



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima organizacional y desempeño laboral en una sede de Unidad de  
Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Yaya Herrera, Mirtha Luz (ORCID: 0000-0001-7948-1027)

**ASESOR:**

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (ORCID: 0000-0002-7118-6477)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ  
2021

## **Dedicatoria**

A Dios, quien, de manera espiritual, estuvo en todo momento a mi lado.

A mi Padre, quién desde el Cielo guía mi camino, con la anuencia del Todopoderoso.

A mi querida madre e hija, que me incentivaron a continuar y terminar la maestría, para cumplir con mis objetivos.

## **Agradecimiento**

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por su valiosa enseñanza.

A mi asesor, Germán Garay, por su asesoramiento en la realización de la presente investigación y permanente orientación en mis estudios de maestría

A los señores informantes y miembros del Jurado Evaluador, por sus oportunas observaciones que permitieron mejorar la elaboración del informe final.

Asimismo, mi reconocimiento a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la ejecución de esta investigación.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
II. METODOLOGÍA .....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	21
VI. CONCLUSIONES .....	23
VII. RECOMENDACIONES .....	24
REFERENCIAS .....	25
ANEXOS .....	33

## Índice de tablas

Tabla 1. Correlación de hipótesis general .....	17
Tabla 2. Contrastación de Hipótesis específica 1 .....	18
Tabla 3. Contrastación de Hipótesis específica 2.....	19
Tabla 4. Contrastación de Hipótesis específica 3.....	20
Tabla 5. Valores de los niveles de confiabilidad .....	45
Tabla 6. Resultados de la validación del instrumento por juicio de experto de la variable: Clima organizacional .....	46
Tabla 7. Resultados de la validación del instrumento por juicio de experto de la variable: Desempeño laboral.....	46
Tabla 8. Prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	47

## Índice de figuras

Figura 1. Diagrama del diseño correlacional .....	13
Figura 2. Clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa .....	48
Figura 3. Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa .....	49
Figura 4. Colaboración Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa .....	50
Figura 5. Comunicación Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa .....	51
Figura 6. Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa .....	52
Figura 7. Calidad del Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa .....	53
Figura 8. Responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa.....	54
Figura 9. Trabajo en Equipo en la Unidad de Gestión Educativa.....	55
Figura 10. Diagrama de dispersión clima organizacional vs el desempeño laboral .....	56
Figura 11. Diagrama de dispersión clima organizacional vs la calidad de trabajo.	56
Figura 12. Diagrama de dispersión clima organizacional vs la responsabilidad.....	57
Figura 13. Diagrama de dispersión clima organizacional vs trabajo en equipo .....	57

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa Local con jurisdicción en Lima Metropolitana. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 120 trabajadores y se seleccionó una muestra de 60 trabajadores, mediante muestreo no probabilístico; se aplicaron dos instrumentos, conformados por 30 ítems, obteniendo su validez por juicio de expertos y su confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,95 para Clima organizacional y 0,84 para desempeño laboral. Se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021 ( $\alpha = 0,05$ , sig. bilateral = 0,00,  $r_s = 0,639$ ).

**Palabras claves:** Clima organizacional, desempeño laboral

## **Abstract**

The objective of this research was to establish the relationship between the organizational climate and job performance in a Local Educational Management Unit with jurisdiction in Metropolitan Lima. The methodology used was quantitative, descriptive-correlational, with a non-experimental design. The population consisted of 120 workers and a sample of 60 workers was selected by non-probabilistic sampling; two instruments were applied, consisting of 30 items, obtaining their validity by expert judgment and their reliability with Cronbach's Alpha of 0.95 for organizational climate and 0.84 for work performance. It was concluded that there is a significant relationship between the organizational climate and job performance in a headquarters of the Local Educational Management Unit of the jurisdiction of Metropolitan Lima, 2021 ( $\alpha = 0.05$ , bilateral sig. = 0.00,  $r_s = 0.639$ ).

**Keywords:** Organizational climate, job performance



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, existe un inevitable proceso de globalización ha transformado al mundo, especialmente por el ámbito económico, integrándolo y al mismo separándolos. Las innovaciones tecnológicas han evolucionado y expandido los medios de comunicación y de transporte; además, el bajo costo de los boletos aéreos ha facilitado la movilización masiva, disminuyendo el distanciamiento cultural entre los países y han originado la formación de una cultura mundial, influyendo en las actuaciones políticas, sociedades y en la cultura, a través de la modificación de diversos paradigmas e instrumentos para la gestión de individuos. El acortamiento de la distancia en las organizaciones ha producido grandiosas transformaciones en la manera de estimular, promover, atraer y retener al personal.

Desde 1930, se han realizado diversos estudios con relación al clima organizacional, que se ha vuelto una variable popular, gracias a la promoción de grandes organizaciones tecnológicas, Además, el capital humano se ha transformado en un aspecto importante para el progreso de las instituciones (Berberoglu, 2018).

Las características y acciones que pueden asegurar un clima organizacional adecuado y optimo a través del desempeño laboral, son: el ser proactivo, promocionar el emprendimiento y la autonomía de la acción, lograr que los individuos se involucren y participen, conservar una conducta positiva, inspirar confianza, evitar hablar de forma autoritaria, brindar confianza, aprovechar el tiempo, trabajar en pro de las metas, asignar roles y funciones, reunir la información y datos necesarios para tomar decisiones, enfrentar desafíos, descentralizar los procesos, incrementar el nivel de producción, construir equipos de trabajo, tener interés en los detalles, brindar un buen servicio, y el personal directivo debe informar, comunicar, capacitar y actuar libremente para medir los resultados

Guanya (2016), señala que el contexto de las organizaciones, es importante para potenciar la eficiencia y la satisfacción laboral, porque determina cómo los trabajadores se convierten en un elemento importante para el cumplimiento de las metas. Por otra parte, el ámbito educativo no ha sido aislado de los efectos de la globalización. Este proceso ha afectado mucho, al igual que a cualquier otro contexto de la vida social, ya que el proceso educativo está sujeto a cambios y modificaciones externas al servicio social y a los sistemas que afectan su funcionamiento institucional (Luqman et al., 2019)

Asimismo, en el Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016), en el Reglamento Organización y Funciones de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), en su art. 1, por medio de su instancia de la Dirección Regional de Educación, estipula que la UGEL, tiene como propósito aplicar las normativas educativas en todo el Perú, orientando los procesos de gestión y proveer los servicios que se brindan en los contextos educativos de Educación Superior y Básica; además de los Centros Técnicos Productivos, y que estos, vayan de la mano con los gobiernos locales, al igual que trabajar en orden con los diversos sectores gubernamentales y privados en sus respectivos ámbitos. Dada la importancia de la UGEL, Diaz (2020), resalta que es prioridad y necesidad, darle atención a la calidad de los productos se otorga a los usuarios, ya que se ha visto en medio de la crisis pandémica una considerable índice de carencia en la comunicación y coordinación entre los empleados, fundamentados en el juicio de valor del magisterio y la sociedad.

Cabe señalar que algunos trabajadores, carecen de la capacidad de desarrollarse mediante el trabajo virtual; otros que ocupan una minoría capacitada para realizar trabajo de forma remota, se les brinda expedientes, registros y otros documentos. Como resultado causa malestar y descontento entre los que conforman el personal, afectando el clima laboral. Asimismo, la falta de equipos y medios tecnológicos para brindar este tipo de servicios es además tema de controversia, porque suelen ser distribuidos sin ningún tipo de equidad y equitatividad. Es todo ello, que Durán (2018), sustenta que algunos de los mensajes, misivas, instrucciones o dispositivos emitidos por directivos; mediante

dispositivos y recursos tecnológicos-virtuales, a menudo son malentendidos, pudiendo generar confusión, malestar o equivocaciones en la gestión y procesos de los documentos que ingresan por mesa de partes virtual.

En la UGEL de la jurisdicción de Lima Metropolitana se emitieron opiniones con relación al clima estresante y demandas laborales, sin tomar en cuenta el bienestar psicológico, ni condiciones físicas de sus empleados; mientras que en la actualidad, según Maguiña et al. (2020), la humanidad está atravesando por una emergencia y distanciamiento social, por lo que se está provocando una ruptura en las relaciones sociales internas, afectando el desempeño de los trabajadores, debilitando la calidad los servicios ofrecidos; además puede provocar que el proceso de la documentación como el proceso de contratación, salarios y otros beneficios, se gestionen fuera de los límites y cláusulas preestablecidas.

Por estas razones, el trabajo de investigación se plantea el siguiente problema: ¿Existe relación entre el Clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021? Y los problemas específicos formulados son: 1. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la calidad de trabajo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021?; 2. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la responsabilidad en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021?; 3. ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el trabajo en equipo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021?

El estudio, como objetivo general, planteó: Establecer la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021. Los objetivos específicos, que deseamos alcanzar, son: 1. Establecer la relación entre el clima organizacional y la calidad del trabajo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021; 2. Establecer la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021; 3.

Establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.

La hipótesis general formulada fue: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021. Mientras que las hipótesis específicas son: 1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad del trabajo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021; 2. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021; 3. Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.

Por estas razones, la justificación práctica de la investigación permitirá que con los resultados se reconozca lo trascendental del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la UGEL con jurisdicción en Lima Metropolitana. A nivel social se considera que será beneficioso porque es evidente que existe esta problemática en otras instituciones, y es posible sea una referencia que les contribuirá para mejorar. Igualmente, su aporte teórico es identificar y medir el clima organizacional con el desempeño laboral y sus dimensiones trabajo de calidad, responsabilidad y trabajo en equipos en una UGEL, tomando diferentes teorías de autores, como referencia, también sirve como fundamento a la institución evaluada. Con relación al aporte metodológico, es relevante para las futuras investigaciones que pretendan tratar o investigar con relación a las variables y que para medir las variables sirvan de referencia tanto los instrumentos como los indicadores.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, se tomó en consideración la investigación de Mora y Escobar (2020), titulada *Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de Santa Cruz de Lorica, Córdoba 2020*, la cual tuvo por objetivo, determinar el nivel de correlación las variables. Consistió en un estudio cuantitativo, correlacional, transversal y no experimental. Asimismo, su muestra estuvo constituida por 8 personas y se empleó un Cuestionario para evaluar el Clima en Organizaciones Colombianas (IMCOC). Se halló como resultado que existe una correlación baja entre las variables.

Por otro lado, Santamaria (2020), quien desarrolló un estudio titulado: *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Planteó como objetivo, determinar si el clima organizacional incide en el desempeño laboral. Consistió en una investigación correlacional, descriptiva, no experimental. Su muestra se conformó por 45 personas y se empleó un instrumento de 32 ítems, sometido a pruebas de validez y confiabilidad. Como resultados, se halló que el clima organizacional y sus dimensiones inciden en el desempeño laboral observado.

Guerrero et al. (2019) publicaron un artículo titulado *Clima organizacional en el desempeño laboral de las instituciones públicas gubernamentales*. Plantearon como objetivo, el determinar la relación entre ambas variables. Su investigación fue correlacional, no experimental, transeccional y su muestra se conformó por 112 sujetos, y se empleó un instrumento de 25 ítems. Los resultados demostraron la existencia de una correlación positiva alta entre el clima organizacional participativo-en grupo con el desempeño laboral.

Rivai et al. (2019) publicaron un artículo titulado *Cultura Organizacional y Clima Organizacional como Determinante de la motivación y el desempeño docente*. En este estudio se utilizó un método descriptivo cuantitativo. La muestra se conformó por 201 personas; y se emplearon una serie de pruebas de

instrumentos. Como resultado se halló que el clima organizacional tiene un efecto negativo significativo sobre la motivación.

