiguiente en la institución, de allí que se afirma que la conducta de sus colaboradores es el aspecto más resaltante que diferencia una organización de otra.

Confirmando de esta manera que la conducta humana es un aspecto importante y trascendental en el crecimiento de toda organización, sea esta pública o privada, ya que es el reflejo del comportamiento y de las actitudes que muestran sus empleados o colaboradores frente al público y la sociedad donde se desenvuelven y desarrollan sus actividades diarias.

Dessler, (1979) plantea que no existe consenso para precisar el significado exacto del término de clima organizacional, los conceptos atienden y gravitan en relación a diferentes factores, especialmente los referidos a temas organizacionales netamente objetivos, dejando de lado el aspecto subjetivo que es de trascendental importancia y debería ser tomado en cuenta cuando se defina o trate de definirse el concepto de clima organizacional. Opinión que efectivamente deberá ser tomada en cuenta a futuro cuando de defina o pretenda definir el concepto de clima organizacional, ya que tanto el aspecto objetivo y subjetivo a decir nuestro es importante en un ambiente organizacional.

En conclusión, no existe un concepto preciso que se refiera específicamente a definir el clima organizacional, afirmamos que las definiciones existentes rotan alrededor de organizaciones netamente objetivas y en algunos casos se considera muy poco al aspecto subjetivo que también debe ser tomado en cuenta cuando se defina el concepto de clima organizacional.

Para finalizar, Méndez (2006) manifiesta que el a clima organizacional es el entorno particular de una institución u organización, la misma que es la percepción de una persona, y esta va de acuerdo a las condiciones favorables o desfavorables que converjan en su proceso de interrelacionarse con sus pares al interior de la organización donde se desenvuelve y es un acto eminentemente social, la misma que se evidencia por los objetivos, la motivación, el liderazgo y las relaciones interpersonales, las cuales encaminan el desenvolvimiento, la actitud y la participación de los colaboradores al interior de la institución.

En conclusión y habiendo analizado los diferentes conceptos relacionados al clima organizacional podemos afirmar categóricamente que el clima organizacional alude a la apreciación compartida que tienen los integrantes de una entidad acerca de los procesos que se suscitan al interior de la misma como: las políticas que rigen la organización, la forma de liderazgo al interior de ella, las relaciones personales y laborales dentro y fuera de la misma, y por último la remuneración de los colaboradores de la organización.

Es importante precisar que la percepción que tiene cada colaborador de una organización o institución es diferente y esta puntualiza su proceder en lo íntimo de la institución, por lo que el clima organizacional no necesariamente es igual o similar en cada organización.

Características del Clima Organizacional

Las características del clima organizacional desde nuestra óptica son las que nos ayudan a tener una idea más clara sobre el concepto de clima organizacional y consideramos las siguientes: Son eminentemente internas y externas, puesto que se desarrollan al interior y al exterior de una organización, son percibidas de manera directa o indirecta por los servidores de una institución, tiene trascendencia en el comportamiento y desempeño laboral de los colaboradores, y son parcialmente estables en el tiempo y principalmente son diferentes y singulares de una institución a otra.

Considerando todos los conceptos precedentes y tomando en cuenta a cada uno de los autores a quienes mencionamos en el desarrollo del presente trabajo de investigación arribamos a la siguiente determinación de Clima Organizacional:

Es un acontecimiento que se suscita al interior de una institución u organización, y en la que intervienen dos circunstancias de suma importancia el aspecto organizacional y el aspecto relacionado a las inclinaciones motivacionales, las mismas que se convierten en la conducta del individuo, la misma que tiene consecuencias determinantes sobre el funcionamiento y la dirección de la organización o institución donde se desarrollan estos factores.

Dimensiones de clima organizacional

Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (Méndez, 2005, p.34).

Cesar Méndez, en la definición operacional sobre clima organizacional, plantea siete dimensiones:

Objetivos

Méndez (2005) con relación a los objetivos manifiesta que son aquellos que están ligados a la forma como el colaborador conoce los fines y objetivos que rigen la Institución u organización donde presta sus servicios. Así mismo nos refiere que los objetivos nos proporcionan información de cuanto conocimiento tiene el colaborador acerca de los objetivos de la organización y como este se identifica con ellos, lo cual se percibe con su involucramiento en la organización y la satisfacción en su desempeño.

Cooperación

Méndez (2005) afirma que la cooperación es una evolución social la misma que puede convertirse en un elemento de unión entre los individuos de una Institución u organización. La misma que puede ser evidenciada en todas las actividades que el individuo realiza con sus pares al interior de la organización y que están específicamente referidas a las relaciones laborales, sociales y personales dentro y fuera del trabajo, las cuales fortalecerán el clima organizacional de toda Institución u organización donde estas se susciten.

Liderazgo

Es la acción de ejercer dominio y protagonismo a través del uso de elementos y comportamientos innatos a la persona humana, las cuales nos permiten orientar a los colaboradores hacia un fin determinado que tenga relación con los objetivos de la organización. Méndez (2005)

Toma de decisiones

Méndez (2005) con relación a la toma de decisiones manifiesta que es un procedimiento que ejerce la dirección, el mismo que tiene estrecha relación con la forma y estilo de cómo se lidera una organización. Así mismo hace mención a que las determinaciones que se tomen en las instituciones u organizaciones tendrán que definir los lineamientos y la hoja de ruta que conlleve al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Relaciones interpersonales

Méndez (2005) manifiesta que las relaciones interpersonales no son más que las relaciones sociales, las mismas que se desarrollan al interior de una Institucion u organización, las cuales pueden ser percibidas mediante los procesos de asociación, cooperación y compañerismo que ejerce el individuo con sus pares y de esta forma estarán ejerciendo sus relaciones interpersonales de manera positiva o negativa.

Motivación

Méndez (2005) afirma, que la motivación es aquella que es ejercida básicamente por personas que ocupan cargos de dirección y lo hacen de una manera muy peculiar y a razón de ello es que pueden ser identificados. De igual manera manifiesta que existen gran variedad de motivaciones entre las que sobre salen los estímulos económicos, sociales y afectivos, que a decir nuestro no son los más convenientes por el contrario son los más inadecuados y perjudiciales para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales y que en definitiva desmerecen el verdadero concepto de la motivación.

Control

Méndez (2005) con relación al control manifiesta que este es quien nos posibilita tener el conocimiento exacto de que si una determinada función se ha desarrollado en un periodo determinado y al mismo tiempo ha servido para cumplir con los objetivos y metas trazadas por la institución, los mismos que están precisados por el desarrollo del planeamiento. De igual manera hace mención a la forma como se realiza el control y como este es capaz de determinar la conducta de los servidores en un espacio de tiempo determinado, lo cual es beneficioso para el desarrollo y posicionamiento de toda Institución u organización.

1.3.2 Desempeño Laboral

Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización y esta se mide mediante los siguientes factores operativos: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo. (Chiavenato, 2007, p. 34).

Con el transcurrir del tiempo y en la actualidad el concepto referido a la gestión del talento humano ha ido cambiando y al mismo tiempo ha producido permanente y constante debate sobre cómo medir el recurso humano de una manera eficaz y confiable con el único propósito de optimizarlo y que la empresa u organización sea la beneficiada. Y como una solución a esta demanda, se han puesto en práctica numerosas iniciativas para cumplir con ese propósito, una de las cuales es la medición del desempeño.

Esta técnica peculiar ha sido sometida numerosas veces a debate por su dificultad y por la polémica que genera en cuanto al verdadero beneficio que esta le generara a una institución o empresa y el desgaste que conlleva la puesta en práctica la una adecuada y planificada medición del desempeño en todos los colaboradores de una determinada organización.

Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral es un instrumento con el cual se puede calcular el concepto que tienen los colaboradores y los proveedores de una organización, manifiesta que esta herramienta facilita información acerca del desempeño de los colaboradores y sus capacidades personales e individuales con la única finalidad de precisar las falencias en determinadas áreas de la organización y así lograr una mejora en su participación y colaboración para concluir con los propósitos de la organización.

De igual manera manifiesta que la evaluación del desempeño de un colaborador es una valoración sistemática de todas las actividades que desarrolla el colaborador en el cumplimiento de sus competencias y responsabilidades que le fueron encomendadas y como esta se desarrolla con el correr del tiempo, si es permanente o esporádica, pero principalmente el valor que le agrega el colaborador a su desempeño con la única finalidad de satisfacer con los propósitos de la organización, de allí que cuando se observa un desempeño constante y permanente en el tiempo, es beneficioso para el éxito de toda organización.

Wade, (2014). Respecto al clima organizacional manifiesta que las organizaciones deben promover las condiciones favorables para que el ambiente organizacional sea el ideal y de este modo se vean beneficiadas las mismas. Opina que existen aspectos importantes que deben ser tomados en cuenta entre los que menciona el cansancio de los colaboradores y la constante demanda de atención por parte de los usuarios, aspectos estos que toda organización prioriza para cumplir con sus objetivos, sin afectar los derechos de sus colaboradores. Lo que obliga a los funcionarios, directivos y jefes de área a adoptar medidas que neutralicen o equiparen esta situación y como resultado se vean beneficiados los colaboradores y la organización.

Stoner (1994) opina que el desempeño laboral, es la forma como los integrantes de una institución u organización laboran eficientemente con la finalidad conquistar los objetivos priorizados, los mismos que están supeditados a los reglamentos establecidos en la organización. Lo que implica que los colaboradores o servidores de una organización deben asumir y ejecutar sus

funciones con responsabilidad y profesionalismo, con la finalidad de alcanzar las metas y objetivos propuestos.

Druker (2002) luego de analizar a detalle las diferentes concepciones sobre el desempeño laboral, plantea que se deben de realizar nuevas y precisas definiciones a este término, planteando para ello novedosas e innovadoras mediciones al desempeño, y además propone que se defina el desempeño laboral ya no en términos netamente económicos, por el contrario sugiere que se busquen otros más acorde a los tiempos actuales y que principalmente abarquen al individuo en su dimensión social aspecto este que fue relegado en el tiempo.

Robbins (2004) plantea la trascendencia de establecer metas, logrando de esta manera un comportamiento favorable que coadyuve en la mejora del desempeño con lo cual se beneficiara la organización. De igual manera aclara que cuando se trate de establecer metas estas no sean difíciles ni fáciles de cumplir sino que mantengan un equilibrio para lograr el cumplimiento de los propósitos de la organización.

1.3.2.1 Evaluación del desempeño laboral

Concepto de evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño “es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. Es un proceso que sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero, sobre todo, la aportación que hace al negocio de la organización”. (Chiavenato, I. 2009, p. 245).

En conclusión la evaluación del desempeño laboral es una transformación técnica mediante la cual de manera general, ordenada y permanente se evalúa, la misma que es realizada por los directivos y jefes de área, se pondera el conjunto de actitudes, rendimientos y principalmente el comportamiento laboral del colaborador durante el cumplimiento de sus funciones y obligaciones al interior de la organización, destacando aspectos como la calidad, cantidad y

oportunidad en el cumplimiento de las funciones encomendadas al colaborador en el momento de insertarlo en la organización.

1.3.3 Dimensiones del desempeño laboral

Definición operacional de desempeño laboral

Es un concepto amplio que aplicamos para referirnos al comportamiento de los trabajadores, también “son las acciones o comportamientos observables de los trabajadores en el desempeño de sus funciones y estas se pueden medir mediante los factores”: Conocimiento del trabajo. Calidad, la cantidad, el trabajo en equipo y el liderazgo (Chiavenato, I. 2007, p. 34).

Conocimiento del trabajo.

Una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos. Los deberes y responsabilidades de un cargo, que le corresponden al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos de la organización.

(Chiavenato, I. 2007, p. 34).

Calidad.

Chiavenato (2002) con relación a la calidad manifiesta que está estrechamente relacionada con la gestión y se refiere al compromiso que asumen todos los colaboradores de una Institucion con el único propósito de buscar una permanente superación y reformar su modo de actuar al interior de una organización.

Cantidad.

Según Chiavenato (2007) la cantidad es todo lo cual es posible de ser medido y al mismo tiempo sostiene que puede ser expresado numéricamente, ya que esta puede variar de acuerdo a las circunstancias y la coyuntura que atraviesa una organización, la misma que en ocasiones puede incrementarse y en otras puede disminuir.

Trabajo en equipo.

Chiavenato (2008) manifiesta que el trabajo en equipo es un aspecto singular y no menos importante, ya que sostiene que es la cualidad particular de cada uno de los miembros de una organización y si estas se unen le lograra un verdadero trabajo en equipo y con ello se lograra la polifuncionalidad de los colaboradores.

Liderazgo.

Chiavenato (2007) con relación al liderazgo opina que es el dominio que ejerce un o unos individuos entre el universo de colaboradores y este se demuestra en determinadas circunstancias, y el medio natural para su ejecución y puesta en práctica es el dialogo y la comunicación oportuna y alturada lo cual es inherente a la persona humana.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad De gestión Educativa Local de Quispicanchi?

1.4.2 Problemas específicos:

- ¿Cómo es en Clima Organizacional en los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi?
- ¿Cómo es el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi?
- ¿En qué medida el Clima Organizacional se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de gestión Educativa Local de Quispicanchi?

1.5 Justificación del estudio

Justificación Legal

EL Decreto Supremo N° 004-2013-PCM. Que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública.

Actualizar el aparato estatal es competencia directa del estado y de todos los funcionarios desde el más alto nivel hasta el último empleado del mismo, en todas y cada una de las dependencias e instancias del gobierno. De tal manera que todo intento que como objetivo tenga mejorar y optimizar el desempeño de los servidores del estado debe involucrar a todos los sectores del aparato estatal, como también a todas las instancias que lo conforman.

Por consiguiente, la modernización de la gestión pública y con ello la optimización del desempeño es una responsabilidad del Estado, la misma que también incluye a todas las dependencias que lo integran, sin que ello afecte los niveles de autonomía que la ley les asigna, la misma que incluye a las Unidades de Gestión Educativa Local por ser este un ente público dependiente de la Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación.

Razón por la cual se justifica plenamente la presente investigación, ya que está dirigida a dar pautas para mejorar el clima organizacional y con ello optimizar el desempeño laboral de los servidores de la unidad materia de estudio, el mismo que concuerda plenamente con el propósito del Estado Peruano de modernizar la Gestión Pública.

Justificación Teórica

El clima organizacional, denominado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un tópico de suma trascendencia para todas las instituciones públicas y privadas que buscan obtener calidad y competitividad en el servicio que prestan, por medio de estrategias que se realizan al interior de las mismas. El llevar a cabo un trabajo de investigación referente al clima

organizacional nos admite percibir aspectos prioritarios los cuales desarrollen aspectos que perjudiquen fehacientemente el ámbito laboral de una organización.

En relación al clima organización en la actualidad existe un amplio debate, mientras algunos autores asumen que el mismo debe abordarse en términos objetivos y otros por el contrario en reacciones subjetivas. Entendiéndose como aspecto objetivo a lo referido a la infraestructura y ambiente físico, mientras que por reacciones subjetivas las referidas a la percepción que tienen los empleados referente al ambiente donde desarrollan sus actividades diarias y es en ese contexto que algunos autores manifiestan lo siguiente:

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido en 1960 y desde esa fecha se ha ido posesionando en el mundo entero y específicamente en el área de la cultura organizacional, concepto este muy acorde con el avance de la tecnología y el neoliberalismo imperante en el mundo, por lo consiguiente en las organizaciones e instituciones públicas y privadas del orbe mundial. De allí que los gobernantes y directivos ponderan que en lo profundo de sus instituciones se tome como prioridad el desarrollo de diligencias que fortalezcan y optimicen el clima organizacional, ya que solo así podrán estar vigentes y ser competitivos.