Berberoglu (2018) publicó un artículo titulado *Impacto del clima organizacional en el compromiso y el desempeño organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales públicos*; en el cual, se evaluó las percepciones de los empleados de acuerdo con las variables mencionadas. Mantuvo un enfoque cuantitativo y la muestra se constituyó por 212 trabajadores; y se empleó un cuestionario autoadministrado. Se halló la existencia una relación significativa entre ambas variables.

En el ámbito nacional, se tomó en cuenta a Ruíz (2021) quien ejecutó un estudio denominado: *Clima Laboral y su Relación con el Desempeño de los Servidores Civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-ESSALUD, Lambayeque-Perú, 2019*. Este estudio pretendió determinar la relación entre ambas variables. Consistió en un estudio correlacional, transversal, descriptivo y no experimental; además la muestra se conformó por 79 empleados del hospital, y se empleó el Test de Clima Laboral CL-RG y un cuestionario para evaluar el desempeño. Los resultados, evidenciaron que existe una relación positiva baja entre las variables.

Además, Altez y Arias (2019), ejecutaron un estudio, titulado *Clima Organizacional y su Impacto en el Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Mediana y Gran Empresa de Venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018*. El objetivo planteado fue analizar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral. Tuvo un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) y su muestra se conformó por 71 colaboradores de 7 empresas, y se emplearon la encuesta y entrevista. Como resultado, se halló una correlación positiva alta y significativa entre ambas variables.

Asimismo, Peralta (2019), realizó una investigación titulada *Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima – Perú*. Su objetivo fue determinar el nivel de autorrealización con la motivación, la satisfacción y el involucramiento laboral. Consistió en un

estudio básico, descriptivo, no experimental y cuantitativo. Además, la muestra se comprendió por 39 participantes y se utilizó la encuesta como técnica. Los resultados evidenciaron una vinculación entre ambas variables.

Santoyo (2019), ejecutó una investigación denominada *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad en el distrito de Motupe*. Consistió en un estudio descriptivo, cuantitativo, no experimental y transversal; además la muestra se conformó por 30 trabajadores y se emplearon dos cuestionarios. Como resultados, se halló que existe una correlación moderada entre ambas variables.

Mamani et al. (2018) publicaron un artículo titulado *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. Plantearon como objetivo, determinar cómo se relacionan ambas variables. La investigación fue cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 120 docentes, y se emplearon dos instrumentos. Se halló como resultado la existencia de una relación altamente significativa entre las variables.

El término clima laboral se compone, según Luqman et al. (2019), por dos palabras. Primeramente, el término clima, proviene del latín ambiente, refiriéndose al grupo de medios que conforman un escenario o efecto, o de circunstancias que medios de un individuo. Por otra parte, la palabra laboral se refiere al desempeño de una actividad o función que realiza un individuo para subsistir en el mundo competitivo, por lo que el termino clima laboral, Obeng et al. (2021), consideran que es una serie de condiciones que se caracterizan por el entorno o escenario que rodea a un individuo en su lugar de trabajo.

Bohórquez (2015), menciona que, al hacer una referencia relativa al ambiente de trabajo, de manera consciente o no, nos remitimos al espacio en el que los trabajadores ejecutan sus funciones contractuales a diario, interactuar entre ellos y con el personal directivo, también se relaciona con la institución que emplea a los individuos. Al mismo tiempo, Hodgetts y Altman (2003) han considerado este

concepto como un conjunto de características propias del lugar de trabajo y que se perciben por lo que trabajan en ese lugar y que además intervienen e influencia la actitud y la disposición para el trabajo.

Por otro lado, Sambandam y Chockalingam (2019), señalan que el clima organizacional es un grupo de particularidades propias del entorno institucional, que se perciben de manera directa o indirecta, por parte de los trabajadores y que conforman motivaciones o intereses que pueden repercutir en la actitud de un empleado. Todo lo que se relaciona con el termino clima laboral está basado en un conjunto de teorías que le dan fundamento.

En primer lugar, se toma en cuenta a la *Teoría de clima laboral de McGregor*, quien estudió la conducta de los individuos en el desempeño de su labor y presentó dos modelos a los que nombró *Teoría X* y *Teoría Y*, sin embargo, de acuerdo con el contenido del presente estudio solo se tomará en cuenta la teoría Y, la cual sustenta que para el trabajo usual en una organización, los empleados, requieren estimulaciones externas y un óptimo clima organizacional que les motive y facilite conseguir sus metas y propósitos, en condiciones óptimas, ya que no únicamente asumen sus compromisos, sino que además tienen la disposición de lograrlas. La conclusión de la teoría afirma que, si una organización prevé un entorno y condiciones óptimas para el desempeño laboral del personal; los empleados, al mismo tiempo, se comprometen con las metas y propósitos de la organización, para así, alcanzar una integración adecuada (Moreira 2018).

También se considera la *Teoría sobre clima laboral de Rensis Likert (1965)*, quien sustenta que los empleados se comportan directamente en base al comportamiento y las condiciones institucionales que ellos experimentan y perciben, por esta razón las respuestas se determinarán por estas percepciones (Hernández 2011).

Además, se contempla la *Teoría de Francis Cornell*, quien conceptualiza el clima laboral como una fusión de percepciones de los trabajadores, con relación al resto de miembros de la institución. Es desde allí que se puede mencionar que son



las percepciones propias o la interpretación de los empleados las que definen el clima laboral que existe en la institución y únicamente de ellos se puede tener conocimiento y definir las propiedades que presentan (Moreira 2018).

Se toma en consideración la *Teoría de McClelland y Atkinson* que se sustenta el cómo la motivación social incide en la conducta propia del individuo, lo que es posible que influya en la identificación del clima organizacional. Por lo que usualmente, lo que experimenta el personal de las instituciones, determinan la manera en que se reconoce el entorno interno de la institución (Prado 2015).

Por último, se expone la *Teoría estructuralista de Forehand y Gilmer*, en la cual, los autores afirman que el clima organizacional esta conformado por un grupo de particularidades constantes, vigentes en las instituciones, se distinguen de las demás, que tienen consecuencias en la conducta y actitudes de los empleados que la componen. Estas características que determinan una institución que la diferencias de las demás, imperecederos en el tiempo que influyen en la conducta de los empleados.

Asimismo, se plantearon tres dimensiones del clima organizacional, en primer lugar, se encuentra, *la cultura organizacional*, consiste en un grupo de percepciones, actitudes, creencias, sentimientos, hábitos, principios y maneras de interactuar interna y entre los grupos que existen en cada institución. La cultura organizativa facilitando la aplicación de estrategias si hay una coherencia optima entre las dos, o, por el contrario, evadir o diferir su puesta en escena. Si se asume la premisa de que las estrategias de las empresas, también dirige a la institución al logro de metas económicas específicas, es útil como guía en su permanente búsqueda de mejorar la manera en función, deduciendo (Sugiarto, 2020).

*La colaboración* empresarial, se entiende como los métodos en que una organización mantiene la comunicación; incluyendo las tecnologías y escenarios que el personal de la institución emplea. Además, se refiere a la cultura empresarial y el modo en que sus valores promueven o dificultan el intercambio de ideas e información. Cabe recalcar, que los medios de comunicación abiertos, tienen un

acceso más sencillo para encontrar el contenido necesario, o pedir apoyo los compañeros dentro de una organización (Stoner y Freeman, 1996).

La *comunicación organizacional*, entendida como la recepción y envío de contenidos o datos entre distintos personajes que se relacionan ya que componen el personal de una institución, con el propósito de obtener una meta determinada. También consiste en establecer las estrategias de coordinación, cooperación y progreso articulado con las metas, es decir, en gran medida es útil para gestionar la organización y la complementación de los diversos factores, lo que influye en la calidad y la producción.

En relación con el desempeño laboral, Prado (2015) mencionó que es el modo en que se describe la serie de capacidades, competencias, destrezas, habilidades y conocimientos aplicados en función al rendimiento y la productividad de un individuo sustentado en la necesidad de cubrir las expectativas de calidad por la empresa.

Bohórquez (2015) menciona que el desempeño laboral hace referencia al grado de logros alcanzados por los trabajadores, para conseguir las metas de la organización en un lapso preestablecido. Por ende, este desempeño se constituye por acciones medibles, cuantificables, tangibles y las demás que puedan deducirse. Bajo esta perspectiva, es el modo en que los empleados hacen sus funciones eficazmente para alcanzar los objetivos colectivos, sustentados en las normas básicas definidas. Por otro lado, Chiavenato (2004) define al desempeño laboral como los comportamientos y la disposición del empleado, relativos al alcance de las metas establecidas por la organización, lo que hace indispensable para la empresa.

Atiquipa y Jaimes (2017) consideran que el desempeño es el logro que se obtiene por del medio del desarrollo de la labor del trabajador realizando sus funciones y pretendiendo alcanzar sus objetivos organizacionales en un lapso establecido y se constituye por las acciones que se pueden medir y son además tangibles lo que permite que se evalúen, interiorizados y autoevaluados del

trabajador con relación a su desempeño. Por su parte, Prado, (2015), expuso que el desempeño laboral es describir un grupo de saberes, destrezas, habilidades y actitudes que se implementan durante el proceso de producción, desde las exigencias de calidad deseada en el ámbito productivo.

En lo que respecta a su evaluación, Ninahuanca (2017) afirma que para medir el desempeño laboral es necesario aplicar los siguientes criterios: La capacidad de lo que puede hacer la persona; la manera en que se puede juzgar si su labor está bien realizada; la capacidad de respuesta ante la transformación tecnológica y la metodología del trabajo; la destreza de transferir su desempeño de una situación a otro, y por último, la manera en que se relaciona con los demás.

La evaluación del desempeño laboral no restringe una sencilla medición unilateral y superficial por parte del superior relativo a la actitud del subordinado; es necesario que se ahonde mucho más, conseguir el origen y definir la perspectiva general según con el evaluado (Bohórquez, 2015).

Del mismo modo, Palma (s.f.) afirmo que el proceso para evaluar el desempeño se parece considerablemente a una sesión de acompañamiento, monitoreo y supervisión, sin embargo, este lleva más tiempo. Es posible que se conforme por la calidad y la cantidad de trabajo de un trabajador, el compromiso que asume y ciertos atributos menos objetivos que establezcan distintos rangos de méritos, entre los que se encuentran el coeficiente intelectual, la creatividad, pretendiendo que se obtenga un nivel alto de eficiencia.

Prado (2015) menciona distintas tácticas y estrategias para recolectar contenido y datos en relación con las acciones de recursos humanos, considerados útiles, para la evaluación del desempeño laboral. Por ejemplo: *las entrevistas*, ya que permiten identificar las áreas, departamentos y cargos que requieren mejorarse; *las encuestas de opinión*, que da la oportunidad de adquirir datos más precisos en relación con el estado real de algunos elementos de la institución que necesitan que se evalúen; *análisis de los registros de recursos humanos*, con el fin de que la institución certifique que el empleado cumple con las normas de la

institución y algunos aspectos legales; y por último, la *Información* externa, la cual ayuda a tener un contraste con otras instituciones y dan acceso a contabilizar las visiones y perspectivas para medir las normas de la institución.

En el desempeño laboral, se plantean las siguientes dimensiones:

*El trabajo de calidad*, se entiende como el esfuerzo por mejorar la formación de un valor humano; asimismo, se da importancia a la satisfacción por una actividad realizada de manera adecuada y también a las técnicas y procedimientos que se aplicaron para realizarlo; porque se debe encontrar un equilibrio entre la calidad y la eficiencia de la labor. El trabajo de calidad aun es un término subjetivo, sin embargo, repercute en la producción y, por lo tanto, a la rentabilidad de una institución (León et al., 2018).

*Las responsabilidades laborales*, refiriéndose al compromiso que tiene un empleado para conseguir una posición más alta dentro de una institución. Por esta razón, es importante que se designen las responsabilidades que se cumplirán evaluar si son adecuadas para el cargo que se ofrece o el puesto al que se está postulando (Pacheco, 2019).

*El trabajo en equipo*, el cual se entiende como una relación entre dos o más personas de manera organizada que pueden colaborar para conseguir una meta en común o elaborar un proyecto. Al trabajar en equipo, se suman capacidades, destrezas y habilidades de los integrantes, para que así, se puedan potenciar su esfuerzo y minimizar el tiempo que invertirán en las labores, llegando así a incrementar la eficacia de los resultados (Durán, 2020).

Entonces se puede entender que el clima organizacional, sea positivo o no, podría influenciar en el desempeño y la satisfacción entre el personal de la institución (Atiquipa y Jaimes, 2017).

## II. METODOLOGÍA

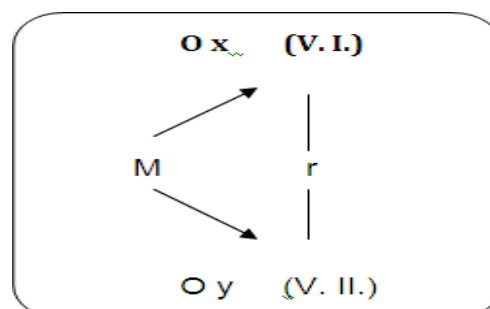
### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, porque fue secuencial y probatorio. Asimismo, fue de tipo básico, que según Zarzar (2016), consta de una serie de métodos sistematizados y empíricos que son aplicados para estudiar un fenómeno. Con un proceso de carácter hipotético deductivo, ya que trata de experimentar directamente en relación con el objeto de investigación, con el propósito de evidenciar la posibilidad o la improbabilidad de las hipótesis planteadas.

Tuvo un alcance descriptivo y correlacional ya que partió describiendo cada variable, tomando en cuenta al problema objeto de estudio y sus dimensiones, cotejando conceptos correlacional y variables, ya que articula las definiciones o variables, permite se hagan predicciones y da una cuantificación las correlaciones entre las variables. Además, el diseño fue no experimental porque no se manipularon las variables y es de corte transversal, ya que se emplearon los instrumentos para recolectar datos en un único momento (Hernández et al., 2018).

#### **Figura 1**

*Diagrama del diseño correlacional*



- M = Trabajadores
- O1 = Clima Organizacional
- O2 = Desempeño Laboral
- R = Relación entre variables.

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Clima Organizacional

**Variable 2:** Desempeño Laboral

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población, según Tamayo y Tamayo (1997), se comprende por conjunto de personas u objetos que tienen rasgos similares en un lugar y espacio determinado. En ese sentido, la población se conformó por 120 Trabajadores administrativos de la UGEL de una jurisdicción de Lima Metropolitana.

La muestra, la cual se entiende, como un subconjunto de la población. Para seleccionarla, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, que según Otzen y Manterola (2017), se fundamenta en la accesibilidad y proximidad de los sujetos que se estudiarán. Esto quiere decir que se seleccionaron 60 trabajadores nombrados y contratados dentro de planilla de pago.

#### ***Criterios de inclusión:***

Género: Masculino y femenino.

Trabajadores con vínculo laboral permanente, durante el año fiscal.

Trabajadores que voluntariamente desean colaborar.

#### ***Criterios de exclusión:***

Trabajadores con vínculo laboral eventual o temporal, menor de 06 meses.

Trabajadores que no deseen colaborar.

#### ***Unidad de análisis:***

Cada trabajador seleccionado, en estricta observancia a los criterios señalados.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica, según Navarro et al. (2017), es un método para sintetizar, ordenar y examinar datos cuantitativos y, por tanto, utilizar información numérica sobre las variables medidas en un estudio en particular. La técnica utilizada fue una encuesta, la cual fue aplicada a 60 trabajadores.

Sabino (1998), considera que un instrumento sirve para recopilar datos y para abordar un fenómeno y extraer información de él. En tal sentido, los cuestionarios son elaborados a través de una serie de preguntas con un orden y significado, que desafíen la hipótesis propuesta. Por lo que se emplearon cuestionarios de Escala Likert, como instrumentos.

Los instrumentos que se utilizaron fueron revisados por expertos para hallar la validez, que según Hernández et al. (2018) se refiere instrumentos de recolección de datos que midan lo que realmente quiere medir una variable. Por lo que se recurrió a magísteres y doctores, que de manera individualizada revisaron el contenido, estructura y elementos de cada uno de los instrumentos.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, determinó la Población y la Muestra. Luego se construyó el Instrumento con el que se recogió los datos en un solo tiempo a las personas que conformaron la muestra; y para la aplicación de éstos, se coordinó con los directivos de la UGEL de una jurisdicción de Lima Metropolitana.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para el análisis descriptivo, se construyeron tablas de frecuencias y porcentajes, además se elaboraron, figuras que explicaron la medición de las variables de estudio en los niveles obtenidos por los participantes de la muestra. Asimismo, para el análisis inferencial, se tabularon los datos con el programa de Microsoft Excel 2017, y el programa estadístico SPSS 23. Además, se empleó la

prueba de Kolmogorov Smirnov para establecer la normalidad y posteriormente se utilizó la prueba de Spearman para contrastar las hipótesis que se plantearon en el estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se solicitó la autorización a los directivos para la aplicación de los instrumentos; como también se citó a los autores que favorecieron y aportaron en el estudio, conforme al etilo APA 7 y, por último, se mantuvo una rigurosidad científica durante el procesamiento de los resultados.



## IV. RESULTADOS

### Prueba de Hipótesis General

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.

**Ha:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.

**Tabla 1**

*Correlación de hipótesis general*

		Desempeño Laboral	
Rho de	Clima	Coef. de correlación	,639**
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

**Conclusión:** El valor de Sig. (bilateral) es 0,000, menor al valor de  $\alpha = 0,05$ ; esto significa que existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. En este sentido, cuanto mayor sea el clima organizacional será mayor el nivel en el desempeño laboral.

## Prueba de la hipótesis específica 1

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de trabajo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.

**H1:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de trabajo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.

**Tabla 2**

*Contrastación de Hipótesis específica 1*

		Calidad del Trabajo	
Rho de	Clima	Coefic. de correlación	,560**
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

**Conclusión:** El valor de Sig. (bilateral) es 0,000, menor al valor de  $\alpha = 0,05$ ; esto significa que existe correlación significativa entre el clima organizacional y la calidad del trabajo. En este sentido, cuanto mayor sea el clima organizacional será mayor el nivel en la calidad de trabajo.

## Prueba de la hipótesis específica 2

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.

**H1:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.

**Tabla 3**

*Contrastación de Hipótesis específica 2*

		Responsabilidad	
Rho de	Clima	Coefic. de correlación	,592**
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

**Conclusión:** El valor de Sig. (bilateral) es 0,000, menor al valor de  $\alpha = 0,05$ ; esto significa que existe correlación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad. En este sentido, cuanto mayor sea el clima organizacional será mayor será el nivel de responsabilidad.

### Prueba de la hipótesis específica 3

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.

**H1:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.

**Tabla 4**

*Contrastación de Hipótesis específica 3*

		Trabajo en Equipo	
Rho de	Clima	Coefic. de correlación	,507**
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

**Conclusión:** El valor de Sig. (bilateral) es 0,000, menor al valor de  $\alpha = 0,05$ ; esto significa que existe correlación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo. En este sentido, cuanto mayor sea el clima organizacional será mayor el nivel del trabajo en equipo.

## V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo general, se halló que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de la UGEL de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021. Resultado que coincide el trabajo de investigación de Altez y Arias (2019) en la que encontró como resultados que el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los Colaboradores en la Mediana y Gran Empresa de Venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra. Por otra parte, Mamani (2018), quien encontró como resultado la existencia de una relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur.

Los resultados del objetivo específico 1, evidenciaron una correlación significativa entre el clima organizacional y la calidad de trabajo en una sede de UGEL de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021. Encontrándose una coincidencia con el estudio de Peralta (2019), quien encontró que el clima organizacional está directamente vinculado con el desempeño de la labor en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima – Perú. Asimismo, coincide con los resultados de Rivai et al. (2019), quien encontró que el clima organizacional tiene un efecto negativo significativo sobre la motivación y el desempeño de los maestros, por otro lado, la motivación tiene un efecto positivo significativo sobre el desempeño docente.

Los resultados del objetivo específico 2, evidenciaron una correlación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en una sede de UGEL de la jurisdicción de Lima Metropolitana. Al respecto, Santamaria (2020), halló que el clima organizacional y sus dimensiones inciden en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Asimismo, se relaciona con el estudio de Berberoglu (2018), quien encontró que el clima organizacional está significativamente correlacionado con el compromiso y rendimiento organizacional percibido en hospitales públicos.

El resultado del objetivo específico 3, evidenció una correlación significativa, entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una sede de UGEL de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021. Este resultado coincide con el estudio realizado por Guerrero et al. (2019), en el que encontraron la existencia de una correlación positiva alta entre el clima organizacional participativo-en grupo con el desempeño laboral en instituciones públicas gubernamentales.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021 ( $\alpha = 0,05$ , sig. bilateral = 0,00,  $r_s = 0,639$ ).

**Segundo.** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de trabajo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021 ( $\alpha = 0,05$ , sig. bilateral = 0,00,  $r_s = 0,560$ ).

**Tercero.** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la responsabilidad en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021 ( $\alpha = 0,05$ , sig. bilateral = 0,00,  $r_s = 0,592$ ).

**Cuarto.** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021 ( $\alpha = 0,05$ , sig. bilateral = 0,00,  $r_s = 0,507$ ).

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero.** Implementar estrategias y técnicas, para solucionar dificultades, para generar beneficios para los trabajadores, implementar sistemas de recompensas e instaurar actividades de identificación institucional, para aumentar la calidez en el trato interno de los trabajadores.

**Segundo.** Implementar estrategias y actividades a los directivos de la UGEL para potenciar la eficacia y eficiencia de los empleados, con ayuda de capacitaciones constantes, las cuales tendrán un efecto en la mejora del clima organizacional y en el desempeño laboral.

**Tercero.** Implementar, dentro del reglamento interno, talleres para mejorar las relaciones interpersonales de los empleados para potenciar el clima organizacional. También se podría organizar jornadas de integración con el fin de poder intercambiamos de roles entre directivos y empleados

**Cuarto.** Realizar mediciones del clima organizacional periódicamente, dentro de la UGEL de la jurisdicción de Lima Metropolitana, para mantener un ambiente de confort entre los empleados, para que de esta manera, se puedan lograr las metas propuestas.



## REFERENCIAS

- Alegre, M. (2017). *Relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción DGSF – DIS Chimbote, 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Gránica S.A.
- Altez, E. & Arias, L. (2019) Clima Organizacional y su impacto en el desempeño laboral de los colaboradores en la mediana y gran empresa de venta al por menor de calzado y prendas de vestir del Emporio Comercial de Gamarra, año 2018. [Tesis de licenciatura]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Atiquipa, L. & Jaimes, F. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra 2015*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Berberoglu, A. (2018) *Impact of the organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC Health Serv Res, 18, 399*  
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bergeron, J. (1983). *Aspectos humanos de la organización*. Costa Rica: Gaitán Morin.
- Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel* [Tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato.
- Brow, W. (1990). *Teoría de la organización y la administración, enfoque integral*. México: Limusa.
- Bustamante, M.; Hernández, J., & Yáñez, L. (2009). Analysis of the organizational climate in the Regional Hospital of Talca. *Revista Estudios Seriados en Gestión de Salud*, 5(11).