Chiavenato (1992) manifiesta que el clima organizacional es el ombligo de una organización, y la peculiaridad primordial que hay en cada organización. De igual manera argumenta que la definición de clima organizacional involucra aspectos relacionados a la conducta humana, las mismas que están estrechamente relacionadas al individuo, y estas a su vez determinan su forma de ser y actuar al interior de una organización. Lo cual no deja de ser cierto ya que cada individuo tiene una manera personal y característica peculiar en su comportamiento al interior de una determinada organización y esta forma de comportamiento está estrechamente ligada al tipo de organización o institución en la que el individuo se desenvuelve en su quehacer diario. De allí que se manifiesta que toda organización e institución sea esta privada o pública es el reflejo de sus colaboradores.

Anzola, (2003) manifiesta que el clima organizacional está más referido a como los individuos perciben e interpretan todos los aspectos relevantes que se suscitan al interior de una organización, pues todos estos acontecimientos influirán en la conducta de los servidores y al mismo tiempo en la organización, de allí que se afirma que la conducta de sus colaboradores es el aspecto más resaltante que diferencia una organización de otra.

Confirmando de esta manera que la conducta humana es un componente trascendental en el desarrollo de toda organización, sea esta pública o privada, ya que es el reflejo del comportamiento y de las actitudes que muestran sus empleados o colaboradores frente al público y la sociedad donde se desenvuelven y desarrollan sus actividades diarias.

Dessler, (1979) plantea que no existe consenso para precisar el significado exacto del término de clima organizacional, los conceptos atienden y gravitan en relación a diferentes factores, especialmente los referidos a temas organizacionales netamente objetivos, dejando de lado el aspecto subjetivo que es de trascendental importancia y debería ser tomado en cuenta cuando se defina o trate de definirse el concepto de clima organizacional. Opinión que efectivamente deberá ser tomada en cuenta a futuro cuando se defina o pretenda definir el concepto de clima organizacional, ya que tanto el aspecto objetivo y subjetivo a decir nuestro es importante en un ambiente organizacional.

En conclusión, no existe un concepto preciso que se refiera específicamente a definir el clima organizacional, afirmamos que las definiciones existentes rotan alrededor de organizaciones netamente objetivas y en algunos casos se considera muy poco al aspecto subjetivo que también debe ser tomado en cuenta cuando se defina el concepto de clima organizacional.

Méndez (2006) manifiesta que el clima organizacional es el entorno particular de una Institución, la misma que es la percepción de una persona, y esta va de acuerdo a las condiciones favorables o desfavorables que converjan en su proceso de interrelacionarse con sus pares al interior de la organización donde se desenvuelve y es un aspecto eminentemente social que se expresa por la forma como se desenvuelven sus colaboradores en relación a los objetivos, la

motivación, el liderazgo, el control, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y la cooperación al interior de la organización, las mismas que determinaran el comportamiento, la satisfacción de los colaboradores en el desempeño de sus funciones en una organización,

En conclusión, habiendo analizado los diferentes conceptos relacionados al clima organizacional podemos afirmar categóricamente que el clima organizacional no es otra cosa que la apreciación compartida que tienen los integrantes de una entidad acerca de los procesos que se suscitan al interior de la misma como: las políticas que rigen a la entidad, el tipo de liderazgo que existe en ella, las relaciones entre sus pares dentro y fuera de la misma, y por último la remuneración de los colaboradores de la entidad.

En la elaboración del presente trabajo de investigación se consideró trabajar bajo las teorías de Méndez y Chiavenato quienes realizaron diversas publicaciones referidas a clima organizacional y desempeño laboral, las mismas que fueron desarrolladas en el presente trabajo de investigación y fueron los mencionados autores quienes me proporcionaron y dieron el soporte conceptual preciso para el desarrollo del presente estudio.

Finalmente habiendo realizado un estudio minucioso de las publicaciones realizadas por los autores mencionados y teniendo claro los conceptos de las teorías planteadas por Méndez y Chiavenato justifico el presente trabajo de investigación y sugiero que las instituciones públicas y privadas acojan y consoliden sus estrategias dirigidas al control organizacional y potencialicen el talento humano como fuente principal para optimizar la calidad del servicio que prestan y así dinamizar el desempeño laboral de los colaboradores.

Justificación práctica

Dentro un ambiente laboral tan exigente y competitivo por el cumplimiento de metas en que se desenvuelve la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, es de prioridad que la institución tenga un clima organizacional adecuado, el cual mantenga motivado a los trabajadores y comprometidos con los objetivos de la institución. Y con el único propósito de aportar alternativas

que viabilicen la solución de los problemas relacionados con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, se presenta el siguiente trabajo de investigación, con la única finalidad de proponer y sugerir propuestas para mejorar el clima organizacional.

Desde un punto de vista práctico, el presente estudio de investigación se justifica ya que busca precisar la ligazón que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así mismo descubrir cuál es la realidad pragmática del clima organizacional y como esta se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral. En tal sentido, la investigación está orientada a brindar un aporte significativo respecto a cómo el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, para que en lo sucesivo pueda coadyuvar en la mejora y el fortalecimiento de las acciones dirigidas a mejorar el clima organizacional, factor importante a ser considerado por los directivos, funcionarios y jefes de área con el único propósito de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad y así mejorar la calidad del servicio que prestan.

Hipótesis:

1.5.1 Hipótesis General:

El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.

1.5.2 Hipótesis Específicas:

- El clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi es regular.
- El desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local de Quispicanchi es regular.
- Las dimensiones del clima organizacional se relacionan directa y

significativamente con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.

1.6 Objetivos:

1.6.1 Objetivo General:

Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Describir como es el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi
- Describir como es el desempeño laboral de los trabajadores la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.
- Determinar en qué medida las dimensiones del clima organizacional se relacionan con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.

II MARCO METODOLÓGICO

2.1. Tipo y nivel de estudio

Por el enfoque cuantitativo, y las características estadísticas del presente estudio, este corresponde por su naturaleza al tipo no experimental, de nivel Descriptivo - Correlacional.

Hernández et al. (2010) señalan que las investigaciones no experimentales son aquellas que se desarrollan sin ningún tipo de adulteración de las variables, donde se perciben a los sucesos en su medio natural tal como son para el desarrollo del trabajo de estudio y análisis.

El propósito de un estudio descriptivo es de llegar a saber los contextos, tradiciones y posturas dominantes mediante la explicación atinada de las labores, objetos, sucesos e individuos en un determinado ambiente geográfico de estudio.

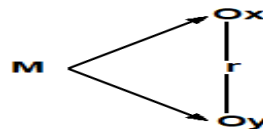
De esta forma, en un estudio de tipo correlacional, este se hace con la finalidad de conocer de cerca en qué medida se relacionan entre si dos variables. Esto quiere decir que, lo que se busca es establecer el nivel de correlación entre dos variables de estudio. Aquí se puede descubrir que las variables pueden estar parcial o estrechamente vinculadas de ambas partes; pero también es posible que haya carencia de relación entre las dos.

2.2. Diseño de la investigación

El boceto del presente estudio se enmarca dentro del diseño no experimental, transversal, descriptivo – correlacional.

Es transversal, porque la información recopilada a través de los instrumentos de investigación solamente se efectúa en un momento determinado.

El esquema operativo del presente diseño de indagación es como sigue:



Dónde:

- M.** : Muestra de estudio
- Ox** : Clima organizacional
- Oy** : Desempeño laboral
- R** : Correlación entre las variables de estudio 1 y 2

2.3. Variables de estudio.

Méndez (2005), cuando enfoca el tema de Clima organizacional, considera como variables a las que aparecen líneas abajo.

- **Variable 1:** Clima Organizacional

Dimensiones:

- Objetivos
- Motivación
- Liderazgo
- Control
- Toma de decisiones
- Relaciones Interpersonales.
- Cooperación

- **Variable 2:** Desempeño Laboral

Dimensiones: Chiavenato (2007) en su libro “Talento Humano” considera como dimensiones del desempeño laboral a las siguientes:

- Conocimiento del trabajo
- Calidad
- Cantidad
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

2.3.1. Variable 1: Clima Organizacional.

El clima organizacional es un medio exclusivo del ordenamiento, generado y comprendido por la persona que está influenciada y supeditada a las circunstancias que percibe durante su inserción en las relaciones laborales y la política organizacional que se manifiesta a través de objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación, que direccionan sus creencias, percepciones, grado de intervenciones y actitudes, describiendo su compostura, bienestar y grado de desempeño laboral (Méndez, 2005).

2.3.2. Variable 2: Desempeño Laboral

De acuerdo a Chiavenato (2007), el desempeño laboral es una serie de actividades o acciones observables en los trabajadores que son fundamentales para alcanzar los propósitos de la institución. Este autor añade que un destacado desempeño laboral es el pilar fundamental que tiene a su favor la organización; todas estas cualidades se valoran a través de indicadores operativos como: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo.

2.3.3. Definición operacional de las variables de estudio.

Variable de estudio 1: Clima organizacional

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. Méndez, C. (2005, p.34)</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL Según esta definición clima organizacional también es llamado ambiente propio, es un espacio en donde los trabajadores desarrollan interacción social y en la estructura organizacional se expresan las dimensiones de: Objetivos Motivación Liderazgo Control Toma de decisiones Relaciones Interpersonales y Cooperación. Méndez, C. (2005, p. 103)</p>	<p>Objetivos "Los objetivos de la organización se refieren al conocimiento que tiene el trabajador sobre la razón de ser y fines hacia los que se orienta la empresa en la que trabaja. Las preguntas de la variable suministran información sobre el conocimiento de objetivos por parte del trabajador y la posibilidad de conocerlos e identificarse con los estos, a través de la satisfacción de sus necesidades y su pertenencia con la empresa". Méndez, C. (2005, p. 103)</p> <p>Cooperación "La cooperación es un proceso social que puede constituirse en elemento integrador del individuo. Ésta se presenta a nivel formal (en las relaciones de trabajo) o a nivel informal (relaciones sociales fuera del trabajo)". Méndez, C. (2005, p.104)</p> <p>Liderazgo "Ejercer acción a través del uso de elementos y comportamientos que el marco de la teoría administrativa permite entender como su estilo de dirección". Méndez, C. (2005, p.104)</p> <p>Toma de decisiones "Es un subproceso de la función de dirección; por tanto, está relacionado y depende del estilo de dirección que ejerza el líder en la organización. Las decisiones que se toman en la empresa definen lineamientos y cursos de acción, que deben seguirse para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Las preguntas para esta variable se refieren a la posibilidad que el trabajador tiene en el proceso de decisiones, como la imagen que proyecta el jefe en el ejercicio del liderazgo". Méndez, C. (2005, p. 104)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Permite al trabajador conocer y cumplir los objetivos institucionales. - Facilita el conocimiento de los fines de la institución. - Fortalece la identidad institucional. - Incentiva la motivación laboral de los directivos para un servicio de calidad. - Estimula a los trabajadores en su desempeño laboral. - Fomenta la superación personal y profesional del personal. - Mejora la calidad de servicio. - Genera un clima laboral saludable. - Viabiliza un trato horizontal en todo el personal de la institución. - Genera oportunidades de ascenso. - Fortalece las habilidades y supera las dificultades laborales del personal. - Monitorea el desempeño laboral del personal. - Monitorea el cumplimiento de los objetivos institucionales. - Monitorea el cumplimiento de las funciones del personal de planta. - Promueve la actualización periódica del personal. - Fomenta buenas relaciones interpersonales.

Relaciones interpersonales

El proceso de interacción social conduce al desarrollo de relaciones sociales, que se expresan en procesos de carácter asociativo, como la cooperación descrita anteriormente. Las preguntas formuladas para esta cooperación permiten conocer la frecuencia y forma como el individuo establece relaciones interpersonales de carácter informal con sus compañeros de trabajo. La percepción que el individuo tiene sobre la positividad o no de sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo”.

Méndez, C. (2005, p. 105)

Motivación

“La motivación es ejercida por las personas que desempeñan funciones de dirección de una forma diferente, y según el tipo de liderazgo que les identifica. La motivación por estímulos salariales y económicos, al igual que las recompensas sociales simbólicas y no materiales, son elementos que motivan al hombre en su trabajo”.

Méndez, C. (2005, p. 104)

Control

“Permite saber si el trabajo realizado, en un tiempo determinado, ha permitido el cumplimiento de los objetivos planteados para la empresa, y definidos por el proceso de planeación. Las preguntas planteadas para esta variable se refieren a la periodicidad con la que se realiza la función de control y señalan las actitudes que el individuo manifiesta debido a la percepción que tiene de la forma como se realiza el control de sus actividades; también permiten comprender actitudes favorables a la dimensión del control en la empresa: la forma como es ejercido el control en la función de liderazgo, por el jefe y/o supervisor”.

Méndez, C. (2005, p. 105-106)

- Fomenta una dirección y organización democrática.
- Permite la toma de decisiones de acuerdo a la normatividad.
- Viabiliza el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Fomenta las buenas relaciones laborales.
- Promueve la práctica de una comunicación empática y asertiva.
- Estimula la práctica de valores.

- Promueve el compañerismo entre el personal.
- Genera la solidaridad dentro y fuera de la institución.
- Fortalece el buen clima institucional.

Variable de estudio 2: Desempeño Laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>“Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización y esta se mide mediante los siguientes factores operativos: Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo</p> <p>Chiavenato, I. (2007, p. 34)</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Según esta definición desempeño laboral es un concepto amplio que aplicamos para referirnos al comportamiento de los trabajadores, también son las acciones o comportamientos observables de los trabajadores en el desempeño de sus funciones y estas se pueden medir mediante los factores: Conocimiento del trabajo, Calidad, la cantidad, el trabajo en equipo y el liderazgo.</p> <p>Chiavenato, I. (2007, p. 34)</p>	<p>Conocimiento del trabajo.</p> <p>“Una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos. Los deberes y responsabilidades de un cargo, que le corresponden al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos de la organización”</p> <p>Chiavenato, I. (2007, p. 34)</p> <p>Calidad.</p> <p>“La calidad total, es una filosofía de gestión que supone el involucramiento de todos los miembros de la organización en la búsqueda constante de auto superación y perfeccionamiento continuo”.</p> <p>Chiavenato, I. (2002, p. 690)</p> <p>Cantidad.</p> <p>“Se denomina cantidad a todo aquello que es medible y susceptible de expresarse numéricamente, pues es capaz de aumentar o disminuir”.</p> <p>Chiavenato, I. (2007, p. 34)</p> <p>Trabajo en equipo.</p> <p>“Uno de los aspectos importantes, es la habilidad multifuncional: Cada miembro del grupo debe poseer habilidades para desempeñar varias tareas”.</p> <p>Chiavenato, I. (2008, p. 230)</p> <p>Liderazgo.</p> <p>“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.</p> <p>Chiavenato(2007,p.34)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve el conocimiento de deberes y responsabilidades del trabajador. - Fortalece el desenvolvimiento laboral del servidor. - Coadyuva hacia el logro de los objetivos institucionales. - Optimiza el recurso de tiempo en el cumplimiento de sus metas. - Favorece el sostenimiento de la buena imagen Institucional -Dinamiza el crecimiento del personal de las diferentes áreas de la institución. - Promueve el desarrollo profesional de los trabajadores de la institución. - Promueve la mejora de la cantidad de atención al público usuario. - Optimiza el uso de los materiales de trabajo. - Facilita el cumplimiento de metas y logro de objetivos. - Permite el desarrollo y fortalecimiento de habilidades laborales del trabajador. - Genera oportunidades para desarrollar trabajos en equipo. - Optimiza el cumplimiento de funciones y responsabilidades de los trabajadores de la institución. - Genera oportunidades de interaprendizaje entre sus pares. - Estimula el liderazgo laboral en el grupo de servidores. - Promueve una comunicación empática y asertiva entre los pares. - Orienta hacia el logro de los objetivos específicos de la institución.