- Calcina, Y. (2014). Institutional climate and its impact on the job performance of teachers of the faculty of social sciences nacional University of Altiplano and Faculty of Education University Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Comunicación*, 1(1), 22-29.
- Caligiore, C. & Díaz T. (2003). Organizational Climate and Performance of Teachers at the ULA. Case study. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 8(24), 644 – 656.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. Novena edición. México: McGraw-Hill.
- Chumpitaz, J. (2017). *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017* [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo.
- Churchill. G., Ford, N. & Walker, O.. Organizational climate and job satisfaction in the sales force. *J Mark Res.* 1976(13) 323–32.
- Del Toro, J.; Salazar, M., & Gómez, J. (2011). Organizational climate, job satisfaction and its relationship to job performance among workers of an engineering services SME. *Clío América*, 5(10), 204-227.
- Díaz, I., y Gaviria, K. (2013). *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II-2 Tarapoto* [Tesis de licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo.
- Diaz, M. (2020). *Clima organizacional y evaluación del desempeño laboral de los odontólogos de la Red Chiclayo- Salud Bucal en Febrero* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo
- Durán, J. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar* [Tesis de licenciatura]. Universidad Técnica de Ambato.

- Durán, S. (2018). *Análisis de la gestión de recursos financieros en instituciones educativas de Jornada Escolar Completa UGEL 01, 2018* [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Fernández, B., & Paravic, T. (2012). Level of job satisfaction in nurses of public and private Hospitals of the Province of Concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 9(2), 57-66
- Gallegos, F. (2016). *Clima Organizacional y su relación con el Desempeño Laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de San Agustín.
- Gellerman, S. (1960). *People, problems and profits*. New York: McGraw-Hill.
- George, D., & Mallery, P. (1995). *SPSS/PC step by step: A simple guide and reference*. Belmont: Editorial Wadsworth Publishing Company.
- Gómez, M.; Danglot, C., & Vega, L. (2003). Synopsis of nonparametric statistical tests. When to use them. *Revista Mexicana de Pediatría*, 70(2), 91-99
- Guanya, C. (2016). *Organizational Climate as a Determinant of Job Satisfaction among Public Sector Employees in Kisii County, Kenya*. Journal of Resources Development and management
- Guerrero, F., Neira, L., Vásconez, H., & Vásconez, V. (2019). Organizational climate in the work performance of government public institutions. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 536-549. <https://doi.org/10.35381/cm.v5i9.214>
- Helieregel, D. & Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Digital Oriente S.A.
- Hernández, S. (2011). *Cómo influye el clima laboral en el desempeño y satisfacción del personal de CON Quito* [Tesis de licenciatura]. Universidad Central del Ecuador.

- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2018). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hodgetts, R & Altman, S. (2003). *Comportamiento en las organizaciones*. México: Interamericana.
- Kerlinger, F. (2008). *Investigación del Comportamiento*. México: McGraw-Hill.
- León-Ramentol, C., Menéndez-Cabezas, A., Rodríguez-Socarrás, I., López-Estrada, B., García-González, M., & Fernández-Torres, S. (2018). Importance of a quality management system at the university of medical sciences. *Archivo Médico Camagüey*, 22(6), 843-857.  
<http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/5777/3261>
- López, B. (2017). *Clima laboral y el desempeño organizacional en el Hospital Hermilio Valdizán 2015* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos* [Tesis de maestría]. Universidad de Piura.
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. 3ra ed. Buenos Aires: Cengage Learning Argentina.
- Luqman, M., Rehman, J., Islam, Z., & Khan, S. (2019) Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of physical culture and sports*, 24(2), 72-76.  
<https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Mamani, D., Rivera, D., & Flores, M. (2020). Organizational Climate and teaching work performance in the Adventist Educational Association of the Peruvian Mission of the South, 2018. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 5(1), 58 - 75. <https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1282>

- Maguiña, C., Gastelo, R., & Tequen, A. (2020). The new Coronavirus and the Covid-19 pandemic. *Revista Medica Herediana*, 31(2), 125-131. <https://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i2.3776>
- Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Mc Graw Hill.
- Méndez, C. (2008). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación del Perú. (MINEDU, 2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Ministerio de Educación. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016-2.pdf>
- Miyamoto, M. (1981). *Instrumental activity in achievement motivation*. Japan: Department of Child Study, Faculty of Home Economic.
- Mora, P. & Escobar, M. (2020). *Relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Instituto Técnico para el Trabajo y Desarrollo Humano Inter System Express de Santa Cruz de Lorica, Córdoba 2020* [Tesis de licenciatura]. Universidad Antonio Nariño.
- Moreira, L. (2018). *El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador* [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S. & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. La Rioja, España: Unir. [https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion\\_innovacion.pdf](https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf)
- Ninahuanca, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho* [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejo.

- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación – Diseño y ejecución*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.  
<http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/3243/1/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20DISENO%20Y%20EJECUCION.pdf>
- Noguera, J. & Samudio, M. (2014). Diagnosis of the Organizational Climate of the Central Hospital of the Armed Forces of Paraguay. *Memorias del Instituto de Investigaciones en Ciencias de la Salud*, 12(1), 14-25.
- Obeng, A., Zhu, Y., & Awuni, S. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *Sage Journals first published*, 11(12).  
<https://doi.org/10.1177%2F21582440211008456>
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017.
- Pacheco, H. (2017). *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba* [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pagano, R (2008). *Estadística para la ciencia del comportamiento*. México: CENGAGE
- Palma, S. (s.f.). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Monografias.com.
- Pedraza, E., & Amaya, G., & Conde, M. (2010). Labor Performance and the Stability of Administrative Personnel Contracted in the School of Medicine at the University of Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3),493-505.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2801632001>
- Peralta, P. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima – Perú [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Piura.

- Prado, C. (2015). *Relación entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejos de Trujillo*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Rivai., Gani, M., & Murfat, M. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2) 555-566.  
<https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Rivas, V. (2006). Clima organizacional y satisfacción laboral del docente de las escuelas zuliana de avanzada [Tesis de licenciatura]. Universidad Rafael Urdaneta.
- Robbin, S., & Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. México: Pearson Educación.
- Rosel, C. (2017). *Relación del clima organizacional con el desempeño de los comisarios, comisarías tipo A de la VII DIRTEPOL - año 2012* [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ruíz, A., Ruíz, T., & Ruíz, N. (2017). *Test de Clima Laboral CL-RG*. Perú: Fondo Editorial de la Universidad César Vallejo.
- Sabino, C. (1998). *El proceso de investigación*. Bogotá, Colombia: Panamericana.  
[http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso\\_investigacion.pdf](http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf)
- Sambandam, R. & Chockalingam, M. (2019) *Influence of the organizational climate on the performance of employees in the manufacturing industry*. Suraj Punj Journal for Multidisciplinary Research
- Santamaria, J. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis de Maestría]. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Santoyo, S. (2019) *Relación del clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la I.E.P. Juan Abad en el distrito de Motupe* [Tesis de titulación]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

- Shannon, C. (1949). Communication Theory of Secrecy Systems. *Bell System Technical journal*, 28: 656-715.
- Sugiarto, I. (2020) *Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance*. Diponegoro international journal of business.
- Schneider (1975). *Organizational climates: An essay*. Estados Unidos: University of Maryland.
- Stoner & Freeman (1996). *Administration*. EEUU: Prentice-Hall
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Bolivarianas de la ciudad Puno-2014-Perú. *Comunicación*, 6(2), 5-14.
- Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional trabajo, salud y factores psicosociales*. México: El Manual Moderno S.A.
- Velásquez, R. (2005). *Clima Organizacional a Nivel Universitario*. México: Editorial Prentice Hall
- Watson, J. (1924). *Behaviorism*. New York: W.W. Norton.
- Winter, D., & Stewart, A. (1978). *The power motive*. New York: H. London & J. Exner.



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: Clima organizacional y desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021						
Autor: Mirtha Luz Yaya Herrera						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores			
<p><b>Problema general:</b> ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la calidad de trabajo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la responsabilidad en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional y el trabajo en equipo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre el clima organizacional y la calidad de trabajo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H1: Existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021. H0: No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1: Existe relación entre el clima organizacional y la calidad de trabajo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021. H2: Existe relación entre el clima organizacional y la responsabilidad en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021. H3: Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en una sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021.</p>	<b>Variable 1: Clima organizacional</b>			
			<i>Definición conceptual.</i> El clima organizacional está compuesto por un conjunto de características de una organización y también por las peculiaridades individuales de una persona, que pueden influir en el clima laboral (Rivas, 2006).		<i>Definición operacional.</i> El clima organizacional es el proceso de interacción entre los miembros y componentes de una empresa que se basan en la cultura, colaboración y comunicación organizacional (Chiavenato, 2009).	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional</li> <li>• Participación en el grupo</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Escala ordinal
			Colaboración organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Comunicación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación interpersonal</li> <li>• Canales de comunicación</li> </ul>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>			
<i>Definición conceptual.</i> El Desempeño Laboral es entendido como el nivel de ejecución que es alcanzado por un empleado de la empresa para cumplir, en un tiempo determinado las metas, dentro de una organización (Pedraza et al, 2010)		<i>Definición operacional.</i> El desempeño laboral se compone y puede evaluarse tomando en cuenta la calidad de trabajo, responsabilidad y trabajo en equipo dentro de una organización.				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición			
Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficiencia en el trabajo</li> <li>• Eficacia en el trabajo</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10	Escala ordinal			

			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso</li> <li>Autonomía</li> </ul>	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Solidaridad</li> </ul>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30	

Nivel – Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadísticos a utilizar
<p><b>Tipo de investigación:</b> Cuantitativo – básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental – transeccional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 120 Trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de una jurisdicción de Lima Metropolitana.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico por conveniencia con criterios e inclusión y exclusión</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Conformada por 60 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de una jurisdicción de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>Variable 1: Clima organizacional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Tabla de frecuencia Diagramas estadísticos Gráficos estadísticos</p> <p><b>Inferencial</b> Prueba de normalidad de Shapiro Wilk Prueba de contrastación de hipótesis Rho de Spearman</p>

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Cuestionario sobre el clima organizacional

#### **Estimado:**

La presente ficha es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto al clima organizacional y el desempeño laboral. A continuación, encontrarás indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

#### **Instrucciones:**

A continuación, se le presenta un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un **(X)** la alternativa elegida.

Escala de Likert				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Ítem	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
1	La UGEL tiene principios, metas y propósitos que coinciden con los del personal que la conforman.					
2	Considera que la UGEL suministra los recursos, datos y autonomía que necesita para realizar sus funciones efectivamente.					
3	Es obligatorio cumplir con los protocolos de bioseguridad en el trabajo presencial.					
4	Tienes en cuenta el nivel de compromiso con las metas de la institución por parte del personal que componen en la UGEL.					
5	Piensas que te brindan la capacitación que necesitas para llevar a cabo tus funciones que realiza en la actualidad.					
6	LA UGEL brinda la oportunidad de desempeñarse en labores que suponen nuevos retos.					
7	Tiene una participación activa en los equipos de trabajo que organiza la UGEL.					
8	Tiene en cuenta que el trabajo que realiza es en conjunto con los que realiza sus jefes y compañeros.					