2.4. Población y muestra

Hernández et al. (2010) cuando hacen referencia respecto a la población, señalan que esta es un conglomerado de una serie de elementos que coinciden en algunas especificaciones determinadas. Entonces la muestra resulta ser una parte representativa de la población del cual se recopilan informaciones requeridas.

2.4.1. Población.

La población del presente estudio está constituida por los trabajadores o servidores administrativos nombrados que laboran en las distintas dependencias de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.

Tabla 1
Población y muestra de estudio.

Nivel	Número
Profesionales	6
Técnicos	10
Auxiliares	6
TOTAL	22

Fuente: NEXUS (Sistema de Administración y Control de plazas) UGEL Quispicanchi

2.4.2. Muestra.

La muestra del presente estudio está conformada por 22 trabajadores administrativos nombrados; en razón a que la población escogida es muy reducida en su representatividad, motivo por el cual se tomó la decisión de hacer el estudio con todos ellos, de esta manera la población mencionada se convierte en una población censal; todo esto corroborado por criterios metodológicos y estadísticos.

Tabla 2
Muestra de estudio.

Grado	Número
Trabajadores administrativos	22
TOTAL	22

Fuente: NEXUS (Sistema de Administración y Control de plazas) UGEL Quispicanchi

2.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Como técnica e instrumentos para la obtención y recopilación de informaciones se utilizó las siguientes:

2.5.1. Técnica: La Encuesta

En el campo de la investigación, una encuesta está conformada por una serie de interrogantes o ítems debidamente formulados que están destinadas para ser aplicadas en una muestra representativa de una población o universo, con la finalidad de conocer diversas características como: percepciones, opiniones, hechos concretos, preferencias y otras.

El propósito esencial de la encuesta no es hacer una descripción de los sujetos en forma individual, sino es recabar información valiosa ofrecida por ellos mismos con plena libertad, las mismas que serán sometidas a un proceso de análisis, evaluación, procesamiento y sistematización, utilizando gráficos estadísticos, que servirán como recursos fundamentales para hacer inferencias de los resultados.

2.5.2. Instrumento: Cuestionario.

Un cuestionario es un instrumento constituido por un banco de interrogantes las mismas que están relacionadas a las variables en estudio que serán sometidas a un proceso de medición, tal como señalan Hernández et al. (2010). Esto significa que un cuestionario es una herramienta que se emplea para recopilar datos primarios de un universo censal en estudio.

Estos autores, en sus explicaciones relacionadas al campo de la investigación, tienen toda la razón, porque efectivamente el cuestionario se utiliza con el propósito de recoger información directamente de los sujetos que son parte integrante de la muestra determinada.

Cuestionario de la variable 1: Clima organizacional.

El instrumento utilizado para medir la variable clima organizacional es un instrumento encabezado por las indicaciones que da el investigador a la muestra en estudio, haciendo conocer el propósito de la misma. Las preguntas en sí, vienen en una tabla de doble entrada, en las que se colocan de manera correlacional las preguntas que miden a la variable en estudio así como a las dimensiones de la misma. También el instrumento contempla la escala valorativa de las respuestas, que en este caso son las siguientes:

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

El herramienta contiene 30 ítems, los que valoran a la variable clima organizacional; Del ítem 1 al 4 se mide la dimensión 1 Objetivos, del ítem 5 al 8 se mide la dimensión cooperación, del ítem 9 al 13 se mide la dimensión Liderazgo, del ítem 14 al 17 se mide la dimensión toma de decisiones, del ítem 18 al 21 se mide la dimensión Relaciones interpersonales, del ítem 22 al 25 se mide la dimensión Motivación y del ítem 26 al 30 se mide la dimensión control.

La presente tabla engloba la escala de rangos para categorizar las referencias recolectadas por el instrumento clima organizacional.

Tabla 3

Cuadro de rangos de la variable: clima organizacional

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Clima organizacional	127-150	Muy buena
	103-126	Buena
	79-102	Regular
	55-78	Deficiente
	30-54	Muy deficiente
Objetivos	18-20	Muy buena
	15-17	Buena
	12-14	Regular
	9-11	Deficiente
	4-8	Muy deficiente
Cooperación	18-20	Muy buena
	15-17	Buena
	12-14	Regular
	9-11	Deficiente
	4-8	Muy deficiente
Liderazgo	22-25	Muy buena
	18-21	Buena

	14-17	Regular
	10-13	Deficiente
	5-9	Muy deficiente
Toma de decisiones	18-20	Muy buena
	15-17	Buena
	12-14	Regular
	9-11	Deficiente
	4-8	Muy deficiente
Motivación	18-20	Muy buena
	15-17	Buena
	12-14	Regular
	9-11	Deficiente
	4-8	Muy deficiente
Control	22-25	Muy buena
	18-21	Buena
	14-17	Regular
	10-13	Deficiente
	5-9	Muy deficiente

Cuestionario de la variable 2: Desempeño Laboral.

La herramienta utilizada para calcular la variable desempeño laboral es un instrumento encabezado por las indicaciones que da el investigador a la muestra en estudio, haciendo conocer el propósito de la misma. Las preguntas en sí, vienen en una tabla de doble entrada, en las que se colocan de manera correlacional las preguntas que miden a la variable en estudio así como a las dimensiones de la misma. También el instrumento contempla la escala valorativa de las respuestas, que en este caso son las siguientes:

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

La herramienta consta de 30 ítems, los que calibran a la variable desempeño laboral; Del ítem 1 al 4 se mide la dimensión conocimiento del trabajo, del ítem 5 al 12 se mide la dimensión calidad, del ítem 13 al 16 se mide la dimensión cantidad, del ítem 17 al 24 se mide la dimensión trabajo en equipo, y del ítem 25 al 30 se mide la dimensión liderazgo.

A continuación se presenta la siguiente tabla donde se evidencia la escala de rangos para categorizar los datos obtenidos por el instrumento de desempeño laboral.

Tabla 4**Cuadro de rangos de la variable: Desempeño laboral**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
Desempeño laboral	127-150	Muy buena
	103-126	Buena
	79-102	Regular
	55-78	Deficiente
	30-54	Muy deficiente
Conocimiento del trabajo	18-20	Muy buena
	15-17	Buena
	12-14	Regular
	9-11	Deficiente
	4-8	Muy deficiente
Calidad	35-40	Muy buena
	29-34	Buena
	23-28	Regular
	16-22	Deficiente
	8-15	Muy deficiente
Cantidad	18-20	Muy buena
	15-17	Buena
	12-14	Regular
	9-11	Deficiente
	4-8	Muy deficiente
Trabajo en equipo	35-40	Muy buena
	29-34	Buena
	23-28	Regular
	16-22	Deficiente
	8-15	Muy deficiente
Liderazgo	27-30	Muy buena
	22-26	Buena
	17-21	Regular
	12-16	Deficiente
	6-11	Muy deficiente

2.5.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La autenticidad es la más cercana a la verdad que puede contener una sugerencia, una deducción o conclusión en ese sentido la vigencia nos determina la originalidad de las consultas que dan cuerpo y peso a la herramienta de medición.

De igual manera, la confiabilidad es aquella que está referida expresamente a que si la escala o utilización de la herramienta funciona de forma igual bajo discrepante situación.

El proceso mediante el cual se valida el instrumento, implica someter este al juicio de expertos para determinar la validez del mismo, y hallar la consistencia interna de los ítems, en este caso mediante el uso de la ecuación de alfa de Cronbach

2.5.4.1 Juicio de expertos sobre la validez del instrumento.

Al someter un instrumento a la validez externa o juicio de expertos, esta se refiere al grado en que un instrumento de medición, mide la variable en estudio, es decir si el instrumento mide lo que dice debe medir. Los expertos validan el instrumento tomando en cuenta determinados indicadores orientados a validar la pertinencia del contenido del instrumento para darle ese rigor y carácter científico al mismo. La evaluación de las herramientas sometidas al juicio de los expertos se resume en las tablas que a continuación se presenta:

Tabla 5

Valoración del instrumento: Clima Organizacional

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01		80%
02		79%
03		85%
Promedio		81 %

FUENTE: Elaboración en base a la validación de expertos

Tabla 6

Valoración del instrumento: Desempeño Laboral

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01		80%
02		80%
03		85%
Promedio		82%

FUENTE: Elaboración en base a la validación de expertos

El promedio porcentual obtenido por cada instrumento de las valoraciones alcanzadas por los expertos y en concordancia con el reglamento establecido para las Investigaciones de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, indican que los instrumentos aplicados tienen un nivel de validez confiable.

2.5.4.2 Confiabilidad o consistencia interna.

Determinar la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento tiene la finalidad de precisar que la aplicación repetida del instrumento al mismo individuo u objeto alcance resultados iguales, consistentes y coherentes. La confiabilidad es una condición para que exista validez. Difícilmente un instrumento poco confiable resulta ser válido; pero, por otra parte, de nada sirve que el instrumento sea confiable si no mide lo que se pretende medir.

Para determinar el coeficiente alfa de Cronbach el investigador calcula la correlación de cada reactivo o ítem con cada uno de los otros, resultando una gran cantidad de coeficientes de correlación. El valor de coeficiente alfa de Cronbach es el promedio de todos los coeficientes de correlación (Cozby, 2005).

La ecuación para calcular el coeficiente alfa de Cronbach, es la siguiente:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α = Índice de confiabilidad interna de Cronbach

K = numero preguntas o ítems

$\sum S_i^2$ = sumatoria de las varianzas de cada ítem

S_t^2 = varianza total

Tabla 7

Rangos para interpretar el coeficiente alfa de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para calcular el coeficiente alfa de Cronbach, se hace uso de la herramienta Informática o software estadístico SPSS V22, cuyos resultados encontrados para los instrumentos aplicados son los siguientes:

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad de la variable Clima organizacional		
Variable / Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de Ítems
Clima organizacional	,829	30
Objetivos	,458	4
Cooperación	,674	4
Liderazgo	,442	5
Toma de decisiones	,499	4
Relaciones interpersonales	,646	4
Motivación	,574	4
Control	,869	5

Los valores encontrados del coeficiente alfa de Cronbach de la variable Clima organizacional de acuerdo a la tabla N° 06 están entre una consistencia interna moderada y muy alta para el instrumento aplicado.

Tabla 9

Estadísticos de fiabilidad de la variable Desempeño Laboral		
Variable / Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de Ítems
Desempeño laboral	,882	30
Conocimiento del trabajo	,627	4
Calidad	,671	8
Cantidad	,774	4
Trabajo en equipo	,886	8
Liderazgo	,760	6

Los valores encontrados del coeficiente alfa de Cronbach de la variable Desempeño docente de acuerdo a la tabla N° 06 están entre una consistencia interna moderada y muy alta para el instrumento aplicado.

2.6. Método de análisis de datos

En el análisis de los datos recogidos, se sigue la metodología de la estadística descriptiva e inferencial, de acuerdo a los objetivos estadísticos de la investigación. Para ello, los datos recogidos con los instrumentos aplicados, se sistematizan en una hoja de cálculo Excel, con la finalidad de organizar y categorizar los datos, para luego presentarlos de manera resumida los resultados encontrados en tablas de frecuencias y porcentajes, así como en gráficos de barras, para una interpretación más didáctica.

La estadística inferencial entra al momento de realizar las validaciones de las hipótesis de la investigación. Que en el presente estudio, por su tipo, nivel y

diseño, se utiliza los estadígrafos no paramétricos como el Chi cuadrado de independencia y el coeficiente de asociación Tau b de Kendall para determinar si existe dependencia o relación así como cuál es el grado de asociación entre las variables en estudio.

La prueba de chi-cuadrado de independencia determina si dos campos categóricos son independientes. Si los campos no son independientes, entonces están asociados.

La ecuación para calcular el chi cuadrado es la siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum (O - E)^2}{E}$$

Dónde:

X² = Chi cuadrado

O = Frecuencia observada en cada celda

n = Frecuencia Esperada en cada celda

La ecuación de tau b de Kendall que busca el nivel de relación que existe entre las variables de estudio, es la siguiente:

$$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$$

Dónde:

Tb : Coeficiente tau b de Kendall

n_p: Casos concordantes

n_q: Casos discordantes

n_{E(x)}: Casos empatados para la variable x

n_{E(y)}: Casos empatados para la variable y

Tabla N° 10

Rangos para interpretación del coeficiente tau b de Kendall

Rango	Magnitud
De 0.00 a 0.19	Muy baja asociación
De 0.20 a 0.39	Baja asociación
De 0.40 a 0.59	Moderada asociación
De 0.60 a 0.79	Buena asociación
De 0.80 a 1.00	Muy buena asociación

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

Los resultados encontrados luego de la sistematización y resumen categorizado de los mismos, se presentan a continuación, en base a la tabla de categorizaciones para cada variable (resultados descriptivos) así como los requeridos en la validación de las hipótesis de estudio (estadística inferencial).

3.2. Resultados descriptivos de la variable Clima Organizacional.

Tabla 11

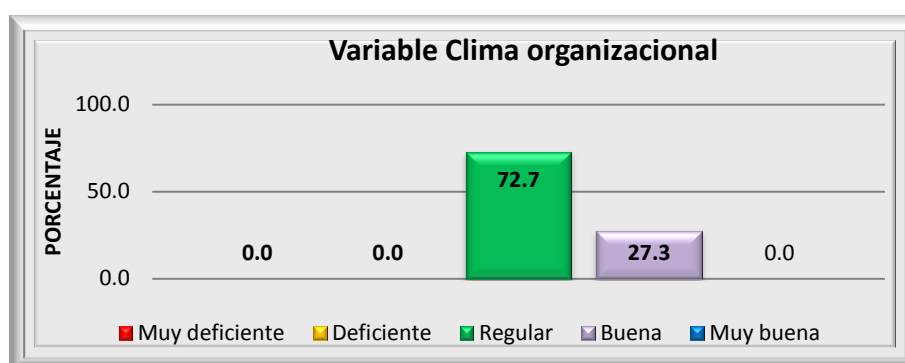
Resultados de la variable Clima organizacional

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	0	0.0
Regular	16	72.7
Buena	6	27.3
Muy buena	0	0.0
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado

Gráfico 1

Resultados de la variable clima organizacional



Interpretación y análisis

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, permiten señalar que con respecto a la variable Clima organizacional, los encuestados señalan que en un 72.7 % esta es regular, y el restante 27.3 % indica que el clima organizacional es bueno en la UGEL Quispicanchi. No se observa ninguna opinión con relación a las demás categorías. Por lo tanto, se infiere que en dicha unidad de estudio existe un clima organizacional aceptable, pero no es el ideal, pues existe un porcentaje importante que considera que solo es regular, teniendo que revertir el mismo para mejorar y hacer que la variable en estudio sea excelente.

Tabla 12

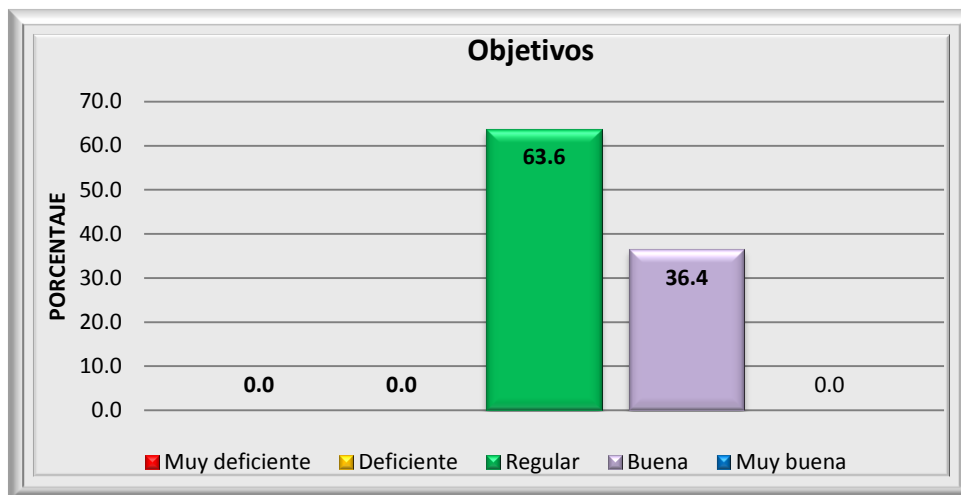
Resultados de la dimensión 1 Objetivos

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	0	0.0
Regular	14	63.6
Buena	8	36.4
Muy buena	0	0.0
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado

Gráfico 2

Resultados de la dimensión 1 Objetivos



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, permiten señalar que con relación a la dimensión Objetivos de la variable Clima organizacional, los encuestados de la muestra en estudio manifiestan que en un 63.6 % su valoración es de regular, y el otro 36.4 % restante de los encuestados señalan que el nivel alcanzado en esta dimensión en estudio es buena en la UGEL Quispicanchi.

No se observa ninguna opinión con relación a las demás categorías. Por lo tanto, se infiere que en dicha unidad de estudio los objetivos de la variable Clima organizacional es regular, pero no es buena de allí que si se desea que la dimensión objetivos sea la deseada se debe mejorar la dimensión objetivos de la variable clima organizacional y solo así se tendrá un desempeño laboral eficiente en la Unidad de estudio.

Tabla 3

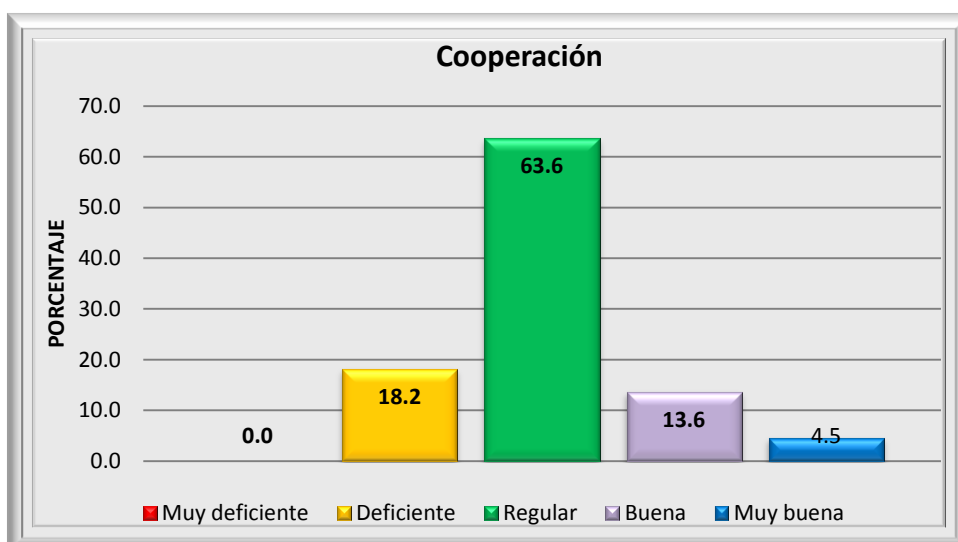
Resultados de la dimensión 2 Cooperación

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	4	18.2
Regular	14	63.6
Buena	3	13.6
Muy buena	1	4.5
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado

Gráfico 3

Resultados de la dimensión 2 Cooperación



Análisis e interpretación

Los resultados resumidos en la tabla y gráfico anterior, con relación a la dimensión Cooperación de la variable Clima organizacional, demuestran que para el 18.2 % de los encuestados la valoración es deficiente, para el otro 63.6 % de los encuestados esta es regular, el 13.6 % encuentra que la cooperación es buena y solamente el 4.5 % de los encuestados señala que la cooperación es muy buena en la UGEL Quispicanchi.

Los resultados hallados indican que con respecto a esta dimensión en estudio, no existe un trabajo cooperativo al cien por ciento, lo que repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad materia de estudio.

Tabla 14

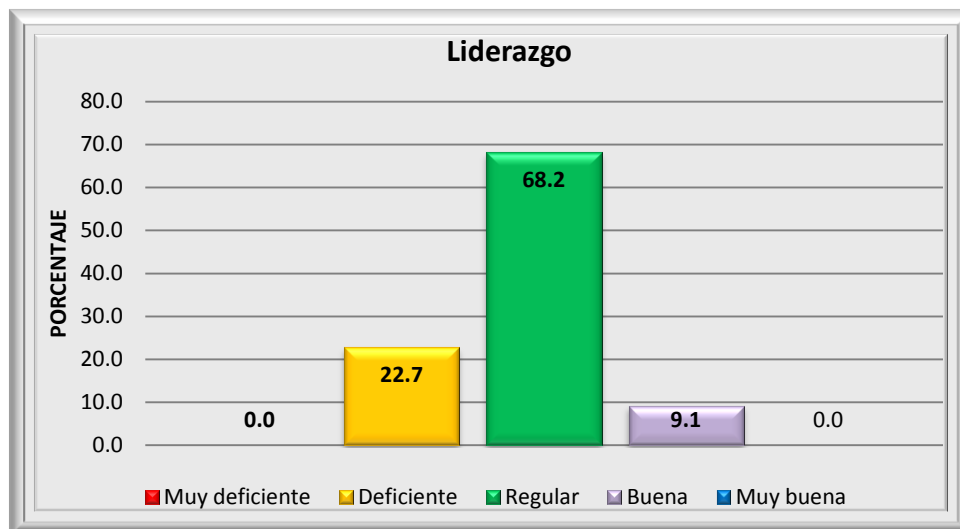
Resultados de la dimensión 3 Liderazgo

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	5	22.7
Regular	15	68.2
Buena	2	9.1
Muy buena	0	0.0
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado

Gráfico 4

Resultados de la dimensión 3 Liderazgo



Análisis e interpretación

Los resultados resumidos en la tabla y gráfico anterior, con relación a la dimensión Liderazgo de la variable Clima organizacional, evidencian que para el 22.7 % de los encuestados la percepción es de que existe un liderazgo deficiente, el 68.2 % de los encuestados manifiesta que el liderazgo es regular, y solamente el 9.1 % encuentra que el liderazgo desarrollado en la unidad de estudio es buena en la UGEL Quispicanchi. Estos resultados nos permiten suponer que con relación a esta dimensión en estudio, existe un liderazgo deficiente lo cual repercute de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.

Tabla 15

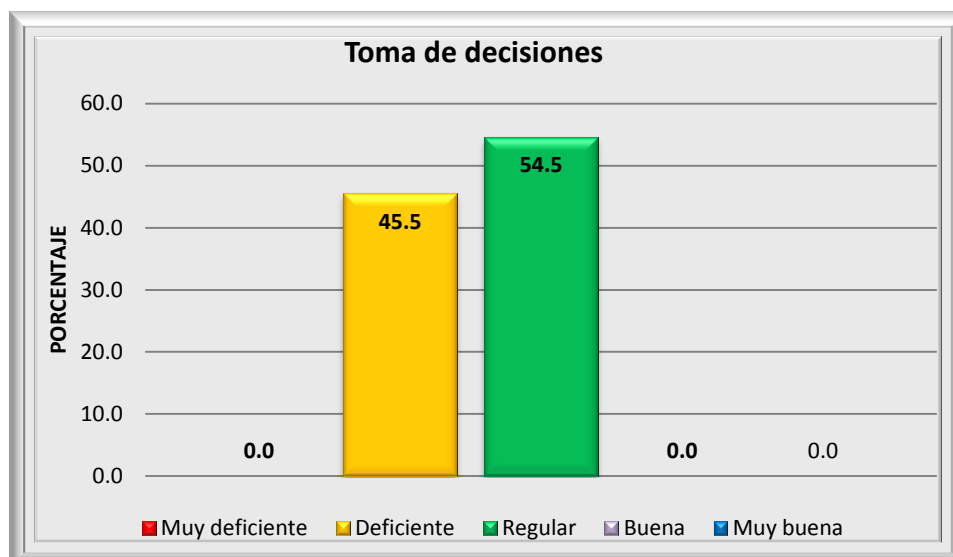
Resultados de la dimensión 4 Toma de decisiones

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	10	45.5
Regular	12	54.5
Buena	0	0.0
Muy buena	0	0.0
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado

Gráfico 5

Resultados de la dimensión 4 Toma de decisiones



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, respecto a la dimensión Toma de decisiones de la variable Clima organizacional, demuestran que para el 45.5 % de los encuestados, la apreciación es de que se practica la toma de decisiones de manera deficiente, y el restante 54.5 % de los encuestados manifiesta que la toma de decisiones es regular en la UGEL Quispicanchi. No se encuentra a ningún otro encuestado que manifieste otro nivel al respecto de esta dimensión en estudio. Esto significa que en la unidad de estudio, existe una inadecuada toma de decisiones por parte de los directivos, funcionarios y jefes de área, lo cual repercute en el desempeño laboral de los trabajadores y consiguientemente en el de la unidad materia de estudio.

Tabla 16

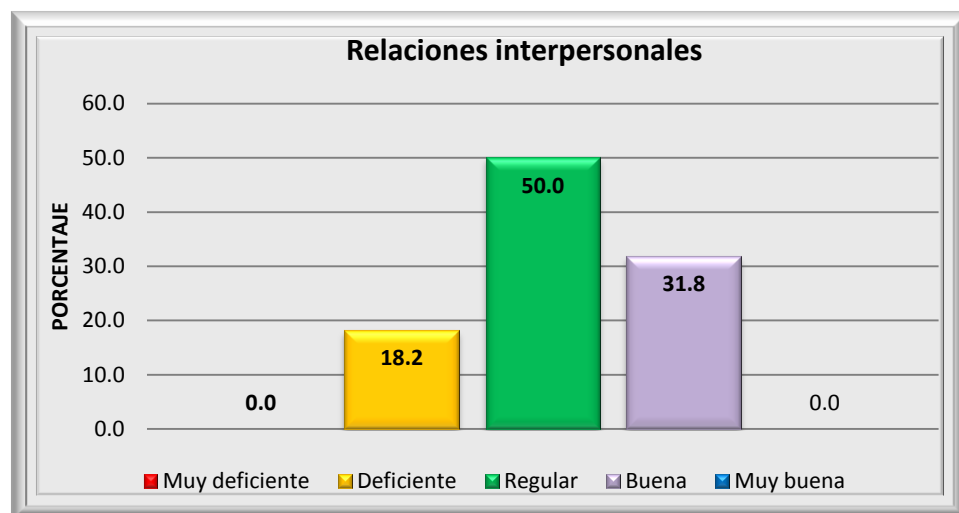
Resultados de la dimensión 5 Relaciones interpersonales

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	4	18.2
Regular	11	50.0
Buena	7	31.8
Muy buena	0	0.0
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado.

Gráfico 6

Resultados de la dimensión 5 Relaciones interpersonales



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, respecto a la dimensión Relaciones interpersonales de la variable Clima organizacional, indican que para el 18.2 % de los trabajadores encuestados, el nivel de relaciones interpersonales es deficiente, el otro 50.0 % de los encuestados señala que es regular, y el restante 31.8 % opina que es buena las relaciones interpersonales en la UGEL Quispicanchi.

Los resultados hallados evidencian que al interior de la unidad en estudio existe un porcentaje considerable de trabajadores que manifiestan que las relaciones interpersonales no son las mejores, siendo necesario optimizar esta dimensión para lograr que las mismas sean excelentes, lo cual incidirá en el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad en estudio.

Tabla 17

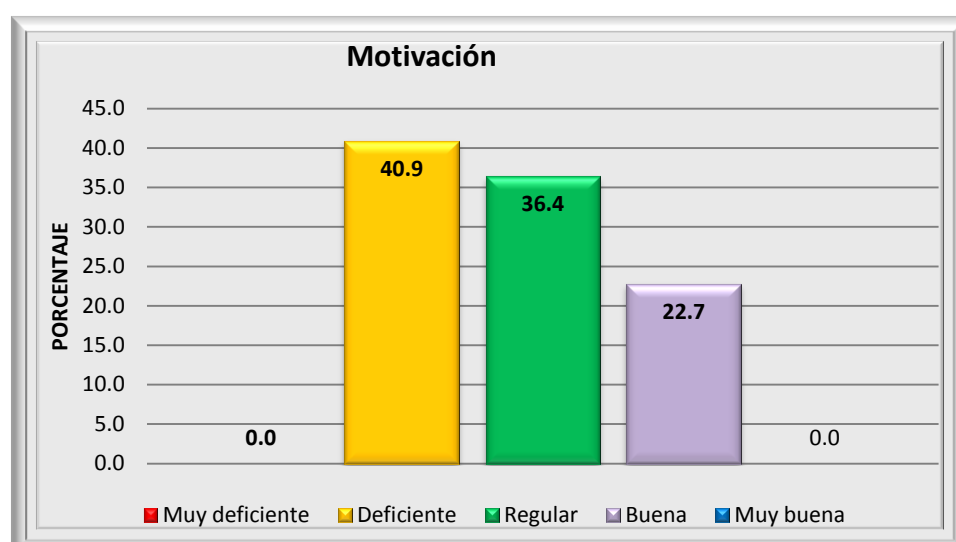
Resultados de la dimensión 6 Motivación

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	9	40.9
Regular	8	36.4
Buena	5	22.7
Muy buena	0	0.0
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado.

Gráfico 7

Resultados de la dimensión 6 Motivación



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, respecto a la dimensión Motivación de la variable Clima organizacional, indican que el 40.9 % de los trabajadores encuestados, opinan que existe un nivel deficiente de motivación; el 36.4 % de los encuestados señala que es regular, y el 22.7% restante opina que existe una buena motivación en la UGEL Quispicanchi.

Los resultados hallados evidencian que al interior de la unidad en estudio existe una inadecuada motivación hacia los trabajadores, lo cual hace que su desempeño laboral no sea el mejor, lo cual incide en el cumplimiento de sus obligaciones y por consiguiente en la calidad de servicio que prestan a los docentes y público en general que acuden a la Unidad materia de estudio.

Tabla 18

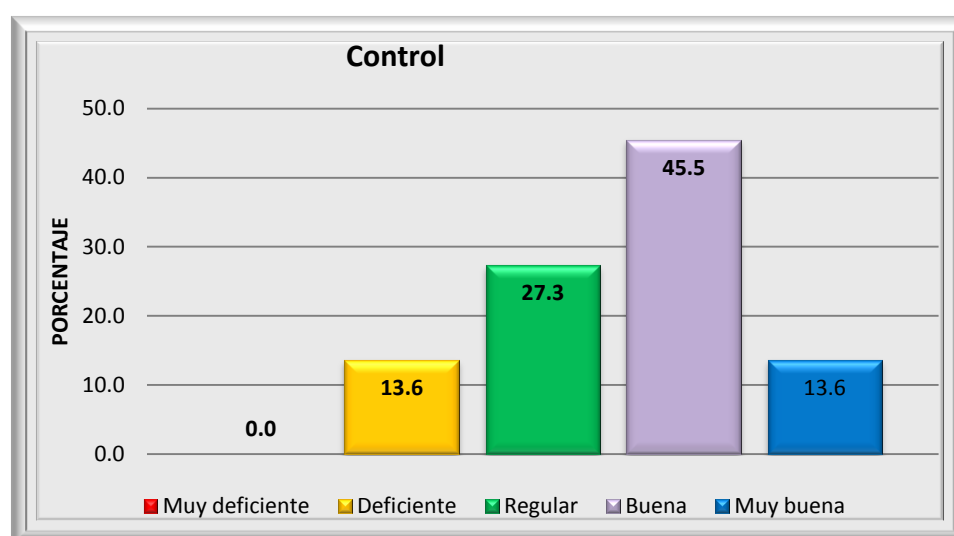
Resultados de la dimensión 7 Control

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	3	13.6
Regular	6	27.3
Buena	10	45.5
Muy buena	3	13.6
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado.