9	Cuando trabaja de manera remota o virtual, percibe la compañía de sus compañeros.					
10	Considera que la estructura física de la UGEL es un buen espacio para trabajar y te gusta la labor que ejerce.					
	<b>Colaboración organizacional</b>					
11	Tienes compañeros en los que te puedes apoyar, porque sabes que cuentas con ellos.					
12	Puedes contar con la colaboración de otros compañeros de otras áreas o departamento.					
13	Piensas que conforman un buen grupo de trabajo.					
14	En el departamento en el que trabajo se preocupan por el bienestar de los demás					
15	En el departamento o área a la que pertenezco no hemos brindado apoyo y ayuda y en especial en medio de la crisis generada por la pandemia que estamos atravesando.					
16	En el departamento o área a la que pertenezco nos prevenimos los contagios					
17	En el departamento o área a la que pertenezco como grupo hemos evidenciado comportamientos autocuidado y seguridad					
18	En medio de esta pandemia, el trabajo es remoto, ha extrañado a sus compañeros de trabajo.					
19	Como equipo han mantenido la comunicación efectiva con los demás compañeros.					
20	La UGEL brinda espacios para la creatividad de sus trabajadores.					
	<b>Comunicación organizacional</b>					
21	La UGEL brinda instrucciones claras y oportunas sobre las acciones a seguir durante la pandemia.					
22	En la UGEL los medios de comunicación son fluidos y claros.					
23	La UGEL entrega información relevante sobre la situación y formas de prevenir contagios.					
24	La UGEL los informa en relación a las modificaciones mejoras y novedades.					
25	Los comunicados internos que emite la UGEL brindan datos provechosos.					
26	Tiene fácil acceso al personal directivo o de las áreas administrativas de la UGEL					
27	Cuando tiene algún problema cuanta con el apoyo de sus compañeros.					
28	Existe una comunicación efectiva por parte del personal directivo sobre las necesidades de la UGEL.					
29	Considera usted que en la institución su jefe escucha las opiniones y sugerencias de los trabajadores.					
30	Considera que el ambiente de trabajo fortalece sus ganas de trabajar.					



### Cuestionario sobre el desempeño laboral

**Estimado:**

La presente ficha es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto al clima organizacional y el desempeño laboral. A continuación, encontrarás indicadores a las que debe responder con sinceridad. Se agradece por anticipado su valiosa cooperación.

**Instrucciones:**

A continuación, se le presenta un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de cuatro posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un **(X)** la alternativa elegida.

Escala de Likert				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Ítem Trabajo de calidad	Escala de Likert				
		1	2	3	4	5
1	Me presiono a mí mismo para lograr un resultado más óptimo en el periodo de tiempo establecido, autoevaluando mi desempeño					
2	Las acciones que realizo son metódicas y ordenadas.					
3	Ofrezco un servicio que respeta y acata los procesos y normativas establecidas por la UGEL.					
4	Estoy satisfecho con el desempeño laboral que realizo.					
5	Siempre estoy interesado por perfeccionar y mejorar mi labor.					
6	Me considero original y genero ideas innovadoras para situaciones adversas que se presentan en el trabajo.					
7	Estoy dispuesta a cambiar, aplicando nuevos métodos y procesos en el cumplimiento de mis funciones de.					
8	Demuestro interés por acceder a capacitaciones, talleres de actualización y aplico nuevos conocimientos en el ejercicio de mis funciones.					
9	Doy lo mejor de mí en cualquier actividad que realizo.					
	Logro cumplir con las metas establecidas por la institución.					

10						
----	--	--	--	--	--	--

<b>Responsabilidad</b>						
11	Realizo el trabajo en tiempo establecido y sin errores.					
12	Informo y consulto oportunamente al jefe sobre cambios que me afectan directamente.					
13	Cumplo con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.					
14	Asumo con responsabilidad las consecuencias negativas de mis acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
15	Puedo trabajar en forma independiente.					
16	Reacciono de forma calmada y en forma eficiente frente a dificultades y situaciones conflictivas que se presenten en el trabajo.					
17	Mantengo a mi jefe inmediato informado de los procesos en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
18	Demuestro respeto a mis superiores, compañeros de trabajo y demás colaboradores.					
19	Demuestro autonomía y resuelvo oportunamente imprevistos al interior del trabajo.					
20	Priorizo de forma adecuada mis actividades para cumplir con las metas asignadas.					
<b>Trabajo en equipo</b>						
21	Promuevo un clima laboral positivo, propiciando adecuadas Relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
22	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
23	Colaboro con otros en forma amable y armoniosa sin ningún tipo de discriminación.					
24	Informo y consulto oportunamente al jefe inmediato sobre cambios que afecten directamente al equipo.					
25	Respondo de forma clara y oportuna dudas del equipo de trabajo.					
26	Valoro y respeto las ideas de todo el equipo de trabajo.					
27	Demuestro respeto a mis jefes y compañeros de trabajo.					
28	Me involucro y mantengo una actitud positiva a la hora de trabajar en equipo.					
29	En mi área de trabajo existe preocupación por el bienestar de los demás.					
30	En mi área de trabajo nos hemos apoyado los unos a los otros durante la crisis sanitaria.					

*Anexo 3. Confiabilidad de los instrumentos*

**Sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021**

---

Estadística de fiabilidad clima organizacional	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,948	30

---

*Fuente: SPSS 25*

**Sede de Unidad de Gestión Educativa Local de la jurisdicción de Lima Metropolitana, 2021**

---

Estadística de fiabilidad desempeño laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,841	30

---

*Fuente: SPSS 25*

Anexo 4. Prueba piloto de las variables

**Tabla de la prueba piloto de la variable 1 Clima Organizacional**

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30
1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5
2	2	4	5	5	4	1	1	4	2	4	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5
3	1	1	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	5	3	5	1	4	3	4	3	1	2	5	3	5	1	4
4	1	2	1	4	2	2	4	2	5	2	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1
5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5
6	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5
7	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5
8	5	2	2	1	2	5	5	1	1	2	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3
9	5	5	2	1	3	2	1	1	1	5	5	4	3	2	2	1	2	3	3	1	5	4	3	2	2	1	2	3	3	1
10	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1

**Tabla de la prueba piloto de la variable 2 Desempeño laboral**

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30
1	2	3	3	3	1	1	1	4	3	5	2	3	1	2	2	1	2	5	4	4	1	1	3	5	2	4	5	2	2	2
2	3	1	4	1	4	1	1	4	3	3	3	3	3	5	4	1	4	3	4	1	5	3	3	1	3	5	3	5	4	3
3	5	2	3	3	5	5	4	3	3	5	1	3	5	1	5	1	2	4	3	4	4	3	1	2	5	3	1	5	5	1
4	1	3	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	1	4	1	2	3	1	5	4	5	4	1	3	1	1	5	5	2	4
5	4	3	5	3	1	5	4	5	4	3	5	4	5	2	4	2	4	1	1	3	1	5	1	2	2	4	1	4	2	2
6	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1
7	4	2	3	3	3	4	1	1	5	1	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	1	1	5	1	2	5	1	2	3	5
8	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5
9	3	4	4	3	4	5	2	4	2	5	1	3	3	5	4	2	5	5	1	2	3	2	4	2	2	3	1	3	3	2
10	2	4	4	4	5	1	2	3	2	5	3	1	3	2	4	4	5	5	4	3	3	1	1	4	4	2	4	5	1	2



Anexo 5. Distribución de las datas de las variables

Tabla de la variable 1 Clima organizacional

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30
1	3	5	1	4	3	2	1	4	4	5	5	5	1	1	2	5	4	3	1	4	5	5	1	1	2	5	4	3	1	4
2	5	1	2	4	5	4	5	5	1	3	2	5	4	5	5	1	5	3	2	3	2	5	4	5	5	1	5	3	2	3
3	5	3	4	1	3	3	5	5	2	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	4	5	3	3	5	3	3	4	4	1	4
4	4	4	1	5	4	1	1	1	3	1	3	3	5	2	5	1	1	5	4	5	3	3	5	2	5	1	1	5	4	5
5	3	4	4	4	1	2	2	5	1	4	5	5	3	3	2	2	4	2	1	3	5	5	3	3	2	2	4	2	1	3
6	4	1	5	2	2	4	3	1	1	2	4	4	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	2	3
7	5	3	3	2	3	2	5	3	2	2	1	4	2	1	4	1	5	2	5	3	1	4	2	1	4	1	5	2	5	3
8	1	5	4	2	1	2	5	5	4	5	2	5	3	4	5	1	4	4	3	5	2	5	3	4	5	1	4	4	3	5
9	4	3	1	2	2	1	5	2	2	5	3	1	2	4	4	5	5	5	5	4	3	1	2	4	4	5	5	5	5	4
10	3	2	3	4	3	4	4	1	2	5	3	3	4	2	1	4	1	3	3	2	3	3	4	2	1	4	1	3	3	2
11	2	4	1	2	3	3	4	1	3	1	1	4	2	4	4	5	5	1	2	5	1	4	2	4	4	5	5	1	2	5
12	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3
13	3	5	4	5	5	2	1	2	3	3	5	1	3	1	4	1	3	4	1	4	5	1	3	1	4	1	3	4	1	4
14	4	3	2	2	1	4	3	4	2	4	3	5	4	1	1	1	4	4	2	3	3	5	4	1	1	1	4	4	2	3
15	3	4	3	2	4	5	1	5	5	2	4	4	2	1	4	5	3	4	4	3	4	4	2	1	4	5	3	4	4	3
16	4	5	2	2	5	2	4	3	3	4	2	4	5	2	5	2	2	4	4	3	2	4	5	2	5	2	2	4	4	3
17	1	4	1	5	2	4	1	2	2	4	1	5	1	1	1	5	3	4	1	3	1	5	1	1	1	5	3	4	1	3
18	5	1	4	5	4	5	4	1	3	5	3	1	2	3	4	5	3	1	1	5	3	1	2	3	4	5	3	1	1	5
19	5	2	3	1	1	5	1	2	2	2	3	5	3	2	5	5	4	1	5	4	3	5	3	2	5	5	4	1	5	4
20	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5
21	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3
22	4	1	5	1	4	3	3	4	3	2	5	2	4	2	2	1	4	4	2	5	5	2	4	2	2	1	4	4	2	5
23	4	4	3	4	4	5	2	3	2	4	3	1	1	3	2	2	4	1	2	4	3	1	1	3	2	2	4	1	2	4
24	1	1	5	1	1	2	2	2	5	4	2	5	4	1	5	2	4	4	3	3	2	5	4	1	5	2	4	4	3	3
25	4	3	1	4	5	3	4	5	1	4	5	2	5	2	5	4	4	1	1	3	5	2	5	2	5	4	4	1	1	3
26	2	4	3	1	3	4	1	1	3	1	5	3	3	5	1	2	2	5	5	5	5	3	3	5	1	2	2	5	5	5
27	3	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3
28	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2