Gráfico 8

Resultados de la dimensión 7 Control



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, respecto a la dimensión Control de la variable Clima organizacional, permiten señalar que para el 13.6 % de los encuestados, existe un nivel deficiente de control; el 27.3 % señala que es regular, el otro 45.5 % manifiesta que existe un buen control, y el 13.6 % de los encuestados señala que el control es muy bueno en la UGEL Quispicanchi.

De los resultados encontrados se puede deducir de manera general que el control en la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi no es el ideal, pues un porcentaje importante de los encuestados afirman que no es el mejor, debiendo optimizar el mismo para así mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad materia de estudio y cumplir con las metas establecidas por el MINEDU.

3.3. Resultados descriptivos de la variable Desempeño Laboral

Tabla 19

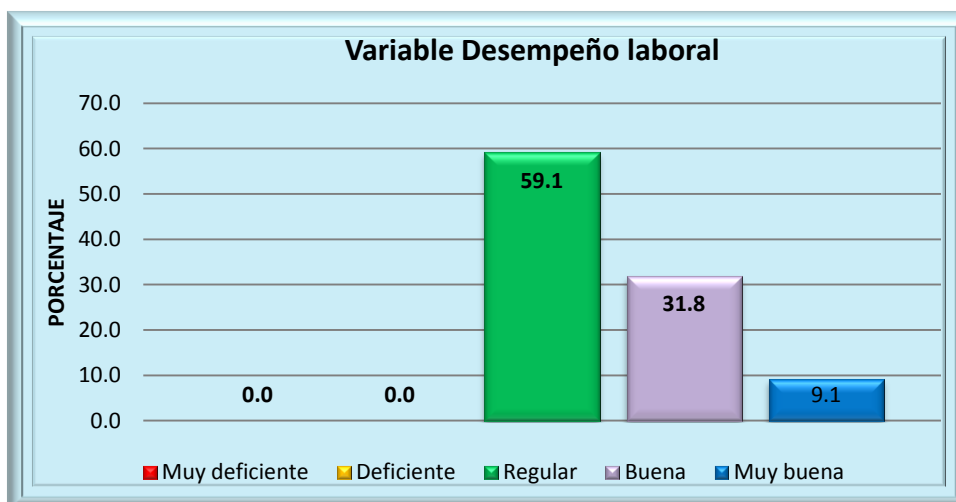
Resultados de la variable Desempeño laboral

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	0	0.0
Regular	13	59.1
Buena	7	31.8
Muy buena	2	9.1
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado

Gráfico 9

Resultados de la variable Desempeño laboral



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, nos permiten señalar que con relación a la variable Desempeño laboral, los encuestados manifiestan que en un 59.1 % el nivel de apreciación de esta variable de estudio es regular, el otro 31.8 % señala que el nivel de desempeño laboral es bueno, y el restante 9.1 % manifiesta que el nivel es muy bueno en la UGEL Quispicanchi.

Los resultados hallados permiten afirmar que para la gran mayoría de los encuestados el desempeño laboral solo es regular, pues para llegar a que el desempeño laboral sea el mejor hay un porcentaje considerable que debe ser tomado en cuenta y solo así se lograra optimizar su desempeño y con ello tener un desempeño óptimo y mejorar la calidad del servicio que prestan.

Tabla 20

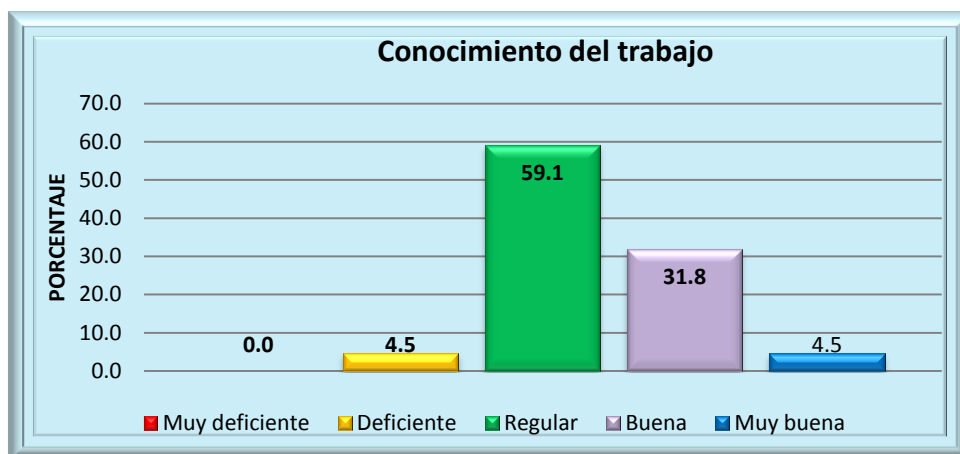
Resultados de la dimensión 1 Conocimiento del trabajo

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	1	4.5
Regular	13	59.1
Buena	7	31.8
Muy buena	1	4.5
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado

Gráfico 10

Resultados de la dimensión 1 Conocimiento del trabajo



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, con relación a la dimensión Conocimiento del trabajo de la variable Desempeño laboral, indican que hay un 4.5 % de encuestados, que opinan existe un nivel deficiente de conocimiento del trabajo; el 59.1 % de los encuestados señala que el nivel es regular, el 31.8 % manifiesta que el nivel es bueno, y el restante 4.5 % indica que el nivel es muy bueno en la UGEL Quispicanchi.

De manera general se puede afirmar que al interior de la unidad en estudio se tiene que los trabajadores en un porcentaje considerable conoce bien su trabajo, pero existe un porcentaje mínimo que si conoce muy bien su labor. Bebiendo superar el mismo para que la totalidad de los servidores conozcan muy bien el trabajo que realizan y con ello mejorar la calidad del servicio que prestan al interior de la unidad en estudio.

Tabla 21

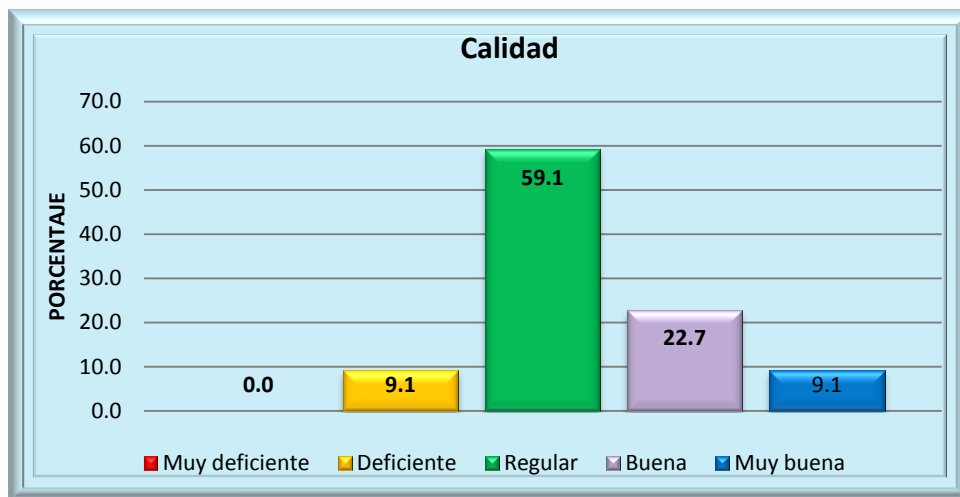
Resultados de la dimensión 2 Calidad

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	2	9.1
Regular	13	59.1
Buena	5	22.7
Muy buena	2	9.1
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado

Gráfico 11

Resultados de la dimensión 2 Calidad



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, con relación a la dimensión Calidad de la variable Desempeño laboral, indican que hay un 9.1 % de encuestados, que señalan existe un nivel deficiente de calidad de desempeño laboral; el otro 59.1 % de los encuestados señala que el existe un nivel regular, el 22.7 % de los encuestados manifiesta que el nivel es bueno, y el restante 9.1 % señala que el nivel de calidad de desempeño laboral es muy bueno en la UGEL Quispicanchi.

A opinión de los encuestados, los resultados hallados permiten señalar que la calidad del desempeño laboral no es la mejor, pues para optimizar la misma hay un porcentaje importante a superar y solo así se lograra la calidad en el desempeño laboral de la unidad materia de estudio.

Tabla 22

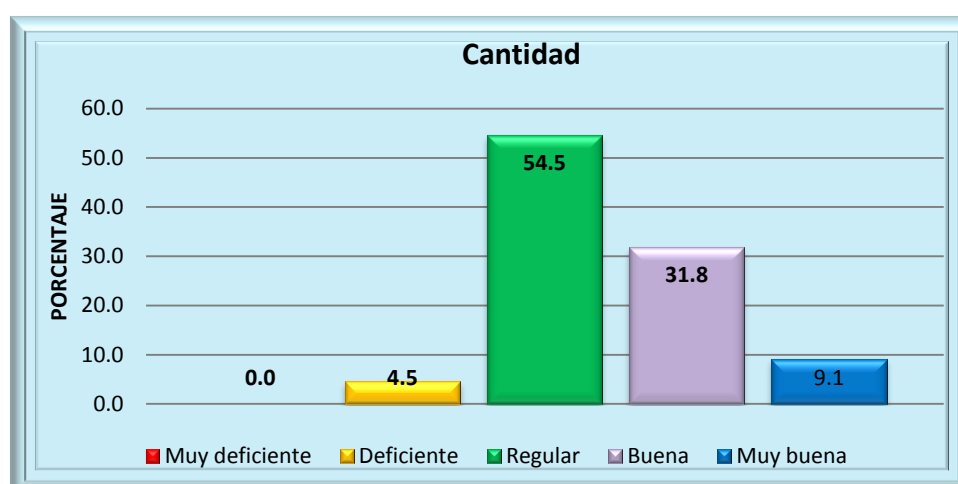
Resultados de la dimensión 3 Cantidad

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	1	4.5
Regular	12	54.5
Buena	7	31.8
Muy buena	2	9.1
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado

Gráfico 12

Resultados de la dimensión 3 Cantidad



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, con relación a la dimensión Cantidad de la variable Desempeño laboral, señalan que hay un 4.5 % de encuestados, que señalan existe un nivel deficiente de cantidad de desempeño laboral; el otro 54.5 % de los encuestados señala que el existe un nivel regular, el 31.8 % manifiesta que el nivel es bueno, y el restante 9.1 % indica que el nivel de cantidad de desempeño laboral es muy bueno en la UGEL Quispicanchi.

Sobre los resultados hallados para esta dimensión en estudio se puede señalar que a opinión de los encuestados la cantidad de trabajo no es la ideal, pues hay una valla importante a superar y esto solo se lograra con la participación de todos los trabajadores, cumpliendo escrupulosamente con sus responsabilidades y funciones.

Tabla 23

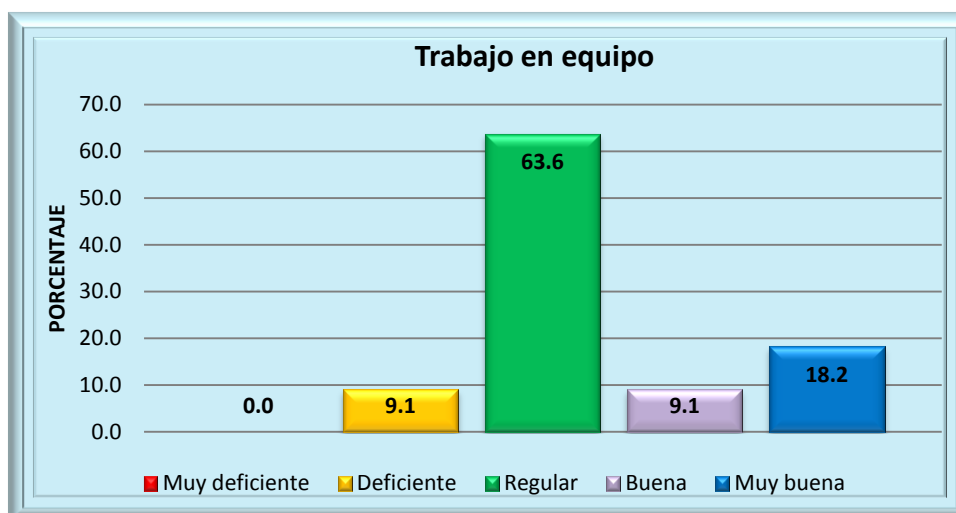
Resultados de la dimensión 4 Trabajo en equipo

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	0	0.0
Deficiente	2	9.1
Regular	14	63.6
Buena	2	9.1
Muy buena	4	18.2
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado.

Gráfico 13

Resultados de la dimensión 4 Trabajo en equipo



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, con relación a la dimensión Trabajo en equipo de la variable Desempeño laboral, indican que para el 9.1 % de encuestados, el trabajo en equipo es deficiente; el 63.6 % de los encuestados señala que existe un nivel regular de trabajo en equipo, el 9.1 % indica que el nivel es bueno, y el restante 18.2 % manifiesta que el nivel de trabajo en equipo existente es muy bueno en la UGEL Quispicanchi.

De los resultados hallados para esta dimensión en estudio, de manera general se puede señalar que a opinión de los encuestados el trabajo en equipo todavía no ha llegado a hacer el ideal, pues existe un porcentaje importante que manifiesta que solo es regular, debiendo tomar en cuenta esta opinión para optimizar el trabajo en equipo y esta responsabilidad le compete a los directivos y funcionarios de la unidad materia de estudio.

Tabla 24

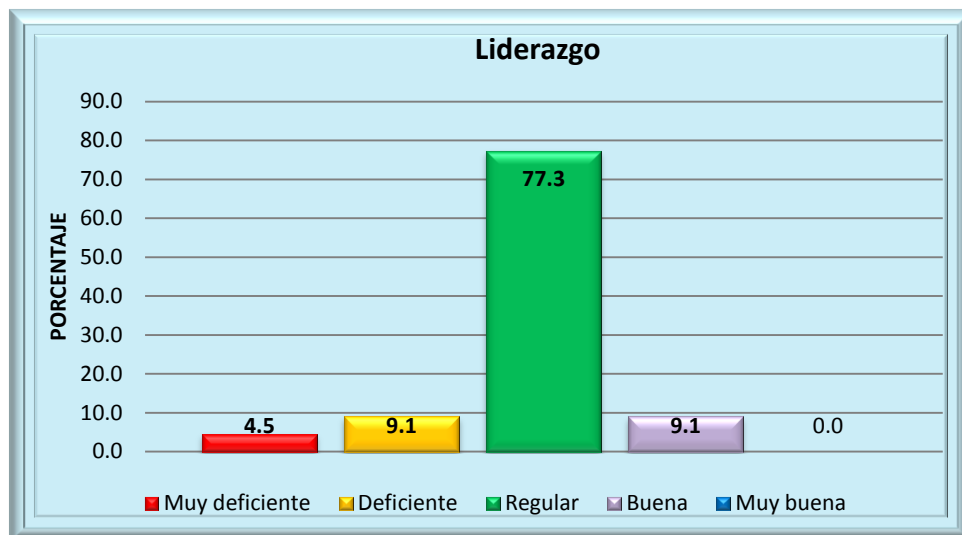
Resultados de la dimensión 5 Liderazgo

Categoría	Frecuencia	%
Muy Deficiente	1	4.5
Deficiente	2	9.1
Regular	17	77.3
Buena	2	9.1
Muy buena	0	0.0
TOTAL	22	100.0

Fuente: Instrumento aplicado.