29	5	5	5	1	5	5	2	5	5	2	4	5	3	3	3	4	2	3	1	2	4	5	3	3	3	4	2	3	1	2
30	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5
31	2	4	5	5	4	1	1	4	2	4	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5	3	2	3	1	2	5	4	4	1	5
32	1	1	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	2	5	3	5	1	4	3	4	3	1	2	5	3	5	1	4
33	1	2	1	4	2	2	4	2	5	2	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	1	1
34	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5
35	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5
36	1	3	4	3	3	3	5	2	2	3	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5	2	4	5	2	1	5	2	4	1	5
37	5	2	2	1	2	5	5	1	1	2	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3	3	3	1	1	4	2	1	1	4	3
38	5	5	2	1	3	2	1	1	1	5	5	4	3	2	2	1	2	3	3	1	5	4	3	2	2	1	2	3	3	1
39	2	2	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1
40	1	4	3	5	2	4	5	4	3	1	1	3	5	4	5	3	4	3	2	3	1	3	5	4	5	3	4	3	2	3
41	4	1	4	4	3	2	1	5	2	2	4	3	5	1	4	3	2	4	3	5	4	3	5	1	4	3	2	4	3	5
42	2	3	5	4	4	5	2	5	1	2	5	1	4	3	2	1	3	3	3	2	5	1	4	3	2	1	3	3	3	2
43	3	1	1	5	2	1	1	5	5	5	3	1	1	1	2	2	3	4	1	5	3	1	1	1	2	2	3	4	1	5
44	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3	2	2	1	2	3	1
45	2	4	3	3	4	2	3	5	3	3	3	1	2	3	5	2	3	5	5	5	3	1	2	3	5	2	3	5	5	5
46	2	5	2	2	5	3	3	2	5	2	1	5	4	1	3	4	2	4	1	4	1	5	4	1	3	4	2	4	1	4
47	4	5	5	2	1	4	2	3	4	5	4	4	3	5	5	2	1	3	3	1	4	4	3	5	5	2	1	3	3	1
48	1	3	3	5	5	5	2	4	1	1	4	3	3	5	5	2	3	4	4	4	4	3	3	5	5	2	3	4	4	4
49	5	3	3	3	3	3	5	3	1	5	3	1	3	3	5	3	4	5	5	1	3	1	3	3	5	3	4	5	5	1
50	4	5	4	4	2	4	2	3	3	4	1	5	3	2	2	4	3	3	2	2	1	5	3	2	2	4	3	3	2	2
51	5	3	3	3	2	4	3	1	3	2	5	2	4	5	2	1	2	5	2	3	5	2	4	5	2	1	2	5	2	3
52	1	2	3	1	3	5	2	2	3	5	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1	3	1	1	1	4	3	4	1	1	1
53	4	2	2	3	2	1	2	3	5	5	2	4	2	4	1	4	3	5	1	4	2	4	2	4	1	4	3	5	1	4
54	4	3	5	3	4	5	5	2	3	5	4	3	4	3	4	5	2	3	5	1	4	3	4	3	4	5	2	3	5	1
55	4	4	3	5	3	5	5	1	4	2	2	2	5	2	3	3	3	3	5	5	2	2	5	2	3	3	3	3	5	5
56	3	2	1	1	3	4	5	2	5	2	3	1	5	2	4	2	2	3	1	1	3	1	5	2	4	2	2	3	1	1
57	5	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4	2	4	4	4	2	1	1	5	3	4
58	3	4	4	4	1	4	5	5	5	1	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2	3	1	3	4	3	5	4	5	5	2
59	5	2	2	2	4	2	4	5	1	5	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3	5	2	2	5	4	3	1	4	5	3
60	3	4	5	4	5	4	2	3	1	2	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4	3	3	4	3	3	2	2	1	5	4

**Tabla de la variable 2 Desempeño Laboral**

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	E22	E23	E24	E25	E26	E27	E28	E29	E30
1	1	3	5	2	3	4	5	4	2	2	4	4	1	4	3	2	2	3	4	3	1	4	2	3	1	4	1	4	5	3
2	1	2	5	5	2	5	4	2	1	1	2	3	2	3	1	5	2	2	5	3	1	1	4	1	4	3	1	4	3	2
3	2	5	5	4	3	2	4	5	1	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	1	4	3	5	5	4	5	2	3	3	5
4	2	5	3	4	5	3	1	3	4	1	5	4	5	3	1	1	2	2	1	5	5	1	1	4	2	2	3	2	1	1
5	3	3	1	4	1	5	2	1	5	3	4	4	4	4	5	1	5	5	1	2	1	2	5	1	4	5	5	2	1	5
6	4	3	1	5	1	1	3	4	2	3	5	4	5	2	5	4	5	3	3	2	4	4	2	5	4	5	2	1	4	4
7	2	3	2	5	5	4	2	2	4	3	2	2	1	4	1	2	5	2	4	3	4	1	3	5	4	2	3	2	1	2
8	1	1	4	3	1	2	2	2	5	2	3	5	3	3	5	3	5	4	1	2	3	5	1	1	3	5	1	3	3	1
9	2	1	2	3	4	4	4	5	2	4	4	3	5	1	2	5	4	3	1	4	4	1	1	5	2	2	4	1	5	5
10	4	3	2	4	1	2	1	5	1	3	4	3	2	4	2	4	4	3	2	5	3	1	5	3	5	4	1	4	4	3
11	1	2	5	4	2	2	5	3	5	3	5	3	5	4	3	3	5	3	5	3	1	3	4	3	1	3	4	5	1	3
12	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	1	3	2	1	2
13	4	5	5	4	1	4	3	2	2	1	4	1	2	2	2	3	3	5	4	1	3	3	2	1	5	4	4	5	2	1
14	2	3	5	3	4	1	3	2	1	2	3	5	3	1	5	3	3	1	3	3	5	2	4	3	2	5	2	5	1	3
15	2	2	4	5	2	3	3	5	2	5	2	4	5	5	1	2	3	5	1	5	3	2	1	5	1	5	5	5	2	5
16	2	5	3	5	3	3	2	1	2	1	3	4	1	3	1	1	3	3	2	2	1	2	2	3	1	3	1	5	2	2
17	1	1	1	2	4	4	4	1	1	3	2	2	1	4	1	3	1	1	3	1	4	4	1	4	4	4	2	1	1	1
18	5	3	3	2	1	5	3	1	3	2	2	4	5	3	3	1	5	2	3	1	5	1	2	1	1	1	4	5	4	5
19	5	5	1	1	4	5	3	1	1	3	1	5	5	2	3	4	2	4	1	3	5	3	3	3	1	1	4	3	5	2
20	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
21	5	5	2	1	3	5	3	3	2	1	1	2	5	3	1	4	2	5	2	5	2	5	4	4	1	4	3	1	3	4
22	3	4	5	4	2	1	5	4	2	4	4	2	3	1	5	3	2	4	2	4	1	3	4	5	1	2	5	4	2	1
23	2	3	3	3	1	1	1	4	3	5	2	3	1	2	2	1	2	5	4	4	1	1	3	5	2	4	5	2	2	2
24	3	1	4	1	4	1	1	4	3	3	3	3	3	5	4	1	4	3	4	1	5	3	3	1	3	5	3	5	4	3
25	5	2	3	3	5	5	4	3	3	5	1	3	5	1	5	1	2	4	3	4	4	3	1	2	5	3	1	5	5	1
26	1	3	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	1	4	1	2	3	1	5	4	5	4	1	3	1	1	5	5	2	4
27	4	3	5	3	1	5	4	5	4	3	5	4	5	2	4	2	4	1	1	3	1	5	1	2	2	4	1	4	2	2
28	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1
29	4	2	3	3	3	4	1	1	5	1	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	1	1	5	1	2	5	1	2	3	5
30	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	3	3	4	5

31	3	4	4	3	4	5	2	4	2	5	1	3	3	5	4	2	5	5	1	2	3	2	4	2	2	3	1	3	3	2	
32	2	4	4	4	5	1	2	3	2	5	3	1	3	2	4	4	5	5	4	3	3	1	1	4	4	2	4	5	1	2	
33	1	3	4	2	1	5	4	2	5	4	2	3	1	3	3	1	2	3	1	1	4	1	1	1	1	5	4	1	2	2	
34	4	5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
35	5	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	
36	2	3	3	2	1	4	1	5	2	2	3	2	2	1	3	1	2	5	3	1	3	4	5	5	4	5	3	2	1	3	
37	1	4	2	2	3	4	1	1	1	1	4	2	1	4	4	1	1	2	3	1	1	1	1	3	4	3	1	4	3	3	
38	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	4	3	1	1	2	3	1	
39	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	
40	4	5	3	1	2	2	4	5	4	3	5	2	5	3	5	3	1	2	5	5	1	4	4	4	3	4	2	1	1	5	
41	3	4	2	3	5	5	2	5	5	5	2	5	4	2	4	3	4	1	3	2	1	4	4	3	5	5	5	3	3	2	
42	3	4	3	4	3	2	1	1	1	3	5	5	3	5	5	1	5	1	5	1	5	4	2	5	3	2	3	2	4	5	
43	1	4	4	1	4	1	4	3	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	3	4	1	3	4	2	3	4	4	4	
44	3	2	4	4	3	4	3	1	2	2	2	2	3	1	4	3	1	4	1	3	1	3	3	1	1	1	3	4	1	2	
45	5	3	5	2	4	3	1	2	1	4	4	1	4	2	4	1	3	4	1	1	4	3	3	3	4	2	5	5	5	1	
46	4	3	3	3	1	2	4	5	3	2	4	3	5	3	3	2	2	1	3	4	1	5	3	5	3	2	4	3	1	1	
47	1	2	3	3	1	2	2	4	5	2	5	4	1	5	5	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	3	2	5	1	3	
48	5	5	1	1	3	4	1	2	3	4	3	4	3	3	4	1	1	2	4	2	5	5	5	5	1	1	3	2	3	3	
49	5	1	2	2	1	5	3	2	4	3	2	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	1	2	2	1	3	3	3	4	1	
50	5	4	5	1	4	2	2	4	4	3	2	3	4	5	2	1	2	4	2	4	4	4	3	5	3	3	1	2	1	4	2
51	2	4	2	1	5	3	1	3	2	4	3	5	2	2	1	4	2	1	1	3	3	2	4	1	3	5	1	4	3	1	
52	1	1	1	4	4	1	3	4	2	1	1	1	3	4	1	3	2	2	1	4	1	2	3	4	1	4	3	1	1	3	
53	1	2	5	1	2	1	4	1	2	5	5	1	3	5	3	2	4	2	3	3	3	1	1	4	2	1	5	2	5	2	
54	4	5	1	5	5	3	4	3	2	1	1	2	2	5	2	3	1	2	5	2	4	3	4	5	5	3	1	1	5	3	
55	4	5	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	4	2	4	5	4	2	5	2	5	1	1	2	2	1	4	4	5	4	
56	1	3	1	4	1	4	3	4	1	1	1	1	4	2	2	1	1	4	1	3	2	2	1	4	3	2	1	3	1	1	
57	3	5	1	3	3	3	5	2	5	4	1	5	4	4	3	3	1	5	1	2	2	2	2	2	5	2	5	1	2	2	
58	4	2	1	3	1	2	1	1	4	1	2	5	3	4	3	5	1	5	2	2	3	4	4	2	3	5	5	5	2	2	
59	3	4	3	4	2	4	2	2	2	4	3	5	5	1	5	2	4	4	3	5	3	1	3	4	4	2	2	5	2	2	
60	3	3	3	5	1	1	5	3	1	5	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	3	3	5	4	1	4	3	2	5	5	

*Anexo 06: Tabla de valores de los niveles de confiabilidad*

**Tabla 5**

*Valores de los niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: Hernández et al. (2018). *Metodología de la investigación científica*. 6a ed. México DF, México: McGraw Hill.

*Anexo 07: Validez y confiabilidad de los instrumentos.*

**Tabla 6**

*Resultados de la validación del instrumento por juicio de experto de la variable: Clima organizacional*

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es Aplicable
Dra. Rondan Zamata Felicitas	Cumple	Cumple	Cumple	
Dra. Elizabeth Cosí Cruz	Cumple	Cumple	Cumple	

Los expertos emitieron su juicio mediante un informe, en el cual expresaron que el instrumento de la variable clima organizacional es aplicable, cumpliendo con la pertinencia, relevancia y claridad.

**Tabla 7**

*Resultados de la validación del instrumento por juicio de experto de la variable: Desempeño laboral.*

Expertos	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dr. Germán Vicente Garay Flores	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es Aplicable
Dra. Rondan Zamata Felicitas	Cumple	Cumple	Cumple	
Dra. Elizabeth Cosí Cruz	Cumple	Cumple	Cumple	

Los expertos emitieron su juicio mediante el informe de opinión de expertos, en el cual expresaron que el instrumento de la variable desempeño laboral es aplicable, cumpliendo con la pertinencia, relevancia y claridad.