Gráfico 14

Resultados de la dimensión 5 Liderazgo



Análisis e interpretación

Los resultados presentados en la tabla y gráfico anterior, con relación a la dimensión Liderazgo de la variable Desempeño laboral, indican que para el 4.5 % de los encuestados encuentra que el nivel de liderazgo en el desempeño laboral es muy deficiente, para el 9.1 % de encuestados, el liderazgo es deficiente; el 77.3 % de los encuestados precisan que existe un nivel regular de liderazgo, y el restante 9.1 % manifiesta que el nivel de liderazgo es bueno en la UGEL Quispicanchi.

Estos resultados encontrados para esta dimensión en estudio, permiten establecer que en la unidad de estudio, existe un liderazgo incipiente, que solo llega a regular, debiendo superar esta problemática para así llegar a un liderazgo

satisfactorio, el cual incidirá directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de gestión en estudio, labor que les corresponde a los trabajadores, directivos y funcionarios incentivando y promoviendo la aparición de líderes al interior de la institución.

3.4. Pruebas de validación de las hipótesis de estudio

En el presente acápite, se avoca a probar las hipótesis de estudio planteadas, pero como una condición previa a la validación de las hipótesis, hay que probar si los datos recogidos provienen de una distribución normal, con el objeto de que se determine los estadígrafos de prueba paramétricos o no paramétricos.

- **Prueba de normalidad.**

Para interpretar los resultados encontrados mediante la prueba de normalidad, se tiene que tomar en consideración las siguientes reglas:

- ❖ Para muestras >50 individuos se utiliza el estadístico de prueba de Kolmogorov – Smirnov
- ❖ Para muestras < 50 individuos se utiliza el estadístico de prueba de Chapiro Wilk.

El tamaño de muestra de la presente investigación es de 22 individuos, por lo que se han de tomar en cuenta los resultados encontrados por la prueba de Chapiro Wilk. Entonces la decisión a tomar en base al valor de la Sig. Obtenida se basa en lo siguiente:

- ❖ Si el p-valor determinado es $\geq \alpha$, entonces se debe aceptar H_0 , es decir que los datos provienen de una distribución normal.
- ❖ Si el p-valor asociado es $< \alpha$, entonces se debe aceptar H_1 , es decir los datos No provienen de una distribución normal.

Tabla 25

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,181	22	,060	,910	22	,047
Desempeño laboral	,143	22	,085	,929	22	,034

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como la sig. Hallada o p-valor es menor a 0.05 en cada caso, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la nula, indicando ello que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que los estadísticos de prueba de hipótesis a usar son los no paramétricos, como el chi cuadrado de independencia, y el coeficiente Tau b de Kendall de asociación.

3.4.1. Validación de la hipótesis general

La validación de las hipótesis de estudio se realiza mediante los estadígrafos no paramétricos chi cuadrado de independencia y luego se aplica la prueba de asociación Tau b de Kendall.

Prueba de independencia:

Tabla 26

Pruebas de chi-cuadrado					
Clima organizacional y Desempeño Laboral	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	14,438 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	10,904	1	,000		
Razón de verosimilitud	16,785	1	,001		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	13,781	1	,000		
N de casos válidos	22				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.18.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: El clima organizacional No se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi</p> <p>Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$ <p>Valor calculado $\chi^2 = 14,438$</p>
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación directa entre las variables Clima organizacional y Desempeño laboral estadísticamente

Tabla 27
Coefficiente tau b de Kendall

Medidas simétricas					
Clima organizacional y desempeño laboral		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,810	,116	4,215	,000
N de casos válidos		22			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas		Ho: No existe asociación entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral Ha: Existe asociación entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral
Nivel de significación	de	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo contraste	de	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe asociación entre el Clima Organizacional y desempeño laboral en un nivel muy alto, pues el coeficiente de asociación es = 0,810.

3.4.2. Validación de la hipótesis específica 3

La hipótesis específica 3, señala que existe relación directa y significativa entre la variable Clima organizacional y las 5 dimensiones de la variable 2 Desempeño laboral. Los resultados encontrados de la validación son las siguientes:

Prueba de independencia Variable 1 Clima organizacional y la dimensión Conocimiento del trabajo de la variable 2:

Tabla 28

Pruebas de chi-cuadrado						
Clima organizacional y Conocimiento del trabajo	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)	
Chi-cuadrado de Pearson	14,206 ^a	1	,000			
Corrección de continuidad ^b	10,946	1	,000			
Razón de verosimilitud	15,608	1	,001			
Prueba exacta de Fisher				,000	,000	
Asociación lineal por lineal	13,560	1	,000			
N de casos válidos	22					

a. 1 casillas (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.91.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima organizacional No se relaciona directa y significativamente con el conocimiento del trabajo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el conocimiento del trabajo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 14,206$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación directa entre la variable Clima organizacional y la dimensión conocimiento del trabajo de la variable Desempeño laboral.

Tabla 29
Coefficiente tau b de Kendall

Medidas simétricas					
Clima organizacional y Conocimiento del trabajo		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,804	,132	4,816	,000
N de casos válidos		22			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: No existe asociación entre la variable Clima organizacional y la dim. Conocimiento del trabajo. Ha: Existe asociación entre la variable Clima organizacional y la dim. Conocimiento del trabajo.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe asociación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión conocimiento del trabajo en un nivel muy alto, pues el coeficiente de asociación es = 0,804.

Prueba de independencia Variable 1 Clima organizacional y la dimensión Calidad de la variable 2:

Tabla 30

Pruebas de chi-cuadrado					
Clima organizacional y Calidad	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	17,967 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	14,160	1	,000		
Razón de verosimilitud	21,493	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	17,150	1	,000		
N de casos válidos	22				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.55.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: El clima organizacional No se relaciona directa y significativamente con la calidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi</p> <p>Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la calidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$ <p align="right">Valor calculado $\chi^2 = 17,967$</p>
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación directa entre la variable Clima organizacional y la dimensión calidad de la variable Desempeño laboral.

Tabla 31
Coeficiente tau b de Kendall

Medidas simétricas					
Clima organizacional y Calidad	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,904	,090	5,550	,000	
N de casos válidos	22				

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe asociación entre la variable Clima organizacional y la dim. Calidad.</p> <p>Ha: Existe asociación entre la variable Clima organizacional y la dim. Calidad</p>
------------------------	---

Nivel de significación	de	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	de	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe asociación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión calidad en un nivel muy alto, pues el coeficiente de asociación es = 0,904.

Prueba de independencia Variable 1 Clima organizacional y la dimensión Cantidad de la variable 2:

Tabla 32

Pruebas de chi-cuadrado					
Clima organizacional y Cantidad	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	15,086 ^a	1	,000		
Corrección de continuidad ^b	11,827	1	,001		
Razón de verosimilitud	18,833	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	14,400	1	,000		
N de casos válidos	22				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.64.
b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: El clima organizacional No se relaciona directa y significativamente con Cantidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la Cantidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 15,086$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación directa entre la variable Clima organizacional y la dimensión Cantidad de la variable Desempeño laboral.

Tabla 33
Coeficiente tau b de Kendall

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Clima organizacional y Cantidad					
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,828	,106	6,141	,000
N de casos válidos		22			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas		Ho: No existe asociación entre la variable Clima organizacional y la dim. Cantidad. Ha: Existe asociación entre la variable Clima organizacional y la dim. Cantidad.
Nivel de significación	de	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	de	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe asociación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión cantidad en un nivel muy alto, pues el coeficiente de asociación es = 0,828.

Prueba de independencia Variable 1 Clima organizacional y la dimensión Trabajo en equipo de la variable 2:

Tabla 34

Pruebas de chi-cuadrado					
Clima organizacional y Trabajo en equipo	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	11,289 ^a	1	,001		
Corrección de continuidad ^b	8,463	1	,004		
Razón de verosimilitud	12,256	1	,000		
Prueba exacta de Fisher				,001	,001
Asociación lineal por lineal	10,776	1	,001		
N de casos válidos	22				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3.27.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: El clima organizacional No se relaciona directa y significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi</p> <p>Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el trabajo en equipo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$ <p>Valor calculado $\chi^2 = 11,289$</p>
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación directa entre la variable Clima organizacional y la dimensión trabajo en equipo de la variable Desempeño laboral.

Tabla 35
Coefficiente tau b de Kendall

Medidas simétricas					
Clima organizacional y trabajo en equipo		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,716	,151	4,210	,000
N de casos válidos		22			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: No existe asociación entre la variable Clima organizacional y la dim. Trabajo en equipo.</p> <p>Ha: Existe asociación entre la variable Clima organizacional y la dim. Trabajo en equipo.</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe asociación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Trabajo en equipo en un nivel muy alto, pues el coeficiente de asociación es = 0,716.

Prueba de independencia Variable 1 Clima organizacional y la dimensión

Liderazgo de la variable 2:

Tabla 36

Pruebas de chi-cuadrado					
Clima organizacional y Liderazgo	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	10,805 ^a	1	,001		
Corrección de continuidad ^b	7,904	1	,005		
Razón de verosimilitud	11,319	1	,001		
Prueba exacta de Fisher				,002	,002
Asociación lineal por lineal	10,314	1	,001		
N de casos válidos	22				

a. 2 casillas (50.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.55.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: El clima organizacional No se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi</p> <p>Ha: El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$ <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="border-top: 1px solid black; width: 100%;"></div> <div style="text-align: right;">Valor calculado</div> </div> $\chi^2 = 10,805$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe relación directa entre la variable Clima organizacional y la dimensión liderazgo de la variable Desempeño laboral.

Tabla 37

Coeficiente tau b de Kendall

Medidas simétricas				
Clima organizacional y Liderazgo	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,701	,158	3,632
N de casos válidos	22			,000

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas		Ho: No existe asociación entre la variable Clima organizacional y la dim. Liderazgo. Ha: Existe asociación entre la variable Clima organizacional y la dim. Liderazgo.
Nivel de significación	de	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo contraste	de	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que existe asociación entre la variable Clima Organizacional y la dimensión Liderazgo en un nivel alto, pues el coeficiente de asociación es = 0,701.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio de indagación hace mención al clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, el mismo que está estrictamente vinculado al comportamiento humano

Sin embargo a lo largo de la historia se plantearon diferentes propuestas y conceptos referentes al clima organizacional, no obstante y probablemente la más precisa y concisa que se haya tomado en cuenta para la realización del presente estudio sea la de Méndez (2005) quien manifiesta que el clima organizacional es el ambiente particular de una organización, la misma que es producida y percibida por el individuo y de la manera como este realiza el proceso de interacción social en la estructura organizacional de una Institucion, la misma que es evidenciada por los objetivos , la motivación, el liderazgo, el control, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales y la cooperación, aspectos que determinaran y orientaran el comportamiento, la satisfacción y la eficiencia en el desarrollo y cumplimiento de sus funciones de los colaboradores de la organización.

El presente trabajo de investigación considero como dimensiones del clima organizacional los mismos que plantea Méndez (2005) y son: Los objetivos, la motivación, el liderazgo, el control, la toma de decisiones, las relaciones interpersonales, y la cooperación, las mismas que se expresan cotidianamente en el comportamiento humano y coincide con la tesis planteada por Herrán y Pérez (2014) quienes eligieron como objetivo fundamental de su trabajo de investigación determinar el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del MIES.

Y habiendo analizado cuidadosamente las conclusiones a las que arribaron, estamos en condiciones de afirmar que efectivamente existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi tal como lo demostró el trabajo antes mencionado, pues en tiempos de tanta competitividad el

clima organizacional es de fundamental y trascendental importancia en las instituciones públicas y privadas del país y de manera muy especial en las del sector educación que en los últimos años se ha visto involucrada en serias denuncias respecto a la calidad del servicio que presta.

De igual manera la variable desempeño laboral del presente estudio de investigación admite como dimensiones: el conocimiento del trabajo, la calidad, la cantidad, el trabajo en equipo y el liderazgo, las mismas que están estrechamente vinculadas al desempeño del trabajador lo cual es corroborado por Chiavenato (2007) al manifestar que el desempeño laboral no son sino el comportamiento observable en el colaborador, los mismos que son determinantes para lograr los objetivos de la Institucion, afirma además que un excelente desempeño laboral resulta siendo el baluarte más importante de una organización, la misma que tiene coincidencias con el trabajo de investigación presentado por Valdivia (2014) la cual tuvo como objetivo primordial precisar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Dámper Trujillo, la misma que coincide con el objetivo de nuestro estudio de investigación, así mismo con las conclusiones, al determinar que el clima organizacional influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los servidores.

Teniendo conocimiento certero de que el clima organizacional influye directamente en el desempeño laboral resulta predecible que aspectos como el conocimiento del trabajo, la calidad, la cantidad, motivación, la realización profesional, así como la propia seguridad resulten siendo las dimensiones más gravitantes y las de mayor influencia en el desempeño laboral, las mismas que fueron abordadas en la presente investigación y deberán ser tomadas en cuenta en toda Institucion u organización que pretenda estar vigente y al mismo tiempo ser competitiva en el cumplimiento de sus objetivos.

Con lo cual se demuestra que en el presente trabajo también existe una relación directa y significativa entre la dimensión conocimiento del trabajo y el clima organizacional, lo cual lo manifiesta Chiavenato (2007) al manifestar que el conocimiento del trabajo es de trascendental importancia en toda organización, y el cumplimiento del conjunto de deberes y responsabilidades de parte del colaborador lo distinguen de los demás, al mismo tiempo que lo fortalecen en

relación a sus pares, ya que su preparación estará acorde a las exigencias que la organización demanda de su persona, y por su parte la organización deberá brindarle los medios necesarios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos de la organización.

En relación al resultado general de la investigación, donde se acepta la hipótesis general, de que sí existe una relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, tal como lo señala Chiavenato (1992) quien manifiesta que el clima organizacional es el aspecto central e importante de toda organización y esta a su vez tiene características especiales las mismas que diferencian una organización de otra. Del mismo modo indica que el concepto que se refiere a clima organizacional incluye a varios aspectos, entre los principales están el de infraestructura y el subjetivo, los mismos que se en ocasiones se enfrentan mutuamente, lo cual es perjudicial para toda organización. Lo ideal es que ambos aspectos se desarrollen convenientemente y vayan de la mano para favorecer el cumplimiento de los objetivos y principalmente sean estos quienes propicien un adecuado clima organizacional, lo cual beneficiara a los colaboradores y la organización.

Afirmaciones que efectivamente deben ser tomadas en cuenta, puesto que en la actualidad toda organización requiere contar con un clima organizacional acogedor y beneficioso para los colaboradores y así optimizar su desempeño laboral, con lo cual se beneficiaran los dos más importantes protagonistas de toda organización los colaboradores y los directivos.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llegaron luego de haber realizado el análisis de los resultados son las siguientes:

Primero:

Se demuestra y prueba estadísticamente que existe relación directa y significativa entre la variable clima organizacional y la variable desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi. El resultado de la prueba de independencia o correlación encontrado se observa en la tabla 25, en el que el valor de Chi cuadrado experimental = 14.438 es mayor que el chi cuadrado crítico o teórico, = 3.84. Por otro lado el p-valor determinado = 0.000, es menor que el valor de $\alpha = 0.05$, (nivel de significancia), lo que demuestra que entre ambas variables en estudio existe correlación. Similarmente, la prueba de asociación realizada mediante el Tau b de Kendall (tabla 26), señala que existe una muy alta asociación entre ambas variables de estudio, dado a que el valor estimado es = 0.810 para este estadígrafo de prueba.

Segundo:

En referencia a la hipótesis específica 1, que plantea que el nivel de clima organizacional existente en la UGEL Quispicanchi es regular, se prueba la afirmación descriptivamente, ya que como se observa en la tabla N° 11, el 72.7 % de los encuestados señalan que el nivel de clima organizacional desarrollado en dicha unidad de estudio es Regular.