**Tabla 8**

*Prueba de confiabilidad de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

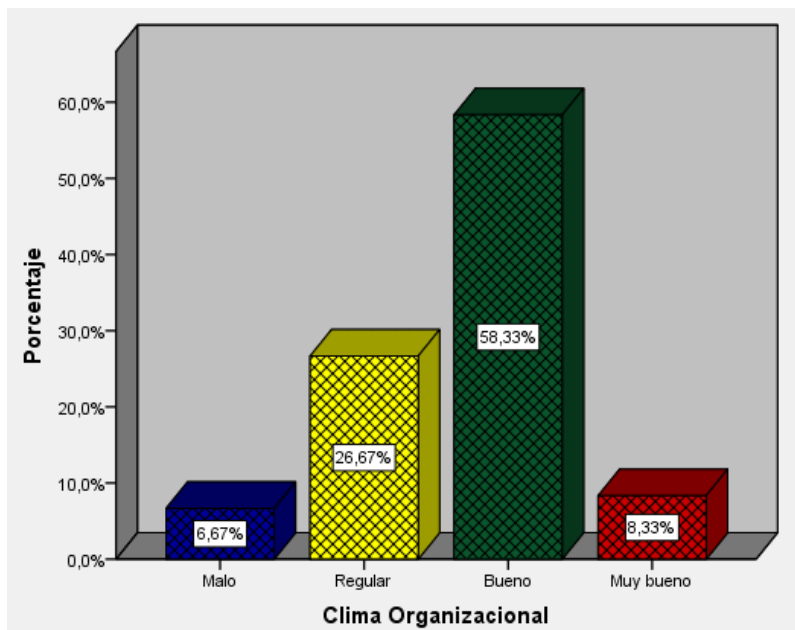
Variable/Dimensión	Alfa de Cronbach	Elementos
V2 Desempeño laboral	0,87	30
D1: Calidad del trabajo	0,71	10
D2: Responsabilidad	0,74	10
D3: Trabajo en equipo	0,75	10

Se observa que la variable desempeño laboral y sus respectivas dimensiones, están entre muy confiable y excelente confiabilidad, conforme a los niveles considerados en la confiabilidad.

## Anexo 8. Estadística descriptiva

**Figura 2**

*Clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa*

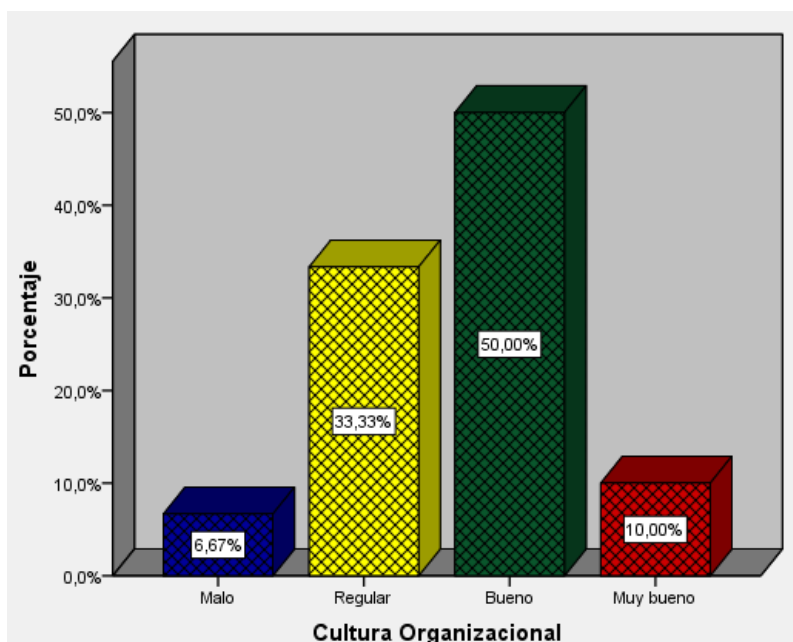


Se observa que el 58,3% de los encuestados de una jurisdicción de Lima Metropolitana, consideraron que el nivel de Clima Organizacional es bueno, mientras que el 26,7% consideraron que es regular, el otro 8,3% consideran que es muy bueno y, por último, el 6,7% de los encuestados consideran que el Clima Organizacional es malo.



**Figura 3**

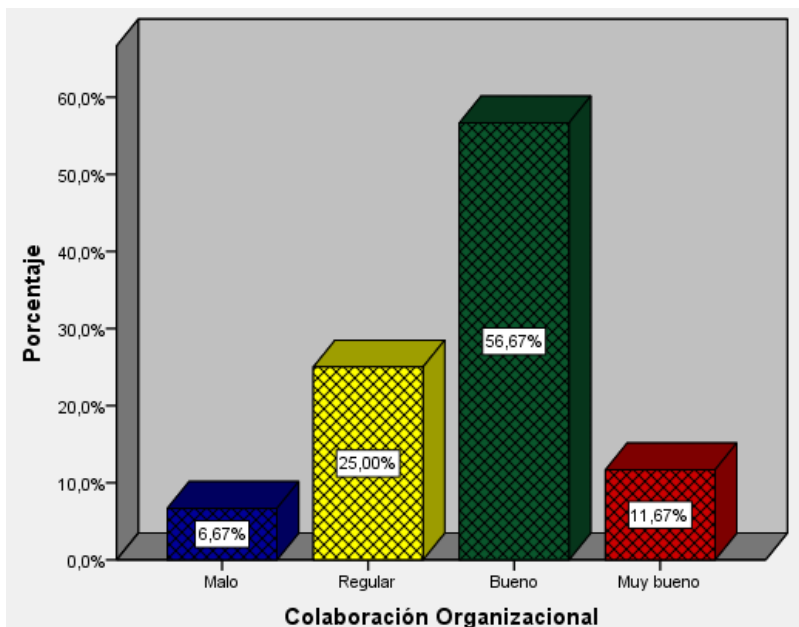
*Cultura Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa*



Se observa que el 50,0% de los encuestados de una jurisdicción de Lima Metropolitana, consideraron que el nivel de Cultura Organizacional es bueno, mientras que el 33,3% consideraron que es regular, el otro 10,0% consideran que es muy bueno, y por último el 6,7% consideran que el Cultura Organizacional es malo.

**Figura 4**

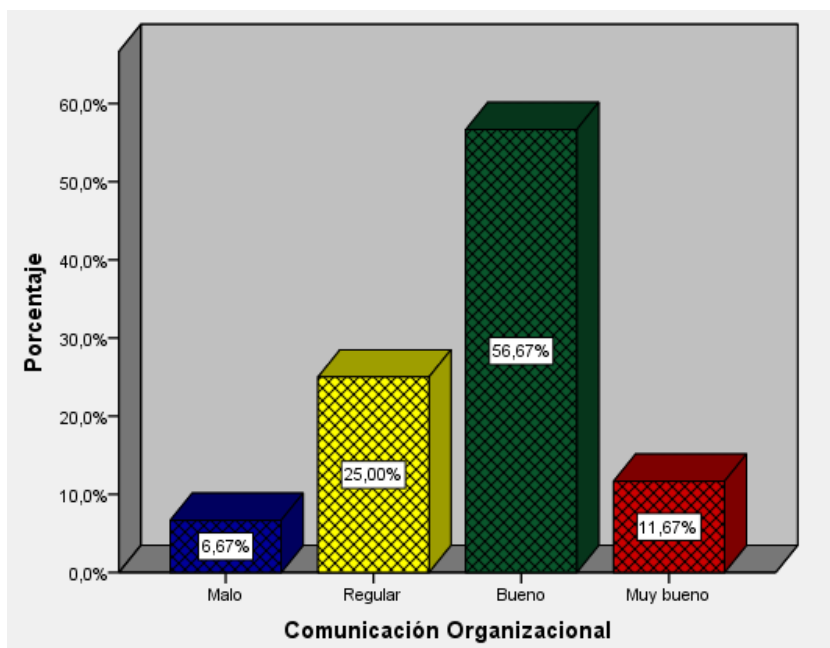
*Colaboración Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa*



Se observa que el 56,7% de los encuestados de una jurisdicción de Lima Metropolitana, consideraron que el nivel de Colaboración Organizacional es bueno, mientras que el 25,0% consideraron que es regular, el otro 11,7% consideran que es muy bueno, y por último el 6,7% consideran que el Colaboración Organizacional es malo.

**Figura 5**

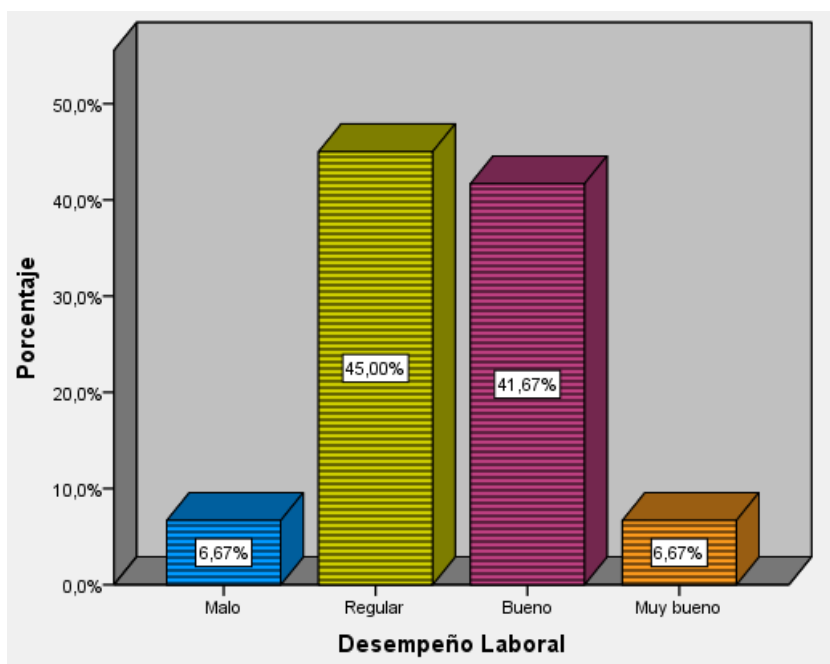
*Comunicación Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa*



Se observa que el 56,7% de los encuestados de una jurisdicción de Lima Metropolitana, consideraron que el nivel de Comunicación Organizacional es bueno, mientras que el 25,0% consideraron que es regular, el otro 11,7% consideran que es muy bueno, y por último el 6,7% consideran que el Comunicación Organizacional es malo.

**Figura 6**

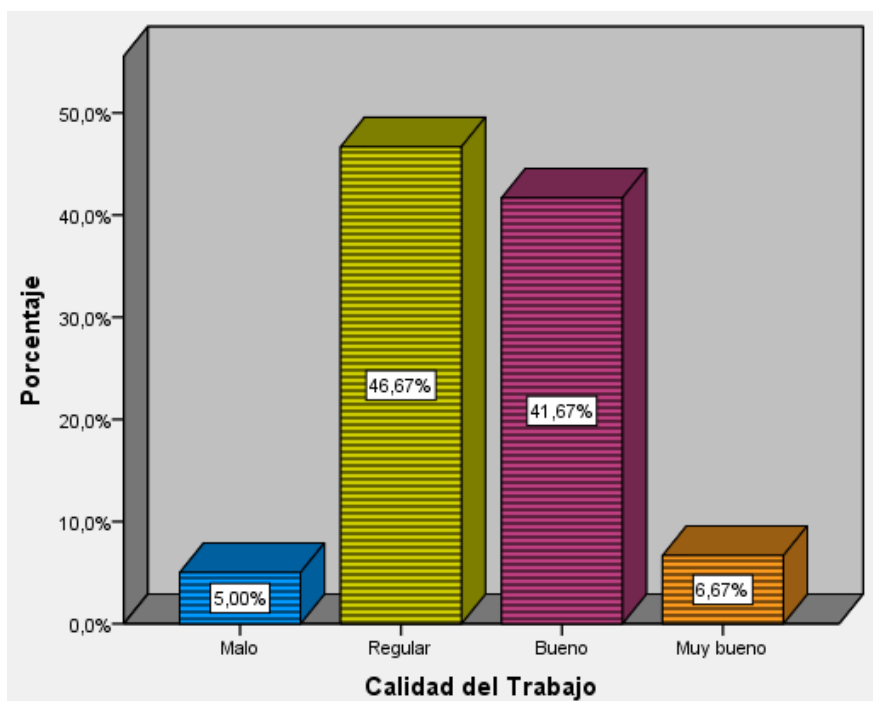
*Desempeño Laboral en la Unidad de Gestión Educativa*



Se observa que el 45,0% de los encuestados de una jurisdicción de Lima Metropolitana, consideraron que el nivel de Desempeño Laboral es regular, mientras que el 41,7% consideraron que es bueno, el otro 6,7% consideran que es muy bueno, y por último el 6,7%, consideran que el Desempeño Laboral es malo.