Tercero:

Con relación a la hipótesis específica 2, que postula que el nivel de desempeño laboral existente en la UGEL Quispicanchi es regular, se prueba la afirmación descriptivamente, ya que como se observa en la tabla 19, el 59.1 % de los encuestados señalan que el nivel de desempeño laboral desarrollado en dicha unidad de estudio es Regular.

Cuarto:

Respecto a la validación de la hipótesis específica 3, que postula que existe relación directa y significativa entre la variable clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral, los resultados hallados en cada caso demuestran estadísticamente que si existe relación directa y significativa entre la variable clima organizacional y las cinco dimensiones en estudio de la variable Desempeño laboral. Cuyos resultados se resumen en las tablas 27, 28, 29, 31 y 33. En cada uno de los casos los valores hallados del chi cuadrado de independencia experimental, son todos mayores que el valor del chi cuadrado teórico = 3.84; Por otro lado, también en cada caso la sig. Asintótica encontrada, es menor que el valor del nivel de significancia = 0.05, con lo que se prueba que existe relación entre la variable 1 y las dimensiones de estudio de la variable 2 en cada caso.

Similarmente, mediante la prueba de asociación de Tau b de Kendall, (Tablas 28, 30, 32, 34 y 36) se prueba que el nivel de asociación existente en cada caso oscila entre moderado a muy bueno.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a los directivos y funcionarios de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, robustecer el clima organizacional que se evidencia en la institución, ya que como resultado del estudio de investigación que se realizó, se demostró que existe una relación estrecha entre el clima organizacional y el desempeño laboral, así como las dimensiones de la variable 2 con la variable 1 y para fortalecer de mejor manera el clima organizacional se recomienda realizar jornadas de sensibilización, mediante talleres, capacitaciones, jornadas de reflexión sobre normas de convivencia.

Segundo: Se sugiere a los directivos y funcionarios de la Unidad de Gestión la realización de talleres y jornadas de reflexión sobre el fortalecimiento del clima organizacional para fortalecer el mismo, pues como resultado de nuestra investigación se demostró que existe un 72.7% de trabajadores que opinan que es regular y apenas un 27.3% que es buena existiendo una brecha importante a superar y lograr que el clima organizacional en la institución sea satisfactorio.

Tercero: Recomendar a los funcionarios y directivos de la institución, ejecutar acciones de capacitación relacionados al cumplimiento de funciones y conocimiento del trabajo a todos los servidores, ya que se evidencia en los resultados del estudio de investigación que un 59.1% conocen y cumplen con las metas medianamente y su desempeño es regular y un 31.8% de los trabajadores conocen su trabajo y su cumplimiento es bueno y muy bueno de apenas un 4.5% quienes desempeñan adecuadamente sus funciones quedando una brecha significativa a considerar para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.

De igual manera sugerir a los servidores de la institución, a participar de forma decidida en los programas de capacitación y talleres de actualización, programados por la dirección y las jefaturas de área, con el único propósito del fortalecimiento de sus capacidades y habilidades para el cumplimiento eficaz de sus funciones y obligaciones en la Institución donde prestan sus servicios.

Cuarto: Recomendar a los funcionarios y directivos de la institución, seguir impulsando las capacitaciones y talleres a los trabajadores de la Institucion en temas referentes al conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo, aspectos que deben ser superados, con la única finalidad de fortalecer el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa y de esa manera fomentar y propiciar un clima organizacional favorable y saludable para el desempeño laboral al interior de la institución.

VII. REFERENCIAS

- Anzola, O. Una Mirada de la Cultura Corporativa. Universidad Externado de Colombia
- Bernal, C. (2010) Metodología de la Investigación Tercera Edición.
- Brunet, L. (1989). El clima de trabajo en las organizaciones. México: trillas
- Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos. Quinta edición.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de*
- Chiavenato, I. (2008) Gestión del Talento Humano. Tercera Edición
- Chiavenato. (2002). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw-Hill. Comportamiento Organizacional. Editorial Mac Graw Hill Interamericana D.F.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991) Comportamiento Humano en el Trabajo. de análisis para su intervención. Bogotá - Centro Editorial Rosarista Elsevier Editora Ltda. Bogotá.
- Dessler. (1991). *Administración de Personal*. Madrid: Madrid.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: McGraw-Hil *las organizaciones* mayo de 2015 de IMD Real World, Real Learning:
- Méndez, C. (2006) Clima Organizacional en Colombia. EL IMCOC: Un método *Organizaciones*. Pearson educación, Colombia.
- Mendez, C. (2006). *Clima organizacional* Colombia: Universidad del Rosario.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional. Editorial Alfa omega. México. S.A. México Santa Fe de Bogotá. Editorial Mac Graw- Hill.
- Seisdedos, R. (1996). El clima laboral y su medida. *Psicología del Trabajo y de las*
- Wade, M. (abril de 2014). Are you a complete executive

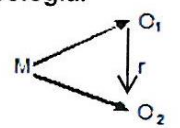
ANEXOS

1. Matriz de Consistencia
2. Matriz de operacionalización de variables
3. Matriz del Instrumento
4. Instrumentos
5. Constancia de aplicación de la tesis
6. Validación de expertos
7. Data

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TÍTULO: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi?	<ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi. 	El clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.	Variable de estudio I: Clima organizacional Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Motivación - Liderazgo - Control - Toma de decisiones - Relaciones Interpersonales. - Cooperación 	Tipo: Descriptivo Correlacional Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal o transeccional correlacional. Tipología:  M: Muestra O1: Medida de la variable 1 O2: Medida de la variable 2 R: Relación entre las variables Población: - 22 Trabajadores Muestra: - 22 trabajadores Técnicas/ instrumentos Encuesta/ Cuestionarios para ambas variables. Técnicas para el análisis de datos Prueba estadística chi cuadrado de independencia y Tau b de Kendall
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos		
¿Cómo es el clima organizacional en los trabajadores en la Unidad de gestión Educativa Local de Quispicanchi?	Describir como es el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.	El clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi es regular.	Variable de estudio II: Desempeño Laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del trabajo - Calidad - Cantidad - Trabajo en equipo - Liderazgo 	
¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de gestión Educativa Local de Quispicanchi?	Describir como es el desempeño laboral de los trabajadores la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.	El desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa local de Quispicanchi es regular.		
¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad de gestión Educativa Local de Quispicanchi	Determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi.	El clima organizacional se relacionan directa y significativamente con las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi		

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE ESTUDIO 1:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N° 01: CLIMA ORGANIZACIONAL

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y</p>	<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>Según esta definición clima organizacional también es llamado ambiente propio, es un espacio en donde los trabajadores desarrollan interacción social y en la estructura organizacional se expresan las dimensiones de:</p> <p>Objetivos</p> <p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Control</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Relaciones Interpersonales y</p>	<p>Objetivos</p> <p>“Los objetivos de la organización se refieren al conocimiento que tiene el trabajador sobre la razón de ser y fines hacia los que se orienta la empresa en la que trabaja. Las preguntas de la variable suministran información sobre el conocimiento de objetivos por parte del trabajador y la posibilidad de conocerlos e identificarse con los estos, a través de la satisfacción de sus necesidades y su pertenencia con la empresa”.</p> <p>Méndez, C. (2005, p. 103)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Permite al trabajador conocer y cumplir los objetivos institucionales. - Facilita el conocimiento de los fines de la institución. - Fortalece la identidad institucional.
	<p>Relaciones Interpersonales y</p>	<p>Cooperación</p> <p>“La cooperación es un proceso social que puede constituirse en elemento integrador del individuo. Ésta se presenta a nivel formal (en las relaciones de trabajo) o a nivel informal (relaciones sociales fuera del trabajo)”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incentiva la motivación laboral de los directivos para un servicio de calidad. - Estimula a los trabajadores en su

<p>actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.</p> <p>Méndez, C. (2005, p.34)</p>	<p>Cooperación.</p> <p>Méndez, C. (2005, p. 103)</p>	<p>Méndez, C. (2005, p.104)</p>	<p>desempeño laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomenta la superación personal y profesional del personal. - Mejora la calidad de servicio. - Genera un clima laboral saludable.
		<p>Liderazgo</p> <p>“Ejercer acción a través del uso de elementos y comportamientos que el marco de la teoría administrativa permite entender como su estilo de dirección”.</p> <p>Méndez, C. (2005, p.104)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Viabiliza un trato horizontal en todo el personal de la institución. - Genera oportunidades de ascenso. - Fortalece las habilidades y supera

			<p>las dificultades laborales del personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitorea el desempeño laboral del personal.
		<p>Toma de decisiones</p> <p>“Es un subproceso de la función de dirección; por tanto, está relacionado y depende del estilo de dirección que ejerza el líder en la organización. Las decisiones que se toman en la empresa definen lineamientos y cursos de acción, que deben seguirse para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Las preguntas para esta variable se refieren a la posibilidad que el trabajador tiene en el proceso de decisiones, como la imagen que proyecta el jefe en el ejercicio del liderazgo”.</p> <p>Méndez, C. (2005, p. 104)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Monitorea el cumplimiento de los objetivos institucionales. - Monitorea el cumplimiento de las funciones del personal de planta. - Promueve la actualización periódica del personal. - Fomenta buenas relaciones interpersonales.
		<p>Relaciones interpersonales</p> <p>El proceso de interacción social conduce al desarrollo de relaciones sociales, que se expresan en procesos de carácter asociativo, como la</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta una dirección y organización

	<p>cooperación descrita anteriormente. Las preguntas formuladas para esta cooperación permiten conocer la frecuencia y forma como el individuo establece relaciones interpersonales de carácter informal con sus compañeros de trabajo. La percepción que el individuo tiene sobre la positividad o no de sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo”.</p> <p>Méndez, C. (2005, p. 105)</p>	<p>democrática.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite la toma de decisiones de acuerdo a la normatividad. - Viabiliza el cumplimiento de los objetivos institucionales.
	<p>Motivación</p> <p>“La motivación es ejercida por las personas que desempeñan funciones de dirección de una forma diferente, y según el tipo de liderazgo que les identifica. La motivación por estímulos salariales y económicos, al igual que las recompensas sociales simbólicas y no materiales, son elementos que motivan al hombre en su trabajo”.</p> <p>Méndez, C. (2005, p. 104)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fomenta las buenas relaciones laborales. - Promueve la práctica de una comunicación empática y asertiva. - Estimula la práctica de valores.

	<p>Control</p> <p>“Permite saber si el trabajo realizado, en un tiempo determinado, ha permitido el cumplimiento de los objetivos planteados para la empresa, y definidos por el proceso de planeación. Las preguntas planteadas para esta variable se refieren a la periodicidad con la que se realiza la función de control y señalan las actitudes que el individuo manifiesta debido a la percepción que tiene de la forma como se realiza el control de sus actividades; también permiten comprender actitudes favorables a la dimensión del control en la empresa: la forma como es ejercido el control en la función de liderazgo, por el jefe y/o supervisor”.</p> <p>Méndez, C. (2005, p. 105-106)</p>	<ul style="list-style-type: none">- Promueve el compañerismo entre el personal.- Genera la solidaridad dentro y fuera de la institución.- Fortalece el buen clima institucional.
--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DE ESTUDIO 2:
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE N°02: DESEMPEÑO LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>“Acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización y esta se mide mediante los siguientes factores operativos:</p>	<p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Según esta definición desempeño laboral es un concepto amplio que aplicamos para referirnos al comportamiento de los trabajadores, también son las acciones o comportamientos observables de los trabajadores en el desempeño de sus funciones y estas se pueden medir mediante los</p>	<p>Conocimiento del trabajo.</p> <p>“Una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos. Los deberes y responsabilidades de un cargo, que le corresponden al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos de la organización”</p> <p>Chiavenato, I. (2007, p. 34)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve el conocimiento de deberes y responsabilidades del trabajador. - Fortalece el desenvolvimiento laboral del servidor. - Coadyuva hacia el logro de los objetivos institucionales. - Optimiza el recurso de tiempo en el cumplimiento de sus metas.

<p>Conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo</p> <p>Chiavenato, I. (2007, p. 34)</p>	<p>factores: Conocimiento del trabajo. Calidad, la cantidad, el trabajo en equipo y el liderazgo.</p> <p>Chiavenato, I. (2007, p. 34)</p>	<p>Calidad.</p> <p>“La calidad total, es una filosofía de gestión que supone el involucramiento de todos los miembros de la organización en la búsqueda constante de auto superación y perfeccionamiento continuo”.</p> <p>Chiavenato, I. (2002, p. 690)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Favorece el sostenimiento de la buena imagen Institucional -Dinamiza el crecimiento del personal de las diferentes áreas de la institución. - Promueve el desarrollo profesional de los trabajadores de la institución.
		<p>Cantidad.</p> <p>“Se denomina cantidad a todo aquello que es medible y susceptible de expresarse numéricamente, pues es capaz de aumentar o disminuir”.</p> <p>Chiavenato, I. (2007, p. 34)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promueve la mejora de la cantidad de atención al público usuario. - Optimiza el uso de los materiales de trabajo. - Facilita el cumplimiento de metas y logro de objetivos.
		<p>Trabajo en equipo.</p> <p>“Uno de los aspectos importantes, es la habilidad multifuncional: Cada miembro del grupo debe poseer habilidades para desempeñar varias tareas”.</p> <p>Chiavenato, I. (2008, p. 230)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Permite el desarrollo y fortalecimiento de habilidades laborales del trabajador. - Genera oportunidades para desarrollar trabajos en equipo. - Optimiza el cumplimiento de funciones y responsabilidades de los trabajadores

			<p>de la institución.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Genera oportunidades de interaprendizaje entre sus pares.
		<p>Liderazgo.</p> <p>"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".</p> <p>Chiavenato(2007,p.34)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Estimula el liderazgo laboral en el grupo de servidores. - Promueve una comunicación empática y asertiva entre los pares. - Orienta hacia el logro de los objetivos específicos de la institución.

ANEXO 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 1

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION DEL ÍTEM
Objetivos	Permite al trabajador conocer y cumplir los objetivos institucionales.	13 %	04	1. El personal de planta conoce los objetivos institucionales.	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
	Facilita el conocimiento de los fines de la institución.			2. En el desempeño laboral de los trabajadores e cumplen los objetivos institucionales.	
	Fortalece la identidad institucional.			3. El personal conoce a fondo los objetivos de la institución.	
	4. El clima laboral de la institución fortalece la identidad institucional.				
		5. El personal de la institución muestra compañerismo entre sus pares.			
Cooperación	Promueve el compañerismo entre el personal.	13 %	04	6. El personal de la institución muestra actos de solidaridad dentro y fuera de la institución.	
	Genera la solidaridad dentro y fuera de la institución.			7. Los jefes de área son solidarios con el personal de la institucion.	

	Fortalece el buen clima institucional.			8. Se promueven acciones que coadyuvan hacia el fortalecimiento del buen clima institucional.	
Liderazgo	Viabiliza un trato horizontal en todo el personal de la institución.	17 %	05	9. Los directivos de la institución promueven un trato horizontal entre los trabajadores.	
	Genera oportunidades de ascenso.			10. Los servidores son estimulados por el buen desempeño laboral.	
	Fortalece las habilidades y supera las dificultades laborales del personal.			11. Se desarrolla cursos y talleres de capacitación para el personal de la institución. 12. Con que frecuencia se desarrollan los talleres de capacitación para el personal de la institución.	
	Monitorea el desempeño laboral del personal.			13. Los directivos monitorean el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del trabajador.	

Toma de decisiones	Monitorea el cumplimiento de los objetivos	13 %	04	14. Los servidores cumplen con los objetivos propuestos.	
	Monitorea el cumplimiento de las funciones del personal de planta			15. Los directivos controlan el cumplimiento de metas.	
	Promueve la actualización periódica del personal			16. Las jefaturas de área capacitan al personal de la institución.	
	Fomenta buenas relaciones interpersonales.			17. Los jefes de área fomentan las buenas relaciones interpersonales.	
Relaciones Interpersonales	Fomenta una dirección y organización democrática.	14 %	04	18. Los jefes de área toman en cuenta la opinión de los trabajadores para la toma de decisiones.	
	Permite la toma de decisiones de acuerdo a la normatividad.			19. Los servidores de la UGEL fomentan la democracia entre sus pares.	
				20. Con que frecuencia las jefaturas de área toman las decisiones de acuerdo a la normatividad vigente.	

	Viabiliza el cumplimiento de los objetivos institucionales			21. El personal cumple con los objetivos de la institución.	
Motivación	Fomenta las buenas relaciones laborales.	13 %	04	22. La dirección propicia las relaciones interpersonales.	
	Promueve la práctica de una comunicación empática y asertiva.			23. La comunicación de los jefes es empática y asertiva. 24. La comunicación es oportuna y clara para el cumplimiento de metas.	
	Estimula la práctica de valores.			25. Con que frecuencia las jefaturas de área promueven la práctica de valores.	
Control	Promueve el compañerismo entre el personal.	17 %	05	26. Al interior de la UGEL se practica el compañerismo.	
	Genera la solidaridad dentro y fuera de la institución.			27. Los jefes de área generan espacios donde se practiquen la solidaridad entre sus pares. 28. Entre los servidores se propicia la solidaridad.	

	Fortalece el buen clima institucional.			29. Con que frecuencia se fortalece el clima institucional. 30. Los servidores propician un buen clima institucional.	
TOTALES		100%	30		

ANEXO 04

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS VARIABLE 2

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE MASLACH MBI

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION DEL ITEMS
Conocimiento del trabajo	Promueve el conocimiento de deberes y responsabilidades del trabajador.	13%	04	1. ¿Conoces a profundidad tus deberes y responsabilidades laborales?	Nunca = 1 Casi Nunca=2 A Veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5
	Fortalece el desenvolvimiento laboral del servidor.			2. ¿La labor que cumples cotidianamente fortalece tu desempeño laboral?	
	Coadyuva hacia el logro de los objetivos institucionales			3. ¿Muestras esfuerzo y esmero en el trabajo para alcanzar los objetivos institucionales?	
	Optimiza el recurso de tiempo en el cumplimiento de sus metas.			4. ¿Distraes el tiempo en actividades ajenas a tu desempeño laboral?	
Calidad	Favorece el sostenimiento de la buena imagen Institucional	27%	08	5. ¿Con que frecuencia colabora en el sostenimiento de la buena imagen institucional?	
	Dinamiza el crecimiento del personal de las diferentes áreas de la institución.			6. ¿Cree Ud. Que posee destrezas que coadyuvan en el sostenimiento de la buena imagen institucional?	
				7. ¿Cree Ud. que es eficiente en el desarrollo de sus funciones?	
				8. ¿Con que frecuencia compite con sus compañeros	

				para optimizar el crecimiento de la UGEL?.	
	Promueve el desarrollo profesional de los trabajadores de la institución.			9. ¿Las jefaturas de área promueven el desarrollo profesional de los servidores?	
	Facilita el cumplimiento de metas y logro de objetivos.			10.- ¿A opinión suya la dirección de la UGEL le facilita o le da oportunidades de desarrollo profesional?	
				11. ¿Considera Ud. Que aporta en el logro de objetivos y metas de la institución?	
				12. ¿Con que frecuencia dedica tiempo extra para el cumplimiento de metas y objetivos de su institución?	
Cantidad	Promueve la mejora de la cantidad de atención al público usuario.	13%	04	13. ¿Cree Ud. Que brinda una atención oportuna a todos los usuarios de la UGEL?	
	Optimiza el uso de los materiales de trabajo.			14. ¿Utiliza toda la logística asignada para su labor diaria?	

				15. ¿Considera Ud. Que los materiales asignados son correctamente utilizados con qué frecuencia?	
	Facilita el cumplimiento de metas y logro de objetivos			16. ¿Se queda Ud. más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades y así cumplir con las metas y objetivos institucionales	
Trabajo en equipo	Permite el desarrollo y fortalecimiento de habilidades laborales del trabajador.	27%	08	17. ¿Con que frecuencia el trabajo en equipo fortalece sus habilidades? 18. ¿El trabajo en equipo le ayuda con el cumplimiento de sus obligaciones?	
	Genera oportunidades para desarrollar trabajos en equipo. Optimiza el cumplimiento de funciones y responsabilidades de los trabajadores de la institución.			19. ¿Considera Ud. Que el trabajo en equipo le genera oportunidades? 20. ¿En su opinión el trabajo en equipo le es beneficioso y bueno para la institución? 21. ¿Cree Ud. que el trabajo en equipo optimiza el cumplimiento de sus funciones? 22.- ¿Con que frecuencia el trabajo en equipo coadyuva en el cumplimiento de sus responsabilidades?	

	Genera oportunidades de interaprendizaje entre sus pares			23. ¿Considera Ud. que el trabajo en equipo le genera oportunidades de interaprendizaje? 24. ¿Personalmente el trabajo en equipo lo beneficia con qué frecuencia?	
Liderazgo	Estimula el liderazgo laboral en el grupo de servidores.	20%	06	25. ¿Necesita Ud. De un líder para cumplir con sus funciones con qué frecuencia? 26. ¿Cree Ud. Que el liderazgo es beneficioso para los servidores de la UGEL?	
	Promueve una comunicación empática y asertiva entre los pares.			27. ¿En su opinión las jefaturas de área promueven el liderazgo con qué frecuencia? 28. ¿La institución donde labora Ud. Da oportunidad a trabajadores lideres?	
	Orienta hacia el logro de los objetivos específicos de la institución.			29. ¿Con el liderazgo se podrá cumplir con los objetivos específicos de la UGEL? 30. ¿Las jefaturas de área incentivan a los trabajadores lideres?	
TOTAL		100%	30		

ANEXO 05
INSTRUMENTOS

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE N°1: CLIMA ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

Estimado(a) señor(a). El presente instrumento tiene por finalidad, conocer el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi, para lo cual se le pide por favor que conteste de manera veraz cada una de las preguntas marcando con una (x) en el recuadro correspondiente.

ITEMS / DIMENSION						
N°	OBJETIVOS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	El personal de planta conoce los objetivos institucionales					
2	En el desempeño laboral de los trabajadores se cumplen los objetivos institucionales.					
3	El personal conoce a fondo los objetivos de la institución.					
4	El clima laboral de la institución fortalece la identidad institucional					
N°	COOPERACIÓN					
5	El personal de la institución muestra compañerismo entre sus pares.					
6	El personal de la institución muestra actos de solidaridad dentro y fuera de la institución.					
7	Los jefes de área son solidarios con el personal de la institución.					
8	Se promueven acciones que coadyuvan hacia el fortalecimiento del buen clima institucional.					
N°	LIDERAZGO					
9	Los directivos de la institución promueven un trato					

	horizontal entre los trabajadores.					
10	Los servidores son estimulados por el buen desempeño laboral					
11	Se desarrolla cursos y talleres de capacitación para el personal de la institución.					
12	Con que frecuencia se desarrollan los talleres de capacitación para el personal de la institución.					
13	Los directivos monitorean el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del trabajador.					
	TOMA DE DECISIONES					
14	Los servidores cumplen con los objetivos propuestos.					
15	Los directivos controlan el cumplimiento de metas.					
16	Las jefaturas de área capacitan al personal de la institución.					
17	Los jefes de área fomentan las buenas relaciones interpersonales					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
18	Los jefes de área toman en cuenta la opinión de los trabajadores para la toma de decisiones.					
19	Los servidores de la UGEL fomentan la democracia entre sus pares.					
20	Con que frecuencia las jefaturas de área toman las decisiones de acuerdo a la normatividad vigente.					
21	El personal cumple con los objetivos de la institución.					
N°	MOTIVACIÓN					
22	La dirección propicia las relaciones interpersonales.					
23	La comunicación de los jefes es empática y asertiva.					
24	La comunicación es oportuna y clara para el cumplimiento de metas.					
25	Con que frecuencia las jefaturas de área promueven la práctica de valores					

N°	CONTROL					
26	Al interior de la UGEL se practica el compañerismo.					
27	Los jefes de área generan espacios donde se practiquen la solidaridad entre sus pares.					
28	Entre los servidores se propicia la solidaridad.					
29	Con que frecuencia se fortalece el clima institucional.					
30	Los servidores propician un buen clima institucional.					

¡Gracias por su colaboración!

ITEMS: 1,2,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,24,25,26,27,28,29,30.

ANEXO N° 05

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE N°2: DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) señor(ra). La presente encuesta a aplicar tiene por finalidad, conocer el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local De Quispicanchi, para lo cual se le solicita marcar con sinceridad y correctamente con una (x) cada una de las preguntas en el recuadro correspondiente.

Ítem	Funciones	Escala				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	CONOCIMIENTO DEL TRABAJO					
1	Conoces a profundidad tus deberes y responsabilidades laborales.					
2	La labor que cumples cotidianamente fortalece tu desempeño laboral.					
3	Muestra esfuerzo y esmero en el trabajo para alcanzar los objetivos institucionales.					
4	Distraes el tiempo en actividades ajenas a tu desempeño laboral.					
	CALIDAD					
5	Con que frecuencia colabora en el sostenimiento de la buena imagen institucional.					
6	Cree Ud. Que posee destrezas que coadyuvan en el sostenimiento de la buena imagen institucional.					
7	Cree Ud. que es eficiente en el desarrollo de sus funciones.					
8	Con que frecuencia compite con sus compañeros para optimizar el crecimiento de la UGEL					
9	Las jefaturas de área promueven el desarrollo profesional de los servidores.					
10	A opinión suya la dirección de la UGEL le facilita o le da oportunidades de desarrollo profesional.					

11	Considera Ud. Que aporta en el logro de objetivos y metas de la institución.					
----	--	--	--	--	--	--

12	Con que frecuencia dedica tiempo extra para el cumplimiento de metas y objetivos de su institución.					
	CANTIDAD					
13	Cree Ud. Que brinda una atención oportuna a todos los usuarios de la UGEL					
14	Utiliza toda la logística asignada para su labor diaria.					
15	Considera Ud. Que los materiales asignados son correctamente utilizados con qué frecuencia.					
16	Se queda Ud. más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades y así cumplir con las metas y objetivos institucionales.					
	TRABAJO EN EQUIPO					
17	Con que frecuencia el trabajo en equipo fortalece sus habilidades.					
18	El trabajo en equipo le ayuda con el cumplimiento de sus obligaciones.					
19	Considera Ud. Que el trabajo en equipo le genera oportunidades.					
20	En su opinión el trabajo en equipo le es beneficioso y bueno para la institución.					
21	Cree Ud. que el trabajo en equipo optimiza el cumplimiento de sus funciones.					
22	Con que frecuencia el trabajo en equipo coadyuva en el cumplimiento de sus responsabilidades.					
23	Considera Ud. que el trabajo en equipo le genera oportunidades de interaprendizaje.					
24	Personalmente el trabajo en equipo lo beneficia con qué frecuencia.					

LIDERAZGO						
25	Necesita Ud. De un líder para cumplir con sus funciones con qué frecuencia.					
26	Cree Ud. Que el liderazgo es beneficioso para los servidores de la UGEL.					
27	En su opinión las jefaturas de área promueven el liderazgo con qué frecuencia.					
28	La institución donde labora Ud. Da oportunidad a trabajadores líderes.					
29	Con el liderazgo se podrá cumplir con los objetivos específicos de la UGEL.					
30	Las jefaturas de área incentivan a los trabajadores líderes.					

¡Gracias por su colaboración!

El puntaje que se asignará a las respuestas son las siguientes:

ITEMS: 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,24,25,26,27,28,29,30.

ANEXO N° 06

CONSTANCIA DE HABER REALIZADO TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”
“Estudiantes interculturales y felices...!!!”

CONSTANCIA DE HABER REALIZADO TRABAJO DE INVESTIGACION

Mediante la presente se da constancia de que el profesor. Huayllani Vega, Edgar Cirilo , ha desarrollado su trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi” en las diferentes áreas de la institución, el cual consistió en la aplicación de cuestionarios a los trabajadores de la misma.

Por lo consiguiente se le expide el presente documento como constancia de que efectivamente realizo el mencionado trabajo de investigación para los fines que crea conveniente.

Atentamente:

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
UGEL QUISPICANCHI
ADMINISTRACIÓN
[Firma]
Econ. Katty A. Acosta Vargas
DIRECTORA DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO Y A.G.A.
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL QUISPICANCHI

Cc. Archivo
DUGEL-Q/SNH
secretaria/MYAC

PLAZA DE ARMAS S/N HUIARO
Telf. 307080 - 307139 / Fax 307080
E-mail: ue303quispicanchi@gmail.com

ANEXO 07

Data del instrumento Clima organizacional (Descriptivo)

	CLIMA ORGANIZACIONAL																													
	OBJETIVOS				COOPERACION				LIDERAZGO					TOMA DE DECISIONES				REL. INTERPERSONA				MOTIVACION					CONTROL			
	lt1	lt2	lt3	lt4	lt5	lt6	lt7	lt8	lt9	lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	lt18	lt19	lt20	lt21	lt22	lt23	lt24	lt25	lt26	lt27	lt28	lt29	lt30
A1	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	
A2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	2		
A3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	5	3	3	3	3	5	4	1	4	3	3	4	3	3	2		
A4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	5	4	1	3	3	2	3	3	4	3	4
A5	4	3	3	5	5	3	2	5	5	2	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4
A6	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2
A7	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	5	5	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4
A8	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3
A9	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2
A10	4	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
A11	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2
A12	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3
A13	4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
A14	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	1	
A15	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3
A16	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
A17	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
A18	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	2	3	4	5	3	3	2	2	1	4	1	5	1	5	3	5	5	5	5
A19	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3
A20	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	1
A21	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	5	3	3	2	3	3	4	5	3	3	5	4	3	3	4	3	3
A22	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	4	4

ANEXO N° 08

Data del instrumento Desempeño laboral (Descriptivo)

	DESEMPEÑO LABORAL																																
	C. DEL TRABAJO				CALIDAD								CANTIDAD						TRABAJO EN EQUIPO								LIDERAZGO						
	lt1	lt2	lt3	lt4	lt5	lt6	lt7	lt8	lt9	lt10	lt11	lt12	lt13	lt14	lt15	lt16	lt17	lt18	lt19	lt20	lt21	lt22	lt23	lt24	lt25	lt26	lt27	lt28	lt29	lt30			
A1	5	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3			
A2	4	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3				
A3	5	3	5	2	4	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	5	2				
A4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3				
A5	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3				
A6	3	3	3	2	4	4	4	4	9	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3				
A7	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3			
A8	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3			
A9	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3				
A10	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	2			
A11	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	5	2	3	5	2			
A12	3	4	4	3	3	4	5	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3			
A13	3	3	5	1	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	5	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3			
A14	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4			
A15	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3			
A16	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3			
A17	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	3	4	3			
A18	5	5	5	2	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1			
A19	4	4	4	2	4	4	5	3	2	2	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	2	3	5	1				
A20	4	5	5	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4			
A21	5	5	5	2	4	5	5	5	3	2	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3			
A22	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	3	3			



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, EDGAR CIRILO HUAYLLANI VEGA, identificado con DNI N° 23932594, egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

La Universidad en donde realicé dicha investigación solamente me ha dado la autorización para realizar la investigación, pero no para publicar los resultados a través de ningún medio.


FIRMA

DNI: 23932594



Trujillo, 31 de Julio del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dra. **USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN**, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “**Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Quispicanchi**”, del estudiante **HUAYLLANI VEGA, EDGAR CIRILO**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 08 de agosto 2018



DRA. USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN

DNI: 23996494