**Figura 7**

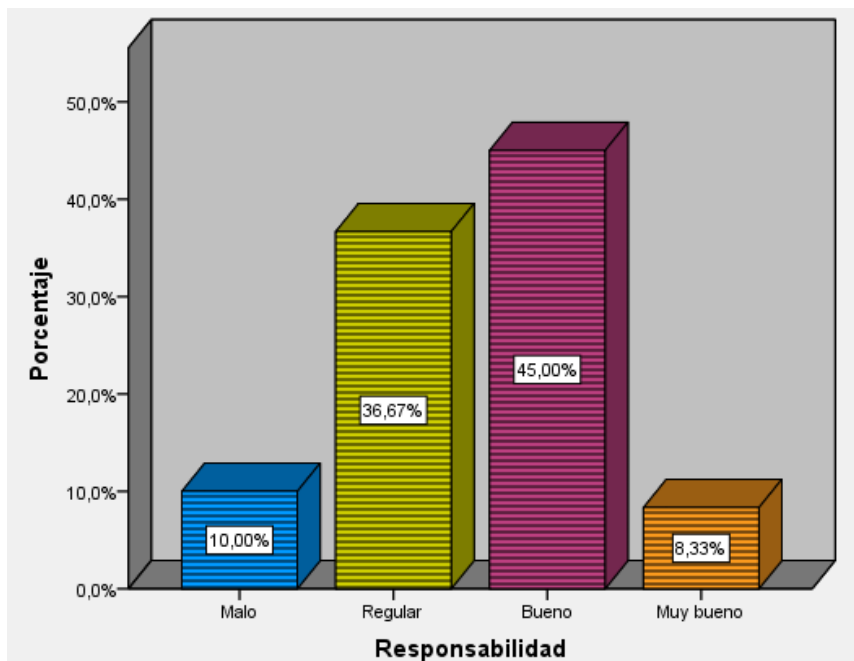
*Calidad del Trabajo en la Unidad de Gestión Educativa*



Se observa que el 46,7% de los encuestados de una jurisdicción de Lima Metropolitana, consideraron que el nivel de Calidad del Trabajo es regular, mientras que el 41,7% consideraron que es bueno, el otro 6,7% consideran que es muy bueno, y por último el 5,0% consideran que el Calidad del Trabajo es malo.

**Figura 8**

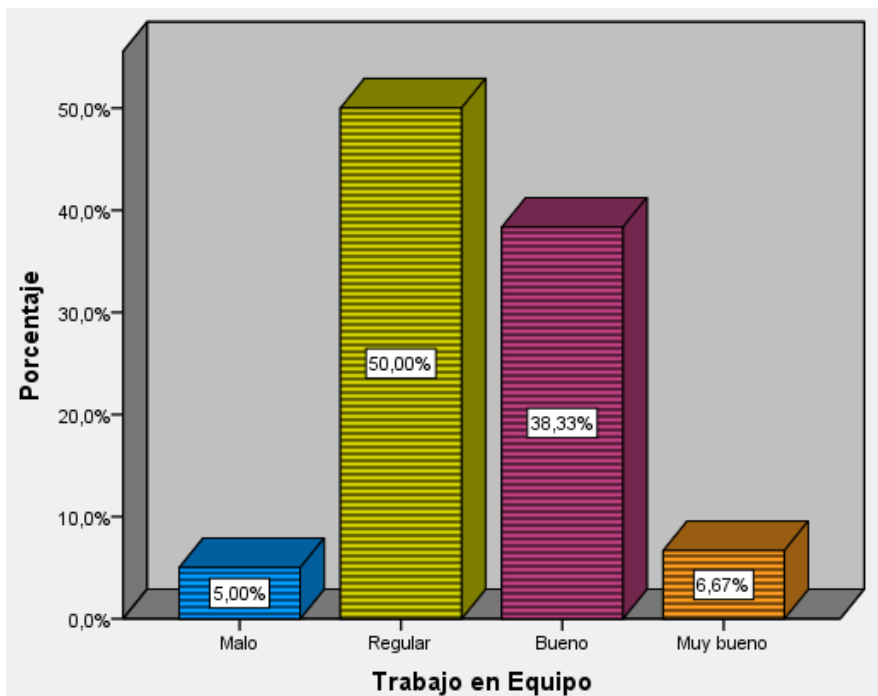
*Responsabilidad en la Unidad de Gestión Educativa*



Se observa que el 45,0% de los encuestados de una jurisdicción de Lima Metropolitana, consideraron que el nivel de Responsabilidad es bueno, mientras que el 36,7% consideraron que es regular, el otro 10,0% consideran que es malo, y por último, el 8,3%, consideran que el Responsabilidad es muy bueno.

**Figura 9**

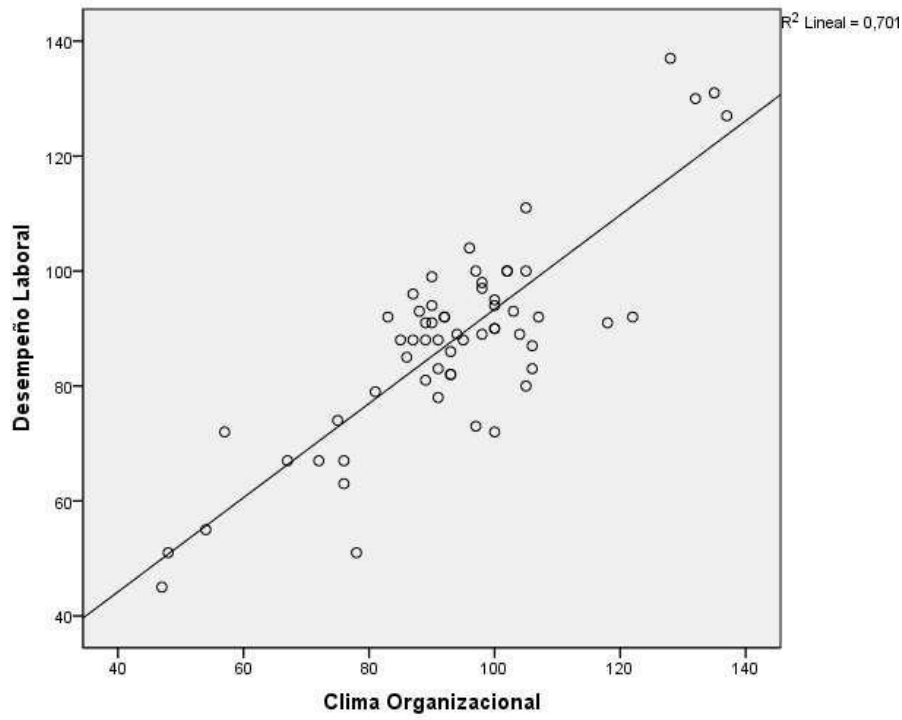
*Trabajo en Equipo en la Unidad de Gestión Educativa*



Se observa que el 50,0% de los encuestados de una jurisdicción de Lima Metropolitana, consideraron que el nivel de Trabajo en Equipo es regular, mientras que el 38,3% consideraron que es bueno, el otro 6,7% consideran que es muy bueno, y por último el 5,0% consideran que el Responsabilidad es malo.

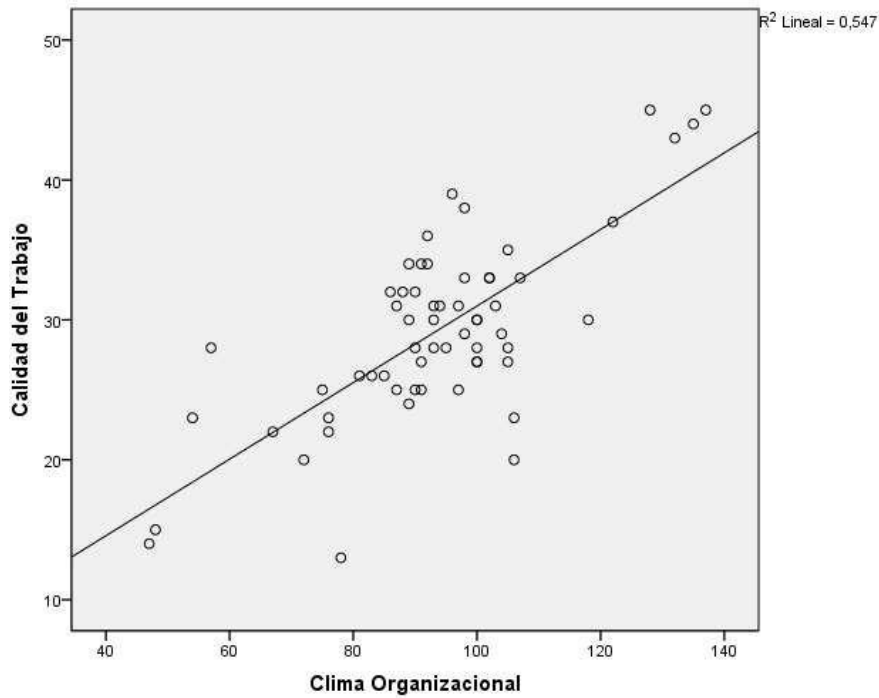
**Figura 10**

*Diagrama de dispersión clima organizacional vs el desempeño laboral*



**Figura 11**

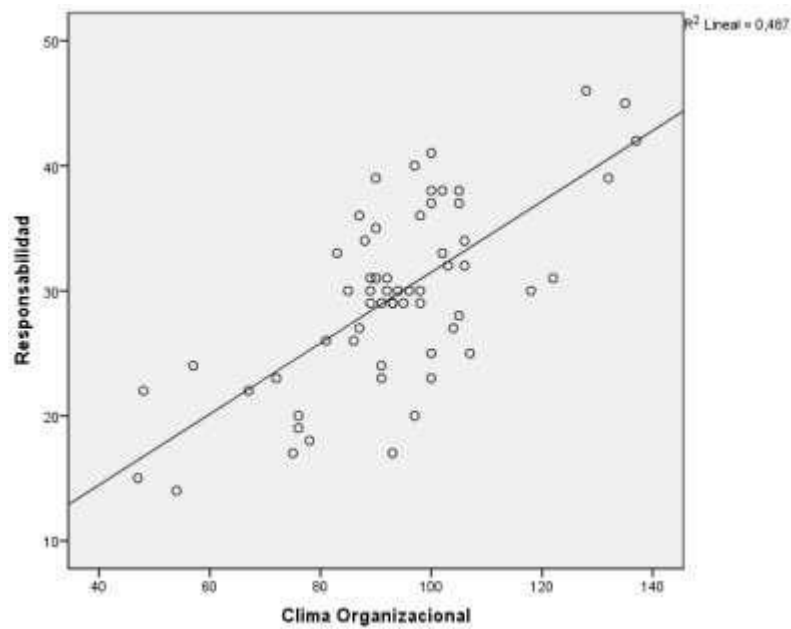
*Diagrama de dispersión clima organizacional vs la calidad de trabajo*





**Figura 12**

*Diagrama de dispersión clima organizacional vs la responsabilidad*



**Figura 13**

*Diagrama de dispersión clima organizacional vs trabajo en equipo*

